

En su virtud, este Ministerio ha dispuesto que se cumpla la citada sentencia en sus propios términos.

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

Madrid, 6 de mayo de 1981.—P. D. (Orden ministerial de 16 de marzo de 1981), el Secretario de Estado de Universidades e Investigación, Manuel Cobo del Rosal.

Ilmo. Sr. Director general de Ordenación Académica y Profesorado.

**19027** *ORDEN de 17 de julio de 1981 por la que se ordena cumplir en sus propios términos la sentencia dictada por la Audiencia Nacional, en el recurso contencioso-administrativo, interpuesto por don José Barcala Herreros.*

Ilmo. Sr.: En el recurso contencioso-administrativo, interpuesto por don José Barcala Herreros, contra resolución de este Departamento, sobre reconocimiento de servicios a efectos de trienios, la Audiencia Nacional, en fecha 26 de enero de 1981, ha dictado la siguiente sentencia:

«Fallamos: Que debemos desestimar y desestimamos la causa de inadmisibilidad invocada por el señor Abogado del Estado, y desestimando a su vez el recurso contencioso-administrativo interpuesto por don José Barcala Herreros, contra resoluciones del Ministerio de Educación y Ciencia —hoy de Universidades e Investigación— de seis —no de diecisiete— cual se indica— de junio de mil novecientos setenta y siete y dieciocho de mayo de mil novecientos setenta y ocho, debemos declarar y declaramos dichas resoluciones ajustadas a derecho, sin hacer expresa imposición de las costas causadas en este procedimiento».

En su virtud, este Ministerio ha dispuesto que se cumpla la sentencia citada en sus propios términos.

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

Madrid, 17 de julio de 1981.—P. D. (Orden ministerial de 16 de marzo de 1981), el Secretario de Estado de Universidades e Investigación, Manuel Cobo del Rosal.

Ilmo. Sr. Director general de Ordenación Académica y Profesorado.

## M<sup>o</sup> DE TRABAJO, SANIDAD Y SEGURIDAD SOCIAL

**19028** *RESOLUCION de 23 de junio de 1981, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Hispanoil».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Hispanoil», recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 1 de junio de 1981, suscrito por las representaciones de la Dirección de la Empresa y de los trabajadores el día 1 de junio de 1981, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y de conformidad con el artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

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

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, 23 de junio de 1981.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

### CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «HISPAOIL»

#### CAPITULO PRIMERO

##### Ambito de aplicación

Artículo 1.º *Ambito territorial.*—Las normas del presente Convenio Colectivo se aplicarán en los Centros de trabajo de Madrid, Aoz, Sabinánigo y Tarragona, así como en cualquier otro Centro de trabajo que durante la vigencia del presente Convenio pueda establecerse.

Art. 2.º *Ambito temporal.*—El presente Convenio entrará en vigor el mismo día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», pero surtirá efectos desde el día 1 de enero de 1981.

La duración será de dos años, contados desde el 1 de enero de 1981, siendo prorrogable tácitamente de año en año, siempre que no se denuncie debida y reglamentariamente su vigencia por cualquiera de las partes con tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento o a la de cualquiera de sus prórrogas.

No obstante, aquellas materias que tengan un contenido económico serán negociadas de nuevo al término del primer año de vigencia del Convenio, aplicándose las revisiones que se acuerden desde el 1 de enero de 1982.

Art. 3.º *Ambito personal.*—Las normas del presente Convenio Colectivo serán de aplicación a todos los empleados que presten sus servicios en la Empresa, con las excepciones siguientes:

- Directores, Subdirectores, Jefes de Base y Jefe de Misión, mientras ocupen estos cargos directivos.
- El personal contratado en cualquiera de las modalidades de duración determinada que regula el artículo 15 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.
- El personal contratado en régimen de prácticas y formación.

#### CAPITULO II

##### Retribuciones

#### Art. 4.º *Política salarial:*

Constituyen principios básicos:

— Pagar salarios no inferiores a la media de los pagados por las Empresas españolas de investigación y explotación de hidrocarburos.

— Mantener una congruencia y equidad en la retribución, fijándose el principio básico de que «a igualdad en actividad y rendimiento, idéntica remuneración».

— Establecer un ritmo constante de subidas en los niveles profesionales en función de los méritos del empleado.

— Informar sobre todas las modificaciones que sobre política salarial, sistemas de retribución y niveles profesionales se produzcan a partir de la entrada en vigor del presente Convenio.

Art. 5.º *Número de pagas.*—El sueldo bruto anual de cada empleado será distribuido en quince pagas, tres de las cuales tendrán carácter de extraordinario, las cuales serán percibidas en la primera quincena de los meses de julio, octubre y diciembre, respectivamente.

Art. 6.º *Componentes del salario.*—El salario del empleado se desglosa según los componentes siguientes:

a. Sueldo base.—Se mantienen los sueldos bases vigentes al 31 de diciembre de 1980 para cada una de las categorías profesionales, excepto aquellos que sean equivalentes al mínimo interprofesional, que variarán cuando dicho mínimo se modifique oficialmente.

b. Antigüedad.—La permanencia de un empleado en la Empresa será premiada por ésta por medio de un plus específico establecido al efecto.

