

Rótulos sobre chapa (pintura celulósica).  
Rótulos sobre cristal.  
Pintura publicitaria.  
Pátinas de temple y óleo.

#### Técnicas de expresión gráfica

Croquis y delineación de distintos elementos. Comedor. Salón. Habitación, etc.

Alzados. Ejercicios sobre alzados en viviendas, acotados y a escala.

Secciones. Sección longitudinal y transversal de distintos elementos de una vivienda. Idem de un edificio.

Dibujo artístico. Color y sus combinaciones.

Perspectiva I. Perspectiva. Nociones. Horizonte. Plano horizontal. Plano de tierra. Profundidad. Diagonales. Cono y ángulo visual. Cálculo de distancias. Círculo en perspectiva. Perspectiva inclinada u oblicua. Cuadrado, cubo. Cuadrado y círculo en posición vertical: Perspectiva paralela. Perspectiva oblicua. Situación de los puntos de fuga. Perspectiva de formas básicas: Prima. Pirámide. Cilindro. Perspectiva de un interior. Cartel disposición. Tipo de letra Medidas. El motivo. Estudio. Ejecución de distintos carteles publicitarios.

#### TERCER CURSO

##### Tecnología

Lacas. Definición. Tipos. Aplicación de las lacas. Lacados sobre distintas superficies. Lacados lisos. Lacados cuarteables.

Dorados. Dorado de pintor. Dorado al agua. Dorado del vidrio. Estofados sobre superficies doradas. Estofados al huevo. Estofados al temple. Estofados al óleo. Herramientas y materiales.

Policromía. Preparación sobre distintas superficies (madera, escayola, yeso, etc.). Acabado de superficies.

Moldeado y vaciado de figuras. Molde. Clases. Vaciado con yeso. Vaciado en molde perdido. Molde de piezas. Molde de gelatina.

Productos cerámicos. Obtención, materias primas. Moldeo, desecación, cocción. Vidriado, esmalte y pintura de las cerámicas. Clasificación de los productos cerámicos.

Imitación de elementos constructivos. Piedra, mampostería, tipos, ejecución. Ladrillo, aparejo español, inglés, etc. Arcos, medio punto, escazano, apuntado, etc.

Proyectos I. Constantes que influyen en la concepción de un proyecto. Función y belleza. Clima y materia. La técnica. El hombre y la construcción. Evolución. El hombre como unidad de medida.

Proyectos II. Composición de espacios. Distribución racional de espacios. Distribución racional de cocinas, tipos y ordenación. El cuarto de aseo. Ordenación del cuarto de baño. Proyectos.

Proyectos III. Composición de espacios. Espacio. Ordenación de un dormitorio. Medidas estándar. Equilibrio estético. Espacios mínimos entre los distintos elementos de un dormitorio. Proyectos.

Proyectos IV. Composición de espacios. El comedor sala-estar. Espacios mínimos. Proyectos.

Proyecto V Composición de espacios. Vivienda unitaria. Partes de una vivienda. Dependencias primarias. Dependencias secundarias. Agrupación de elementos. Distribuciones tipos. Proyectos.

Proyectos VI. Desarrollo de un proyecto completo.

##### Prácticas

Lacados lisos y cuarteables.

Dorado sobre madera (al mixtion).

Dorado al agua sobre madera.

Moldeado y vaciado de figuras en escayola.

Imitaciones a marfil, bronce, cerámica, etc.

Policromía sobre figuras de madera o escayola.

Estofados sobre superficies doradas.

Pintura de carteles publicitarios.

Barnizado de duco y poliéster.

Dorado sobre hierro.

#### Técnicas de expresión gráfica

Ejercicios sobre distintos tipos de mampostería (imitaciones). Mampostería concertada. Mampostería careada. Tipos de sillaría: Achaflanada. Punta diamante. Romo. Caneto. Inglete.

Ejercicios sobre despiece de arcos (imitaciones). Medio punto. Rebajados Carpanel. Apuntado.

Fachada de ladrillo (imitaciones). Aparejo español. Aparejo inglés. Aparejo belga. Aparejo gótico. Aparejo holandés.

Perspectiva II. Perspectiva cónica: Proyección cónica. Paso de proyección ortogonal a cónica. Proyección de un paralelepípedo. Planos inclinados. Fuga de oblicuas. Sombras. Reflejos sobre plano horizontal. Reflejos sobre plano vertical. Perspectiva oblicua. Perspectiva oblicua de las sombras. Sombras dadas a la luz natural. Posiciones del foco. Prácticas sobre: «Hall» entrada a vivienda. Recepción de un hotel. Salón con chimenea y escalera de subida. Vivienda unifamiliar (vistas exteriores).