Cada empleado percibirá por este concepto un 5 por 100 del salario base correspondiente a su categoría laboral por cada dos años de servicio en la Empresa, con el tope máximo de ocho trienios. La fecha desde la cual se puede tener derecho a esta prima es la de 1 de enero o 1 de julio, según que el bienio de permanencia en la Empresa se cumpla dentro del primer o segundo semestre del año.

c. Complemento personal.—Es el resultado de restar al sueldo bruto, señalado para cada empleado, el sueldo base correspondiente a la categoría laboral del mismo. Este complemento es revisable en función de los aumentos que por los diversos conceptos se efectúen al empleado y también compensable con los incrementos que oficialmente se establezcan en los sueldos bases.

d. Prima de mando y responsabilidad.—Tienen derecho a esta prima aquellos empleados que en la actualidad la tienen percibiendo, y aquellos que en el futuro sean promovidos a la categoría de Jefe de Sección, Jefe de Departamento y categorías o puestos asimilados. En caso de que el empleado deje de ocupar el puesto que dio lugar al pago de la prima, dejará de percibirla.

El importe de la prima de mando es el siguiente:

— Jefe de Sección: El 4 por 100 del salario base más complemento personal.

— Jefe de Departamento: El 6 por 100 del salario base más complemento personal.

e. Prima de peligrosidad.—En los trabajos de campo (sondeo, barco o plataforma), este concepto está incluido en el complemento salarial que se percibe por la realización de dichos servicios.

Art. 7.º *Tabla salarial.*—A partir de la entrada en vigor del presente Convenio, las retribuciones brutas anuales mínimas para las diversas categorías profesionales son las que se indican en la tabla adjunta (anexo I).

En ningún caso será contratado personal fijo por debajo de los mínimos salariales establecidos en este Convenio.

Art. 8.º *Pago de salarios y anticipos.*—El pago de los sueldos de los empleados se efectuará por medio de transferencia bancaria a la cuenta corriente que cada empleado indique.

Se podrán solicitar anticipos sobre el sueldo por un importe máximo de una mensualidad líquida. Hasta el día 13 de cada mes el anticipo sólo se podrá solicitar a cuenta del mes de que se trate. A partir de ese día, se podrá solicitar exclusivamente a cuenta de la remuneración del mes siguiente. También se podrán solicitar anticipos sobre las pagas extraordinarias por un importe máximo equivalente a la cantidad ya devengada.

Art. 9.º *Revisión salarial por coste de vida.*—La Empresa establece como principio, mantener el poder adquisitivo de los salarios de los empleados, para ello, anualmente se negociará la revisión del salario de los empleados en base a los siguientes criterios:

a. Disposiciones legales.  
b. Incremento del Índice de Precios al Consumo para el conjunto nacional, publicado por el Instituto Nacional de Estadística.

c. Directrices de la política salarial oficial.

d. Resultados económicos del ejercicio correspondiente obtenidos por la Empresa.

Al personal de nuevo ingreso se le aplicará el porcentaje de incremento acordado por este concepto para el resto de la Empresa de forma proporcional al tiempo trabajado desde su ingreso en la Empresa al 31 de diciembre del año correspondiente, cuando se cumpla el año de permanencia en la Empresa percibirá la totalidad del incremento acordado.

Art. 10. *Revisión salarial por promoción.*—En caso de promoción a una categoría laboral superior, el empleado percibirá al menos, el sueldo mínimo correspondiente a su nueva categoría laboral, según la tabla salarial adjunta (anexo I), si su sueldo fuese inferior.

En caso de que su sueldo fuese superior a dicho mínimo, el cambio de categoría no implicará aumento de sueldo siempre y cuando no represente mayor responsabilidad y/o conocimientos, en cuyo caso se deberá producir un incremento del sueldo, una vez transcurrido un período de consolidación en el nuevo puesto de seis meses de duración.

Art. 11. *Retribuciones durante la incapacidad laboral transitoria.*—Durante la situación de incapacidad laboral transitoria, la Empresa completará la aportación a cargo de la Seguridad Social hasta el 100 por 100 del sueldo bruto del empleado, para lo cual, si la enfermedad se prolonga más de quince días, el empleado deberá solicitar el parte de baja de la Seguridad Social, a fin de que la Empresa pueda recuperar la cantidad correspondiente de la Seguridad Social. En caso contrario, el empleado recibirá solamente la aportación de la Empresa.

Art. 12. *Horas extraordinarias:*

a. Concepto.—Tienen esta consideración aquellas que excedan de cuarenta horas semanales durante la jornada de invierno, o de treinta y cinco durante el verano, así como las que excepcionalmente se realicen en domingos y días festivos, cualquiera que sea el número de horas semanales de trabajo.

Las horas de trabajo realizadas en sábado sólo tendrán la consideración de extraordinarias cuando el total de la semana exceda de cuarenta horas en invierno y de treinta y cinco durante la jornada de verano.

b. Importe.—Las horas extraordinarias efectuadas por el personal que preste sus servicios en oficinas, con excepción del personal que más adelante se cita, se abonarán con los siguientes recargos:

— Horas extraordinarias efectuadas en día laborable, 75 por 100 de recargo sobre el valor hora normal.

— Horas extraordinarias efectuadas en sábado (excepto para el personal con horario especial de trabajo, mientras no sobrepase las cuarenta horas semanales), 100 por 100 de recargo sobre el valor hora normal.

— Horas extraordinarias efectuadas en domingos o festivos, 150 por 100 de recargo sobre el valor hora normal.

— Horas trabajadas en días considerados por la Empresa como no laborables, 100 por 100 de recargo sobre el valor hora normal.

El módulo para el cálculo del valor de las horas extraordinarias será el establecido por las disposiciones legales vigentes en cada momento.

c. Personal excluido.—Queda excluido del régimen señalado anteriormente sobre horas extraordinarias, el personal con categoría laboral de Ingeniero, Licenciado, Ayudantes Técnicos, Jefes Administrativos de primera y cualquier otro empleado que perciba prima de mando y responsabilidad, de horario especial o dietas de viaje y/o prima de campo o cualquier otro complemento salarial de análoga naturaleza.

### CAPITULO III

#### Jornada laboral

Art. 13. *Oficina central Madrid.*—Estará sujeto al sistema de horario flexible, que se indica a continuación, todo el personal cubierto por el ámbito del Convenio en régimen de trabajo

de oficina, con las excepciones que se indican en el artículo 15.

El sistema de horario flexible se regula según lo establecido en las normas de «Control horario» publicadas mediante C. R. I. de 12 de septiembre de 1979. El control horario se limitará exclusivamente a la entrada y salida de la jornada laboral y entrada y salida de la comida.

a. Jornada de invierno.—La jornada laboral durante el período comprendido entre el 16 de septiembre y el 30 de junio de cada año es de cuarenta horas semanales, distribuidas de lunes a viernes conforme al siguiente horario flexible:

— Período cerrado: De nueve treinta a trece treinta horas y de quince a diecisiete horas.

— Período abierto: De ocho a nueve treinta horas y de diecisiete a diecinueve treinta horas.

— Saldo semanal: Cuarenta horas.

— A efectos de cómputo no se contabilizarán más de diez y media horas diarias.

— El horario de comida será de trece treinta a quince horas, con utilización de una hora. Dentro del intervalo trece treinta-quinque horas, los empleados dispondrán a su libre elección de una hora para comer. La media hora sobrante será obligada de trabajo, a todos los efectos.

b. Jornada de verano.—Se considera como jornada de verano la comprendida entre el 1 de julio y el 15 de septiembre de cada año. Durante ella, la jornada laboral es de treinta y cinco horas semanales, distribuidas de lunes a viernes conforme al siguiente horario flexible:

— Período cerrado: De nueve a catorce cuarenta y cinco horas.

— Período abierto: De siete cuarenta y cinco a nueve/catorce cuarenta y cinco horas y de quince a quince treinta dieciocho horas.

— Saldo semanal: Treinta y cinco horas.

— El período de quince a quince treinta horas se destinará a comida, no pudiendo computarse en ningún caso como de trabajo.

— A efectos de cómputo no se contabilizarán más de nueve horas y cuarenta y cinco minutos diarios.

Art. 14. *Otros Centros de trabajo distintos a la oficina central Madrid.*—En los restantes Centros de trabajo de la Empresa regirá el horario establecido oficialmente.

Art. 15. *Jornada especial.*—Las necesidades del servicio obligan a establecer un horario especial para determinados puestos de trabajo, sin sobrepasar el límite de cuarenta horas semanales. En consecuencia, quedan excluidos del sistema de horario flexible los siguientes puestos de trabajo:

— Portero mayor.

— Conserje de Presidencia.

— Conductor asignado a Presidencia.

— Conductor asignado a Dirección General.

— Conductor asignado a las restantes Direcciones.

— Conserje principal de mañana.

— Conserje principal de tarde.

Los cinco primeros puestos citados serán compensados con una prima por no poder disfrutar del horario flexible.

El horario del Conserje principal (turno de mañana) se mantiene de siete treinta a catorce horas; para el turno de tarde, de trece a veintiuna horas.

El horario del sábado para estos puestos es de ocho a trece treinta horas.

Los puestos de Botones, Telefonistas (excepto los que tienen horario especial) y Teletipistas podrán tener flexibilidad en el horario siempre que el servicio quede cubierto, para lo cual se establecerán turnos y condiciones de conformidad con los interesados.

A fin de que los correspondientes servicios estén atendidos en todo momento, se establecen los siguientes turnos especiales de Telefonistas y Operador de telex:

— Telefonista (turno mañana):

Invierno: Lunes a viernes, ocho treinta a catorce horas.  
Verano: Lunes a viernes, ocho a trece horas.