Láminas de dibujo artístico.

Desarrollo de un proyecto completo. Memoria. Documentación gráfica: Planta Alzado. Secciones. Decoración de estancias color. Tipos de materiales. Presupuesto precios actualizados.

## MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

10478

RESOLUCION de 25 de febrero de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del II Convenio Colectivo de la «Compañía Ibérica Refinadora de Petróleos, Sociedad Anónima» (PETROLIBER).

Visto el texto del II Convenio Colectivo de la «Compañía Ibérica Refinadora de Petróleos, S. A.» (PETROLIBER), recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 15 de febrero de 1982, suscrito por las representaciones de la Dirección de la Empresa y de los trabajadores el día 5 de febrero de 1982, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, del Estatuto de los Trabajadores y artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, 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, 25 de febrero de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albardonedo.

«Compañía Ibérica Refinadora de Petróleos, S. A.» (PETROLIBER).

### CONVENIO COLECTIVO DE LA «COMPAÑÍA REFINADORA DE PETRÓLEOS, S. A.» (PETROLIBER)

#### 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, Jefes Técnicos superiores y Secretaría del Presidente.

En el futuro, la inclusión o exclusión en 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 incluidas en el ámbito funcional de este Convenio esencialmente las 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 1982, 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 dos años, concluyendo el 31 de diciembre de 1983, excepto para los siguientes artículos: 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 19 bis, 20, 21, 24, 25 bis, 52, 53, 56, 57 y 61, cuya vigencia será durante el año 1982. Las negociaciones para la revisión de estos artículos se llevarán a efecto dentro del primer trimestre del año 1983.

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 dirigido a la otra parte 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 vigentes en el día de la firma de este Convenio.

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 resolverán 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. 6.º *Comisión mixta de vigilancia del Convenio.*—La Comisión mixta para la vigilancia, cumplimiento e interpretación de lo convenido, 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 y dos suplentes por cada representación.

Los Vocales de dicha Comisión mixta y sus suplentes deberán ser designados entre las personas que han intervenido con voz y voto en las deliberaciones del presente Convenio. Los representantes de los trabajadores en esta Comisión paritaria cesarán cuando dejen de ser miembros de los Comités de Empresa y serán sustituidos por aquellos otros que designen los Comités.

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 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.
- A instancia de la representación de los trabajadores que negoció el Convenio.
- A instancia de un solo 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 de más de ciento veinte días ininterrumpidos o 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.

La División o Departamento correspondiente comunicará por escrito al personal estas situaciones para que proceda en consecuencia.

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— guarde 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 1981 del 11 por 100, aplicable tanto a las doce mensualidades ordinarias como a las dos extraordinarias de julio y diciembre.

En el anexo número 1 se contiene la tabla de salarios base para 1982.

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 primero 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 3.753 pesetas por paga (catorce). 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.

Al cumplir veinte años de servicios en la Empresa, se abonará al trabajador la cantidad de 150.000 pesetas brutas por una sola vez.

Esta cifra se mantendrá sin revisión durante, al menos, 1982, 1983 y 1984.

Si dentro del año en que cumpla los veinte el trabajador pasa a la situación de pensionista o fallece, percibirá (él o sus causahabientes) el premio especial de vinculación, aun cuando la fecha en que ocurriese fuera anterior a aquella en que devengase el mismo.

Art. 14. *Complemento de puestos de trabajo por peligrosidad y capitalidad.*—A partir de 1 de enero de 1982 el importe del plus de peligrosidad (para la refinería de La Coruña) y capitalidad (para el centro de trabajo de Madrid) pasará a ser de 3.922 pesetas por paga (catorce).

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 de 1 de enero de 1982, de 13.274 pesetas por paga (catorce) 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

acларación 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 mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán un incremento del 11 por 100 sobre los valores del 31 de diciembre de 1981. Se respetarán las condiciones más beneficiosas de que viene 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 la segunda decena del mes de febrero de cada año se abonará a todo el personal la cantidad de 78.394 pesetas que proceden de las pagas lineales abonadas en ejercicios anteriores, cantidad ya incrementada en el porcentaje general de aumento de este Convenio para 1982.

Al personal que cause alta en la Empresa durante el año 1982 se le abonará en el mes de diciembre la parte proporcional que le corresponda de esta paga, por dozavas partes, considerando las fracciones de mes como mes completo.