— Telefonista (turno tarde):

Invierno: Lunes a viernes, catorce a diecinueve treinta horas,  
Verano: Lunes a viernes, trece treinta a diecinueve horas.

Los ocupantes de estos puestos deberán trabajar alternativamente los sábados, de nueve a trece treinta horas.

— Operador de teléx (turno mañana):

Invierno: Lunes a viernes, ocho a diecisiete horas.  
Verano: Lunes a viernes, ocho a quince horas.

— Operador de telex (turno tarde):

Todo el año:

Lunes a jueves, doce a veinte horas.

Viernes, doce a veintiuna horas.

Sábados, nueve a trece horas.

— Sección Viajes: Se establecerá un turno rotativo en el tiempo destinado a la comida a fin de que el servicio no quede interrumpido en ningún momento.

La Empresa se reserva la facultad de establecer nuevos turnos de trabajo, especiales cuando las necesidades del trabajo en el futuro así lo aconsejen.

#### CAPITULO IV

##### Condiciones laborales

###### Art. 16. Vacaciones:

**Duración y cómputo.**—Todo el personal de «Hispanoil» tiene derecho a una vacación anual retribuida de veintidós días laborables.

Solamente se tendrá derecho a vacaciones completas transcurrido un año de servicio en la Empresa. En caso contrario, se disfrutará la parte proporcional que corresponda, considerándose a estos efectos la fracción de día como día entero de vacaciones.

El plazo para tener derecho a vacaciones se computará del 1 de julio al 30 de junio del siguiente año, siendo esta última la fecha tope antes de la cual podrán tener derecho a la parte proporcional de vacaciones los nuevos empleados.

**Fecha de disfrute.**—Las vacaciones se disfrutarán, siempre que las necesidades del trabajo lo permitan, en cualquier época del año, preferentemente en verano, fijándose la fecha de su disfrute de mutuo acuerdo cada empleado con el Jefe de su Departamento, habida cuenta de las necesidades de la Empresa.

Para la determinación de la fecha de disfrute de vacaciones, caso de que dos o más empleados pretendan disfrutarlas en la misma fecha y ello no sea posible por razones de servicio, se atenderá a los criterios para su determinación regulados por la legislación vigente.

No se podrán acumular todo o parte de las vacaciones de un año con las del siguiente, ni tampoco, en principio, se podrán repartir en más de dos periodos y siempre con la autorización del Jefe del Departamento correspondiente.

Los empleados comunicarán antes del mes de mayo de cada año las fechas en que deseen disfrutar las vacaciones.

Además del período reglamentario de vacaciones, los empleados disfrutarán de una semana que incluye el día de Navidad o la que incluye el día de Año Nuevo, el criterio de elección se hará en base a las necesidades del servicio.

Las vacaciones anuales deberán ser disfrutadas antes del 31 de diciembre del año correspondiente. Las vacaciones a las que hace referencia el párrafo anterior, deberán ser disfrutadas en las fechas específicas establecidas. En caso de que no se disfruten las vacaciones en los períodos correspondientes, se perderá el derecho a disfrutarlas.

Asimismo, se considerarán como días festivos el Jueves Santo y la festividad de Santa Bárbara, y medias fiestas el Miércoles Santo, 24 de diciembre y 31 de diciembre.

###### Art. 17. Permisos:

a. Permisos retribuidos.—El empleado tendrá derecho, previo aviso y justificación, a permisos retribuidos por los motivos y tiempo siguientes:

a.1. Quince días naturales ininterrumpidos en caso de matrimonio.

a.2. Durante dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de hasta cinco días.

a.3. Durante dos días por acontecimiento familiar grave o importante, y a discreción de la Empresa.

a.4. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal. Este supuesto se regulará de conformidad con la legislación laboral vigente.

a.5. Un día por traslado del domicilio habitual.

b. Permisos sin retribución.—Los empleados que lleven como mínimo un año en la Empresa tendrán derecho a disfrutar permiso sin sueldo por un plazo que no exceda de veinte días naturales por año.

La petición de licencia deberá presentarse con diez días de anticipación al comienzo de la fecha en que se desee disfrutar, y deberá concederse si las necesidades del servicio lo permiten.

c. Permiso por maternidad.—En el supuesto de parto, quedará suspendida la relación laboral de la empleada con reserva del puesto de trabajo, por una duración máxima de catorce semanas, distribuidas a opción de la empleada. Durante este período la empleada percibirá el 100 por 100 de su último sueldo bruto mensual.

**Art. 18. Servicio Militar.**—La Empresa se obliga a cumplir todas las disposiciones legales o reglamentarias vigentes para el personal que se encuentre cumpliendo el servicio militar: reserva de plaza, Seguridad Social, antigüedad, etc.

Además, se establece para el personal que se encuentre en esta situación el siguiente régimen:

— Si el empleado es soltero y sin hijos, percibirá el 75 por 100 de su sueldo bruto mensual o el salario base si éste fuera mayor. Si acudiera a la Empresa a trabajar cobrará el 100 por 100 de su sueldo siempre que realice un mínimo de cuarenta horas mensuales.

— En los demás casos percibirá el 100 por 100 de su sueldo bruto mensual.

Si el empleado hubiese sido sustituido por otro durante la prestación de su servicio militar y acudiese a la Empresa a trabajar, podrá ser destinado por ésta a otro trabajo de igual categoría, si no fuesen necesarios sus servicios en el puesto que desempeñaba anteriormente. Finalizado el servicio militar, se reincorporará a su antiguo puesto.

Durante el servicio militar, el empleado conservará los mismos derechos que el resto de los empleados, respecto de los incrementos por coste de vida y las mejoras sociales establecidas por la Empresa: Servicio Médico, economato, pólizas de seguro, etc.

El personal que sustituya al que se halla en el servicio militar percibirá la remuneración correspondiente a su nuevo puesto, si fuese de mayor categoría, volviendo a su antiguo puesto y remuneración al incorporarse el empleado a quien hubiese sustituido, y cesará en la Empresa, si hubiese sido contratado con carácter interino para esta finalidad.

**Art. 19. Excedencias.**—En todos los casos de excedencia, a petición del interesado, la Empresa mantendrá a favor del empleado los seguros que, referentes a su persona, tuviera suscritos en el momento de producirse ésta, pudiendo cargar el costo de dichos seguros al empleado.

a. Excedencia voluntaria.—El personal de plantilla que lleve prestando sus servicios de manera permanente dos años, como mínimo, podrá pasar a la situación de excedencia voluntaria por un tiempo no inferior a tres meses ni superior a cinco años.

b. Excedencias especiales.—El empleado que lleve prestando sus servicios de manera permanente más de un año, podrá solicitar la excedencia por un periodo de uno a tres meses por:

— Razones personales de cualquier índole, en cuyo caso la Empresa deberá concedérsela, salvo que muy importantes razones de trabajo lo impidan.

— Razones de ampliación de estudios o exigencias familiares de carácter ineludible, en cuyo caso la Empresa deberá resolver favorablemente.

c. Excedencia forzosa.—La concesión de la excedencia forzosa será obligatoria, con el derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, en los supuestos de designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

La situación de excedencia forzosa se regulará por lo establecido en la legislación vigente.

**Art. 20. Incapacidad laboral transitoria.**—En caso de baja por incapacidad laboral transitoria, el empleado deberá aportar el correspondiente parte de la Seguridad Social siempre que la baja se prolongue más de quince días, si bien la Empresa podrá tomar las medidas que estime conveniente para la comprobación de la enfermedad.

###### Art. 21. Comida:

a. Todos los empleados que trabajen en la oficina central de Madrid, podrán efectuar su comida en el comedor de la Empresa. El importe de la misma será a cargo de la Empresa, excepto durante la jornada de verano en que se puedan dar las tres situaciones siguientes:

a.1. Empleados que utilicen el comedor, ya que deban reanudar su trabajo en jornada de tarde, en caso de horario flexible. Estos empleados pagarán el 20 por 100 del precio total, siendo el 80 por 100 restante a cargo de la Empresa. Para la aplicación de esta distribución será necesario que el empleado trabaje al menos una hora durante la jornada de tarde, en los días comprendidos entre el lunes y el jueves y el tiempo indispensable para completar el total de horas semanal reglamentario, el viernes.

Al margen del horario, aquellos empleados que por necesidad del servicio, consideren conveniente reanudar su trabajo en jornada de tarde, utilizarán también esta modalidad: Empresa, el 80 por 100; empleado, el 20 por 100.

a.2. Empleados que utilicen el comedor, ya que deben reanudar su trabajo en jornada de tarde por necesidades del servicio y a instancias de sus superiores. En este caso, el importe de la comida es en su totalidad a cargo de la Empresa.

a.3. Empleados que utilicen el comedor a su propia conveniencia. En este caso, el importe de la comida es, en su totalidad a cargo del empleado.

b. Los empleados que prestan sus servicios en otro Centro de trabajo distinto a la oficina central Madrid, si la Empresa no les facilita, a su cargo, la comida, siempre que no dispongan de un margen superior a una hora para comer, percibirán una ayuda de comida de 422 pesetas brutas por día laborable con jornada de mañana y tarde.

La fórmula para la determinación del importe de esta indemnización será la siguiente:

$$\frac{\text{Número de días} \times 422 \text{ pesetas}}{12} = x \text{ pesetas/mensuales}$$

Esta ayuda de comida será revisada con carácter anual de acuerdo con el índice del coste de alimentación publicado anualmente por el Instituto Nacional de Estadística para la zona de que se trate.

## CAPITULO V

### Beneficios sociales

#### Art. 22. Seguros:

a. Seguro temporal renovable para caso de fallecimiento y complementario de invalidez absoluta y permanente (viudedad, orfandad, invalidez y fallecimiento).

— Capital asegurado es el complemento de la prestación de la Seguridad Social para llegar al 100 por 100 del salario del empleado.