**Art. 18. Plus de asistencia.**—El plus de asistencia se devengará por todo el personal de todos los centros de trabajo por día efectivo de trabajo, a razón de 144 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 obtendría 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 la vivienda y en el fomento al ahorro.

**Art. 19. Horas extraordinarias.**—Cada hora de trabajo que se 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 1981, incrementado en el 11 por 100.

**19.1. Horas estructurales.**—Se pactan como horas extraordinarias estructurales, a realizar durante 1982, para la puesta en marcha del proyecto Coque-FCC, paradas, emergencias, cambios de turno, mantenimiento y fuerza mayor, el número de 17.000 horas que tendrán la consideración y efectos que a tales horas extraordinarias estructurales atribuyen el Real Decreto 1859/1981, de 20 de agosto, y resolución del Ministerio de Trabajo, Sanidad y Seguridad Social de 16 de noviembre de 1981 («Boletín Oficial del Estado» 289).

**19.2.** Se respetarán los límites señalados en la legislación vigente y los contenidos en la autorización preceptiva de la autoridad provincial de trabajo.

**19.3.** A efectos de llevar un control de las horas extraordinarias actuará la Comisión de vigilancia a que se refiere el artículo 6.º, que analizará las realizadas durante cada mes. La Empresa confeccionará un estadillo en el cual se especificarán las causas que las motivaron y, en su caso, la distribución individual y por secciones.

**19.4.** Se entenderá que la iniciativa del trabajo en horas extraordinarias corresponde a la Dirección de la Empresa y la libre aceptación o denegación al trabajador, a excepción de aquellos casos que, por considerarse de emergencia, es decir, por avería de reparación perentoria que afecte a la producción, pueda originar notable perjuicio, en cuyo caso será obligatoria la prestación.

**19.5.** La determinación de estos casos de emergencia, es decir, qué avería deberá ser considerada como reparación perentoria, corresponderá a la Dirección de la Empresa. Si el personal afectado considerase que la irroga perjuicio, podrá reclamar ante el Comité de Empresa, sin dejar, naturalmente, de cumplir la orden.

**19.6.** La emergencia será comunicada al trabajador en el momento que se produzca, por el Jefe del Departamento o persona en quien delegue.

**Art. 19 bis. Horario especial de cobertura de fin de semana.** El personal que realice este horario regulado en el artículo 46.8 percibirá la cantidad de 1.665 pesetas por cada jornada realizada.

**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 el 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:

Pesetas/Tm.

Hasta 1.000.000 de toneladas métricas ... ..	—
Hasta 1.500.000 de toneladas métricas ... ..	11,11
Hasta 1.750.000 de toneladas métricas ... ..	11,91
Hasta 2.000.000 de toneladas métricas ... ..	12,70
Hasta 2.250.000 de toneladas métricas ... ..	13,48
Hasta 2.500.000 de toneladas métricas ... ..	14,27
Hasta 3.000.000 de toneladas métricas ... ..	15,01
Hasta 3.500.000 de toneladas métricas ... ..	15,86
Hasta 4.000.000 de toneladas métricas ... ..	16,67
Hasta 4.500.000 de toneladas métricas ... ..	17,44
Hasta 5.000.000 de toneladas métricas ... ..	18,23
Más de 5.000.000 de toneladas métricas ... ..	19,03

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 plus 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 4.682 pesetas por esposa, 939 pesetas por hijo y 14.004 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 familiar numerosa de 1.º, 2.º 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. Dietas 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 vacaciones anuales	Titular	Esposa	Otros beneficiarios (por c/uno)
Julio-agosto ... ..	18.758	15.008	7.505
Junio - septiembre - diciembre 16/31, enero 1/15 ... ..	22.510	18.009	9.006
Diciembre 1/15, enero 16/31, febrero, marzo, abril, mayo, octubre, noviembre ... ..	30.952	24.762	12.384

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 periodo 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-val 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.

Art. 25 bis. *Cláusula de revisión salarial.*—En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC) establecido por el Instituto Nacional de Estadística registrase al 30 de junio de 1982 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1981 superior al 6,09 por 100, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente esta circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, computándose el doble de tal exceso a fin de prever el comportamiento del IPC en el conjunto de los doce meses (enero/diciembre 1982), teniendo como tope el mismo IPC menos dos puntos. Tal incremento se abonará con efectos 1 de enero de 1982, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tabla utilizada para realizar los aumentos para 1982.

#### CAPITULO IV

##### De las vacantes y su provisión

###### SECCION 1.ª VACANTES

Art. 26. *Norma general.*—El capítulo V de la Ordenanza Laboral para las Industrias de Refino, que comprende los artículos 28 al 41, ambos inclusive, con seis Secciones que regulan, respectivamente, las materias de vacantes, provisión de vacantes temporales, provisión de vacantes definitivas, ascensos, ingresos y periodos 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 aquel 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 Comités 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 reintegrara 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.
- Cambio de puesto o traslado.
- Ingresos.

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 les 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 pasará automáticamente a ocuparla con carácter definitivo.

###### SECCION 4.ª ASCENSOS

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

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 Secretaria/Secretaria de Dirección y Secretaria/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) Resto de vacantes no afectadas por la disposición transitoria 1.ª:

1. El primer tercio de los puestos de las categorías no mencionadas en el apartado 34, a), ascenderán también por libre designación de la Empresa, dentro de la categoría.

2. El segundo tercio de los puestos no enumerados en el apartado 34, a), serán cubiertos 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.

3. El tercer tercio de los puestos no enumerados en el apartado 34, a), ascenderán por rigurosa antigüedad dentro de la categoría inmediata inferior y en la sección donde se haya producido la vacante.

Procedimiento de los tercios.—Para regular el procedimiento de los tercios mencionados en el apartado precedente, se establece que los puestos a cubrir lo sean por el orden indicado en los apartados 1, 2 y 3, correlativamente y rotando.

###### SECCION 5.ª CONCURSOS-NORMAS

Art. 35. *Concursos en Refinería.*—Los concursos serán convocados entre el personal fijo de plantilla que lo solicite, ajustándose al siguiente orden:

1. Entre el personal de la sección donde se produzca la vacante.
2. Si no fuese declarado apto o no hubiese solicitantes, se convocará entre el resto del personal del Departamento.
3. Si continúa sin cubrirse la vacante, se convocará entre el resto del personal de la División.
4. Por último, si no fuese cubierta la vacante por ninguno de los sistemas anteriores, se convocará entre el resto del personal.

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 los 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

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

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

3. El anteproyecto de bases se remitirá al Departamento de Personal que redactará un proyecto y la convocatoria al concurso, que se publicará en los tablones 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. Se recabará del Médico de Empresa la aptitud física y psíquica del solicitante.

5. 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. La Empresa se obliga a tener un programa para cada categoría dentro de cada especialidad. Dicho programa especificará los conocimientos teórico-prácticos 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 convocando un concurso para su aplicación en el mismo.

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

3. Los acuerdos del Tribunal serán tomados por mayoría; si no la hubiere, resolverá ante el Tribunal el Director del centro de trabajo.

4. 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. *Ascensos especiales.*

1. Los Peones Ayudantes y Auxiliares administrativos, al cumplir cinco años de servicios a la Empresa en dichas categorías, y sin perjuicio de que puedan tomar parte en los concursos que se convoquen, serán ascendidos automáticamente a la categoría profesional de Ayudantes Especialistas y Oficial 2.ª Administrativo, respectivamente. Caso de no existir puestos vacantes de estas categorías continuarán realizando las mismas funciones.

2. Los Recepcionistas-Telefonistas, al cumplir cinco años de servicios a la Empresa en dicha categoría, percibirán el sueldo de Oficial 2.ª Administrativo, si bien conservarán la misma categoría de Recepcionista-Telefonista y, por tanto, seguirán realizando las mismas funciones.

3. Los Oficiales de 3.ª de Mantenimiento en alta en la Empresa el 31 de diciembre de 1981, al cumplir cinco años de servicio en dicha categoría, ascenderán automáticamente a la categoría de Oficial de 2.ª de Mantenimiento, si superan un cursillo de capacitación profesional que organizará la Empresa.

#### 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 PERÍODO 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 a 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 solo término municipal los de La Coruña y Arteijo.

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 trasladado 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:

- Abonará al trabajador todos los gastos que el traslado origine.
- Abonará una mensualidad completa de su salario real.
- Concederá como permiso retribuido, con la totalidad del salario asignado, los días necesarios para efectuar el cambio de residencia.
- 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 período de vacaciones se iniciará a continuación del descanso, salvo petición en contrario del trabajador.

En caso de coincidencia en la solicitud del período de vacaciones 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 período de disfrute se fijará de común acuerdo entre la Empresa y el trabajador, pudiéndose dividir en períodos no inferiores a cinco 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.

Se establece un complemento anual de un día hábil de vacaciones por cada premio de vinculación que perciba el trabajador.