— En caso de fallecimiento, el cónyuge superstite percibe el 50 por 100 del capital asegurado y cada uno de los hijos menores de dieciocho años el 15 por 100, hasta un máximo acumulado del 100 por 100.

— En caso de hijos inválidos o subnormales, la pensión de orfandad será vitalicia. Si fallece el cónyuge superstite, el 50 por 100 de la pensión pasa vitaliciamente para estos hijos.

— En caso de invalidez total absoluta y permanente el empleado percibirá de forma vitalicia el 100 por 100 del capital asegurado.

— En todo caso y por una sola vez, los familiares percibirán en caso de fallecimiento del titular la cantidad de 500.000 pesetas.

En esta póliza quedan incluidos automáticamente todos los empleados fijos al causar alta en «Hispanoil».

b. Renta vitalicia de jubilación.—La renta vitalicia es el complemento de la prestación de la Seguridad Social para llegar al 100 por 100 del salario del empleado.

Todos los empleados comienzan a percibir estos beneficios en el momento de su jubilación, es decir, normalmente a los sesenta y cinco años.

c. Accidentes derivados de la actividad profesional y particular de los asegurados (Seguro de Accidente).

En esta póliza se cubren, el fallecimiento e invalidez total por accidente de los empleados de «Hispanoil», con un capital asegurado de 10.000.000 de pesetas.

En el supuesto de invalidez parcial existe un baremo de indemnización relacionado con el motivo de la invalidez.

d. Todas las pólizas contempladas en el presente artículo 22, están sujetas a las exclusiones normales de contratación en el mercado para estos tipos de Seguros.

Art. 23. Servicio Médico.—El Servicio Médico de la Empresa constará de la atención médico-sanitaria de un Médico y un A. T. S. El servicio de A. T. S. tendrá jornada laboral de mañana y tarde.

Todos los empleados contratados por el Centro de trabajo de Madrid y los familiares que a continuación se indican, tendrán derecho a estar afiliados, a opción del empleado, al Servicio de Asistencia Sanitaria del I. N. I. (SAS) o a «Sanitas».

Los límites y alcance de este servicio médico serán los establecidos por los respectivos reglamentos de SAS o «Sanitas», según la opción que el empleado haya tomado. Como excepción a este principio, la Empresa abonará a los empleados afiliados a «Sanitas», el 20 por 100 del coste de los medicamentos recetados por Médicos de dicha Sociedad. Si dicho porcentaje fuera variado por el SAS, se aplicará el nuevo automáticamente para los afiliados a «Sanitas».

Los familiares que tienen derecho a este servicio son aquellos en quienes concurren los tres requisitos siguientes:

#### a. Grado de parentesco:

- Cónyuge.
- Hijos menores de veinticinco años.
- Ascendientes consanguíneos o afines, mayores de sesenta y cinco años.
- La viuda, madre del titular o de su cónyuge, sin límite de edad.
- Hermanos menores de dieciocho años, del titular o del cónyuge, huérfanos de padre y madre.

Los familiares indicados podrán ser beneficiarios cualquiera que sea su edad, siempre que se encuentren incapacitados de una manera total y permanente para el trabajo.

#### b. Convivencia en el domicilio del titular.

c. Dependencia económica del titular, excepto en el caso del cónyuge. En el caso de que el titular y su cónyuge trabajen, se entenderá a estos efectos que los hijos dependen económicamente del titular.

Corresponderá al empleado la prueba de que los familiares indicados reúnen las condiciones necesarias.

El importe de las cuotas de afiliación al SAS o «Sanitas» corre por entero a cargo de «Hispanoil», con excepción de las cuotas de agregados del SAS, que serán a cargo del empleado. Excepcionalmente, las empleadas que el 1 de enero de 1979 se encontraban afiliadas al SAS y, que por trabajar el cónyuge, éste y sus hijos no sean admitidos como beneficiarios, sino como agregados, en dicho servicio, podrán continuar en el mismo, siendo a cargo de la Empresa además de la cuota del titular las de agregados de dos hijos como máximo, siendo a cargo de la empleada la del cónyuge y la del resto de los hijos.

En los demás casos, el empleado deberá optar entre seguir en el SAS con todas las cuotas de agregados a su cargo o darse de alta en «Sanitas».

Los empleados jubilados continuarán afiliados al Servicio de Asistencia Sanitaria del SAS o «Sanitas», siendo a cargo de la Empresa la cuota de afiliación que señale dicho servicio.

Los empleados contratados por los restantes Centros de trabajo, distintos a la Oficina Central Madrid, disfrutarán de un Servicio Médico, concertado por la Empresa, en la forma que en cada caso se determine, con unos límites y alcance de las prestaciones equivalentes a los Servicios Médicos regulados anteriormente.

#### Art. 24. Préstamos:

##### a. Préstamo de vivienda:

Fondo.—Treinta millones de pesetas, aumentándose de dos en dos millones cada año. El fondo se dotará permanentemente con la recuperación de las amortizaciones del principal.