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 debidamente 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 mil ochocientos dieciséis horas.

El exceso de las trabajadas sobre estas mil ochocientos dieciséis horas se abonarán como extraordinarias.

Además, para el personal que trabaja en régimen de turnos rotativos, aquellas fiestas laborables 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 26.5 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 6 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 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 fiesta laboral no habrá lugar a descuento alguno, ni abono por concepto de horas extras.

Cuando un 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.

En relación al calendario vigente, durante los meses de mayo, junio, julio, agosto, septiembre y la primera quincena de octubre, un ciclo de trabajo da derecho al descanso correspondiente. Si un trabajador ha de trabajar en los días que corresponde a su descanso, quedará a su opción percibir el abono compensatorio correspondiente o descansar un día por cada uno de trabajo. 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).

En el resto de los meses enero, febrero, marzo, abril y segunda quincena de octubre, noviembre y diciembre, si durante un ciclo de trabajo hay un cambio programado a otro turno que suponga retraso en el disfrute del descanso que estaba establecido, 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 dos días. El descanso será de dos días cuando haya trabajado más de dos días (se podrá compensar con abono en caso de necesidad). Como excepción, si el cambio de turno se realizase en el turno de noche, se dará un día de descanso por un día trabajado y de dos días de descanso por dos o tres días trabajados.

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 le 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 laborará, oyendo a los trabajadores afectados, un calendario anual de guardia y retenes, remitiendo copia al Comité.

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:

- Que el motivo de la excedencia responda a fundamentos de orden familiar, estudios u otro.
- 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 reintegro 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 periodo de permanencia en esta situación.

Concluido el motivo o la 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.
  - Fallecimientos 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 comunión de hijos y bautizos, un día natural.
  - Traslado del domicilio habitual, dos días naturales.
- 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 consanguíneos 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 al 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 trabaja 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 establecidos 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 1981-1982 son:

Enseñanza	Importe anual máximo
Educación Preescolar (a partir de los tres años).	13.134
General Básica I	22.512
General Básica II	33.764
Bachillerato o Formación Profesional	41.268
Enseñanza Superior (1)	50.648
	93.792 (1)

(1) Cuando el estudiante realice sus estudios permanentemente fuera del lugar de su residencia familiar, la ayuda normal de 50.648 pesetas será complementada con otra de 43.144 pesetas para gastos de alojamiento, lo que totaliza el indicado importe de 93.792 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 los dos miembros del Comité de Empresa y el coste real del tipo de estudio para el que se solicita 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 estudios, cuantía de los gastos originados, etc., para que puedan ser considerados por la Dirección, previo informe de los dos miembros del Comité de Empresa.

La concesión de estas ayudas se regulará por las normas establecidas para la «Convocatoria de Ayudas al Estudio, curso 1981-1982» 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 1982 son las siguientes: 9.382 pesetas por titular y 5.864 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. Clínica 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, orfandad 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 de 23 de enero de 1987, 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 el 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.

Jubilación anticipada a los sesenta y cuatro años de edad.—La Empresa y la representación de los trabajadores se obligan, en virtud de este Convenio, a cumplir las obligaciones que para este fin les impone el Real Decreto-ley 14/1981, de 20 de agosto, sobre jubilación especial a los sesenta y cuatro años en la Seguridad Social.

La posible incidencia de tales jubilaciones anticipadas en el plan de pensiones complementarias a las de la Seguridad Social de la Empresa se determinará conforme a su Reglamento y a la vista de los informes actuariales pertinentes.

Art. 56. *Anticipos*.—La Empresa ha constituido un fondo de anticipos, dotado con veinte millones de pesetas para los trabajadores del centro de trabajo de La Coruña y con seis 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).

Art. 58. *Transporte*.—Para la ida y regreso al trabajo del personal femenino o del trabajador 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 seis meses.
- 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 proporcione 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 periodo mínimo de duración, y a devolverlas, en los casos en que deba dejar de usarlas o al sustituirlas por otras nuevas.

Art. 80. *Economato*.—Se mantendrá la adhesión de la Compañía al economato laboral ESDECO en La Coruña y al economato laboral del INI en Madrid, asumiendo, a su cargo, la Empresa las cuotas de los trabajadores fijos de 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. 81. *Seguro colectivo de vida y accidentes*. La Empresa tiene suscrita una póliza de seguro colectivo de vida-acci-

dentes para todos los trabajadores fijos de plantilla con prima anual exclusiva a cargo de la Empresa.