Interés.—El básico del Banco de España, en cada momento, reducido en 3 puntos.

Tiempo de amortización.—Cinco años.

Régimen de concesión.—Las solicitudes, tramitación y concesión se efectuarán a través del Comité de Empresa.

El empleado solicitante deberá, en un plazo máximo de tres meses, presentar los documentos acreditativos de la adquisición de vivienda, objeto de este préstamo. En caso de no presentación de los documentos en este plazo, o de que los mismos sean insuficientes, a juicio del Comité de Empresa, deberá el empleado, automáticamente, proceder a la devolución del préstamo, con los intereses correspondientes.

El Comité de Empresa, antes de la concesión de estos préstamos, elaborará un Reglamento de préstamos de vivienda, que deberá, previamente, ser aprobado por la Dirección de la Empresa.

##### b. Préstamo sobre sueldo:

Fondo.—Siete millones de pesetas.

Dotación.—Mediante recuperación de las amortizaciones del principal.

Plazo de amortización.—Dos años.

Importe máximo del préstamo.—Doscientas mil pesetas. Sin interés. El régimen de concesión se realizará a través del Comité de Empresa.

c. «Hispanoil» concertará con Entidades bancarias la creación de un fondo para préstamos de 65.000.000 de pesetas, al coste que en cada momento suponga el dinero, a «Hispanoil», en función de su actividad y del contexto de sus relaciones con la Banca que se deriven de la misma.

#### Condiciones:

— Dotación fondo: Mediante recuperación de las amortizaciones del principal.

— Intereses y gastos: A Cargo del empleado.

— Plazo de amortización: Cinco años.

— De este fondo, se establece una reserva específica de 10.000.000 de pesetas con cargo al mismo, que se regulará según lo establecido en el Reglamento de Préstamos de Vivienda.

Art. 25. Economato.—Los empleados y jubilados de «Hispanoil» son beneficiarios del Economato Laboral Colectivo del I. N. I., siendo a cargo de la Empresa el coste de este servicio.

#### Art. 26. Becas de estudio:

a. Para empleados.—La Empresa concederá becas a sus empleados por estudios, en la forma y condiciones que se regulan en el Reglamento de Becas de estudio para empleados, aprobado por la Dirección.

b. Para hijos de empleados o familiares que dependan económicamente del mismo.

Aportación: 4.000.000 de pesetas por año natural. De este importe se reservará específicamente una cantidad para ayuda de estudios de hijos o familiares subnormales.

El régimen de concesión se regulará mediante el Reglamento de Becas de estudio para hijos de empleados, aprobado por la Dirección.

Art. 27. *Grupo de Empresa.*—La Empresa facilitará, en la medida de lo posible, cualquier necesidad que se derive de sus funciones, tales como lugar donde poder celebrar sus reuniones, archivos para su documentación, etc.

La subvención para el funcionamiento del Grupo de Empresa, se mantiene en 3.000 pesetas por empleado y año.

Art. 28. *Aparcamiento.*—Todos los empleados que presten sus servicios en la Oficina Central Madrid podrán utilizar el aparcamiento allí instalado, mientras existan plazas disponibles, contribuyendo con una cantidad de 342 pesetas por mes a los gastos de mantenimiento de dichos servicios.

CAPITULO VI

Contratación, formación y promoción personal

Art. 29. *Contratación.*—El personal fijo y eventual de la Empresa tendrá prioridad para cubrir las vacantes que se produzcan, siempre que algún empleado reúna los requisitos necesarios para desempeñar el puesto de que se trate, o cuando la urgencia del caso lo permita, facilitándole la formación complementaria necesaria.

Cuando exista una vacante, se anunciará en los tablones de la Empresa, indicando las características que han de concurrir en los candidatos. Cualquier empleado al que le interese el puesto a cubrir y crea reunir las condiciones necesarias, presentará su candidatura al Departamento de Personal a través de su Dirección. La selección y decisión final sobre la contratación es de exclusiva responsabilidad de la Dirección.

En el caso de que el personal contratado para un trabajo determinado continuara en la Empresa, al finalizar éste adquirirá automáticamente la condición de fijo.

Art. 30. *Formación.*—La Empresa se preocupará de la formación y reciclaje de sus empleados, organizando cursos y ciclos de conferencias dentro de la Empresa que abarquen todos los niveles y categorías, y enviando a su personal a cursos organizados por otras Entidades, tanto en España como en el extranjero.

Por el ámbito internacional en el que se realiza la gestión de «Hispanoil», se dará gran importancia a la enseñanza y perfeccionamiento de idiomas, en cursos intensivos de duración limitada, con métodos modernos que serán extensivos a todo el personal.

La Empresa comunicará al Comité el importe destinado anualmente a la formación de los empleados.

Art. 31. *Promoción.*—Los méritos y progresos que realiza el empleado a lo largo de su vida profesional son reconocidos por la Empresa mediante la promoción de sus empleados.