El capital asegurado por trabajador es de dos millones de pesetas para los casos de fallecimiento por muerte natural o incapacidad profesional y permanente; de cuatro millones de pesetas en caso de fallecimiento por accidente y de seis millones 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 serciones, 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 harán coincidir con 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*.—Estará formado por ocho 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 harán coincidir con 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. (conjuntamente con el Grupo de Empresa de La Coruña).
- Deportes, juegos y entretenimientos.
- Biblioteca circulante.
- Fiesta infantil de Navidad.
- Revista de Empresa (conjuntamente con el Grupo de Empresa de La Coruña).

Art. 65. *Ayuda a la vivienda*.—La Dirección de la Empresa proseguirá sus negociaciones con las Entidades de crédito para facilitar que el personal que lo desee y no haya sido beneficiario de ayuda para adquisición de vivienda pueda optar a ella conforme a los beneficios establecidos en el Plan Nacional de Construcción de Viviendas 1980-83 para el tipo de las de protección oficial, con interés subvencionado por el Estado.

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 la 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 en 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 estimen 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, en igual tiempo si la prolongación ha tenido lugar durante el descanso. De estas reuniones se levantará acta y se enviará a donde 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 contraincendios 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 tabloneros 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 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 de 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.

DISPOSICIONES ADICIONALES

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 oponga a/o esté 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.

ANEXO 1

Tabla de salarios base anual (distribuidos en catorce pagas)

Nivel		Pesetas
1	Técnico superior, Analista de Sistemas, Jefe de Turno, Jefe de primera administrativo:	
	Máximo .....	2.775.010
	Mínimo .....	1.405.936
2	Ayudante Técnico, Ayudante Técnico Sanitario:	
	Máximo .....	2.337.776
	Mínimo .....	1.221.752
3	Jefe de Taller, Jefe de segunda administrativo, Jefe Almacén, Analista Programador:	
	Máximo .....	2.093.168
	Mínimo .....	1.848.532
4	Secretaria dirección general:	
	Máximo .....	1.765.428
	Mínimo .....	1.689.240
5	Ayudante Terminal, Operador Area, Jefe Contraincendios, Jefe Vigilancia, Coordinador R. P. P.:	
	Máximo .....	1.645.476
	Mínimo .....	1.543.864
6	Programador, Secretaria dirección Refinería, Analista Laboratorio, Delineante Proyectista, O. E. M. C. Jefe de Equipo, Oficial de primera administrativo, Secretaria, Conserje, Operador de primera, Operador de Panel:	
	Máximo .....	1.495.452
	Mínimo .....	1.341.144
7	Capataz, Auxiliar Técnico, Oficial de primera Mantenimiento:	
	Máximo .....	1.408.050
	Mínimo .....	1.326.598
8	Oficial Almacenero, Operador Ordenador, Conductor, Cocinero Encargado, Delineante Mecánico, Ensayista primero, Cocinero, Ordenanza/Conductor, Oficial de segunda administrativo, Perforista y Verificador, Operador de segunda, Oficial de segunda Mantenimiento:	
	Máximo .....	1.261.876
	Mínimo .....	1.025.990
9	Almacenero, Operador de tercera, Oficial de tercera Mantenimiento, Ensayista de segunda, Ayudante Almacén, Auxiliar administrativo, Recepcionista Telefonista:	
	Máximo .....	1.196.664
	Mínimo .....	959.868
10	Ayudante Especialista, Ayudante Comedor Cocina, Guarda, Ordenanza:	
	Máximo .....	1.058.932
	Mínimo .....	
11	Peón Ayudante, Fregadora Pinche, Guarda Pasellón Aranga:	
	Máximo .....	998.816
	Mínimo .....	934.038