La mecánica de la promoción se rige en base a los siguientes puntos:

— Valoración anual del trabajo desempeñado por cada empleado, efectuada por parte del Director correspondiente y Jefe inmediato.

— Un empleado no podrá estar más de cinco años sin ser promocionado, salvo que la valoración anual de sus superiores sea indicativa de un rendimiento inferior a «normal»; el cómputo a estos efectos, empezará a contar a partir de las promociones establecidas para el año 1977, efectuadas en 1978. Se comprende incluido en el anterior supuesto, cuando el empleado haya sido sancionado por falta grave o muy grave. Esta promoción no podrá ser inferior a 50.000 pesetas brutas anuales. El Comité de Empresa, a petición del interesado, podrá requerir a la Dirección los motivos por los que el empleado no ha sido promocionado en cinco años.

— Comunicación personal por escrito al interesado con indicación de su nuevo nivel salarial.

CAPITULO VII

La información en la Empresa

Art. 32. *Información.*—La información al personal sobre la marcha y desarrollo de las actividades técnicas de carácter general de la Empresa, así como de aquellos otros temas de interés general, se considera fundamental para la identificación y plena integración entre Empresa y empleados.

Para facilitar dicha información y lograr una mayor comunicación entre los distintos estamentos de la Empresa, además de las publicaciones de carácter diario o semanal, se publicará trimestralmente un boletín de información general sobre temas de interés petrolífero, sobre las actividades de la Empresa y sobre temas de interés laboral y profesional.

CAPITULO VIII

Derechos sindicales y de reunión

Art. 33. *Garantías sindicales.*—El ejercicio de los derechos sindicales de los empleados, así como las garantías de los representantes de los mismos en el Comité de Empresa, se ajustará plenamente en cada momento a lo que marquen las disposiciones legales en vigor.

Art. 34. *Secciones sindicales.*—La actuación de las secciones sindicales constituidas por los afiliados a un Sindicato legalmente establecido, se reconocerá y facilitará en la forma y condiciones que determinen las disposiciones legales vigentes en cada momento.

Art. 35. *Asamblea de empleados.*—El derecho de reunión de los empleados en locales de la Empresa se ajustará en su ejercicio a lo que determinen las normas vigentes en cada momento.

CAPITULO IX

Comisión mixta

Art. 36. Para la resolución de cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes negociadoras del presente Convenio, así como para su interpretación, cumplimiento y consecuencias, se crea una Comisión Mixta que estará compuesta por cuatro Vocales titulares y cuatro suplentes, sociales y económicos, designados respectivamente por el Comité y por la Dirección de la Empresa.

DISPOSICIONES FINALES

Art. 37. *Unicidad del Convenio.*—El presente Convenio Colectivo constituye un todo unitario, en el caso de que alguna de sus cláusulas no fuese aprobada o dejada en suspenso en el trámite de su homologación, las partes negociadoras deberán reconsiderar si cabe su modificación, manteniendo la vigencia del resto del articulado del Convenio, o si, por el contrario, deberá revisarse la totalidad del Convenio.

Art. 38. En todo aquello no estipulado específicamente en el presente Convenio Colectivo y que no haya sido derogado por la legislación vigente, estará en vigor la Reglamentación de Trabajo para la Investigación y Explotación Petrolífera, aprobada por Orden de 9 de agosto de 1960.

ANEXO

Tabla salarios mínimos

	Pesetas
Botones ... ..	400.000
Auxiliares-Peón, Ayudante Oficina Técnica, Ordenanza-Conductor y Limpiadoras ... ..	650.000
Telefonista:	
Sin idiomas ... ..	650.000
Con idiomas ... ..	725.000
Calcedor ... ..	700.000
Oficial de segunda y Especialista ... ..	750.000
Delineante de segunda ... ..	750.000
Titulado medio ... ..	800.000
Delineante de primera y Oficial de primera ... ..	825.000
Titulado superior ... ..	1.000.000
Delineante Proyectista y Jefe de segunda ... ..	1.037.000
Jefe de primera ... ..	1.150.000

19029

RESOLUCION de 26 de junio de 1981, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Trabajo para el Banco de Crédito a la Construcción.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para el Banco de Crédito a la Construcción, recibido en esta Dirección General, con fecha 9 de junio actual, y completada su documentación con esta fecha, suscrito por la representación del Comité de Empresa y por la de la Dirección de la misma el día 5 del mismo mes; de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo del Estatuto de los Trabajadores,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

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

Madrid, 26 de junio de 1981.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

VII. CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL BANCO DE CREDITO A LA CONSTRUCCION, S. A. DEL AÑO 1981

I. Disposiciones preliminares

1.1. *Ambito del Convenio.*—El presente Convenio Colectivo de Trabajo será de aplicación al personal de plantilla del Banco de Crédito a la Construcción, tanto en las Oficinas Centrales como en las sucursales que tiene en la actualidad y a las que en el futuro pueda crearse.

1.2. *Exclusiones.*—Quedan excluidos expresamente en este Convenio.

a) El Presidente y demás miembros del Consejo de Administración.