Niveles	Sin trienios			Un trienio			Dos trienios		
	Nor.	Noc.	175	Nor.	Noc.	175	Nor.	Noc.	175
Nivel 1:									
Máximo ... ..	1.483	371	2.596	1.520	380	2.660	1.555	389	2.722
Mínimo ... ..	713	179	1.248	744	186	1.302	779	195	1.364
Nivel 2:									
Máximo ... ..	1.241	311	2.172	1.271	318	2.225	1.306	327	2.286
Mínimo ... ..	609	153	1.066	642	161	1.124	674	169	1.180
Nivel 3:									
Máximo ... ..	1.113	279	1.948	1.144	286	2.002	1.178	295	2.062
Mínimo ... ..	968	242	1.694	1.002	251	1.754	1.032	258	1.806
Nivel 4:									
Máximo ... ..	945	237	1.654	968	242	1.694	991	248	1.735
Mínimo ... ..	905	227	1.584	927	232	1.623	949	238	1.661
Nivel 5:									
Máximo ... ..	841	211	1.472	876	219	1.533	914	229	1.600
Mínimo ... ..	827	207	1.448	847	212	1.483	867	217	1.518
Nivel 6:									
Máximo ... ..	769	193	1.346	801	201	1.402	833	209	1.458
Mínimo ... ..	690	173	1.208	719	180	1.259	748	187	1.309
Nivel 7:									
Máximo ... ..	713	179	1.248	744	186	1.302	779	195	1.364
Mínimo ... ..	669	163	1.171	701	176	1.227	733	184	1.283
Nivel 8:									
Máximo ... ..	632	158	1.106	665	167	1.164	699	175	1.224
Mínimo ... ..	514	120	900	541	136	947	569	143	996
Nivel 9:									
Máximo ... ..	594	149	1.040	628	157	1.099	659	165	1.154
Mínimo ... ..	477	120	835	504	126	882	529	137	926
Nivel 10:									
Unico ... ..	510	128	893	544	136	952	575	144	1.007
Nivel 11:									
Máximo ... ..	478	120	837	509	128	891	543	136	951
Mínimo ... ..	447	112	783	476	119	833	508	127	889

## 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 aún 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 revestirán la forma de un complemento de las pensiones otorgadas por la Seguridad So-

## La Coruña

horas para 1982

Tres trienios			Cuatro trienios			Cinco trienios			Seis trienios		
Nor.	Noc.	175	Nor.	Noc.	175	Nor.	Noc.	175	Nor.	Noc.	175
1.592 813	398 204	2.788 1.423	1.826 844	407 211	2.848 1.477	1.700 907	425 227	2.975 1.588	1.736 942	434 238	3.038 1.649
1.337 706	335 177	2.340 1.236	1.370 740	343 185	2.398 1.295	1.436 805	359 202	2.513 1.409	1.469 839	368 210	2.571 1.469
1.212 1.066	303 267	2.121 1.866	1.243 1.099	311 275	2.176 1.924	1.309 1.166	326 292	2.291 2.041	1.342 1.197	336 300	2.349 2.095
1.014 971	254 243	1.775 1.700	1.036 992	255 248	1.813 1.736	1.083 1.037	271 260	1.896 1.815	1.108 1.059	277 265	1.936 1.854
950 887	239 222	1.663 1.553	985 906	247 227	1.724 1.588	1.057 947	265 237	1.850 1.657	1.092 987	273 242	1.911 1.893
866 777	217 195	1.516 1.360	897 805	225 202	1.570 1.409	983 864	241 216	1.686 1.512	995 893	249 224	1.742 1.563
813 768	204 192	1.423 1.344	844 800	211 200	1.477 1.400	907 863	227 216	1.588 1.511	942 897	236 225	1.649 1.570
731 595	183 149	1.280 1.042	763 621	191 158	1.336 1.087	827 673	207 189	1.448 1.178	862 701	216 176	1.509 1.227
691 555	173 139	1.210 972	725 582	182 146	1.269 1.019	790 634	198 159	1.383 1.110	824 661	200 166	1.442 1.157
611	153	1.070	642	161	1.124	708	177	1.230	741	186	1.297
574 537	144 137	1.005 940	608 569	152 147	1.064 996	674 631	169 158	1.180 1.105	706 661	177 166	1.236 1.157

cial 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 otro título 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 contingencia 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.

b) Las percibidas en concepto de horas extraordinarias.

c) 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 distancias, servicio de comedor, etcétera; y

d) 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 correspondiente 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.

- Se considerará como período de servicio a la Empresa para el cómputo de lo 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
- 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 incorporase 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 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 otorgadas 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.», se 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 CONCESION, 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 le 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 Centro 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, administrarlo, 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. DEL 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 presente normas, llevaran al servicio de la Empresa menos de quince años, pero más de diez, tendrán derecho al complemento 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 viudos 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 al 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 rebasen 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 100 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 1 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 sobrevenga, 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 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 se rebasen 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, el 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 consi-

deración 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 hiciesen 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 dado de alta en la Compañía como trabajador en activo.

### XIII. DE LA EVENTUAL DISOLUCIÓN 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 proveniente, la Junta Rectora se reserva 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 1986.

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 26, b),

cuando el hecho causante de la invalidez se haya producido con anterioridad a la modificación o supresión de las presentes normas.

### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

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 correspondiera al salario regulador que con arreglo a lo dispuesto en el artículo 7.º tenía al fallecimiento cada causante.

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.

Tercera.—Para que puedan acogerse 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 1986, 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 periodo de vinculación a la Empresa, siempre y cuando permanezcan en activo en la misma hasta cumplir la edad de sesenta y cinco años.

### NORMAS PARA LA CONCESION DE AYUDAS ECONOMICAS MEDICO-FARMACEUTICAS, SANATORIALES Y QUIRURGICAS, AYUDAS ESPECIALES Y OTRAS AYUDAS

1. Beneficiarios.—Se considerarán como beneficiarios a todo el personal empleado en «Petroliber», así como a los familiares de los mismos que figuren incluidos como perceptores del plus o prestación familiar.

2. Ayudas económicas.—Se mantienen los tipos de ayudas económicas establecidas el 1 de diciembre de 1984, si bien en lo sucesivo se denominarán: Ayudas médico-farmacéuticas, ayudas extraordinarias (sanatoriales y quirúrgicas), ayudas especiales y otras ayudas.

3. Ayudas médico-farmacéuticas.—Tiene por objeto esta prestación ayudar a sufragar los gastos que puedan originar al trabajador la asistencia médica que solicite libremente, así como los gastos que se deriven de la misma, tales como farmacéuticas, radiológicos, fisioterapéuticos, de análisis y otras exploraciones complementarias. A este fin la ayuda consiste en que el trabajador podrá solicitar el reintegro de dicho gasto hasta los límites establecidos en el artículo 53.

Como queda dicho, cada trabajador dispondrá de una cantidad anual fijada en atención a sus circunstancias familiares, que le será abonada a petición del trabajador a partir del 1 de enero.

En ningún caso la dotación anual por trabajador para ayuda médico-farmacéutica podrá ser rebasada, circunstancia que se ruega al personal tenga siempre presente en su propio beneficio.

4. Ayudas extraordinarias (sanatoriales y quirúrgicas).—Se dispensarán estas ayudas en aquellos casos en que el trabajador o sus beneficiarios necesiten la asistencia sanatorial y/o quirúrgica de cualquier tipo, de acuerdo con el criterio del Médico de Empresa, el que procurará, en lo posible, respetar la elección del facultativo que haya hecho el trabajador de entre los pertenecientes al Colegio Oficial de Médicos de la localidad y, en casos especiales, podrá aprobar el que el enfermo sea atendido por un Médico ajeno a dicho Colegio.

Dentro de estas ayudas está comprendida la asistencia a partos.

La ayuda consistirá en la entrega de una cantidad en metálico de acuerdo con las tarifas que en cada momento tenga establecidas la Empresa. En dichas tarifas figura, con independencia de la cantidad a entregar por honorarios, según el tipo de intervención, la que corresponde por gastos de internamiento en un Sanatorio de la localidad, así como para derechos de quirófano, anestesia, medicación, alimentación por prescripción facultativa, radiografías, análisis, fisioterapia y otras exploraciones complementarias.

Anualmente la Empresa facilitará al Comité la cuantía por cada tipo de honorarios y tarifas.

Los gastos producidos por traslados al sanatorio se abonarán únicamente cuando, por prescripción facultativa, se realicen en ambulancia.

Los gastos originados dentro del sanatorio por acompañantes serán de cuenta de trabajador.

Los plazos máximos de ayudas económicas para la utilización de servicios de sanatorio, serán:

- Pequeñas operaciones, dos días.
- Medianas operaciones y partos, cinco días.
- Grandes operaciones, ocho días.
- Estos días señalados anteriormente, se podrán ampliar con la aprobación del Médico de Empresa.

Cuantos días de asistencia se prolonguen sobre los contemplados en los apartados anteriores, serán por cuenta del trabajador.

5. Ayudas especiales.—Son aquellas que concede la Dirección, previo informe del Departamento de Personal, oído el Médico de Empresa, en ocasiones muy especiales o excepcionales.

6. Otras ayudas.—Dentro de este epígrafe se incluye, para el persona fijo de La Coruña y sus beneficiarios, la asistencia gratuita a la consulta de una clínica regida por el Médico dentista designado por la Empresa y que comprenderá, sin coste alguno para los empleados y sus beneficiarios, los tratamientos de estomatología, extracciones y empastes.

Los honorarios del Médico-Dentista serán satisfechos directamente por la Compañía, no teniendo, por tanto, que practicar desembolso alguno la persona que solicite este servicio.

Al personal fijo de Madrid se le abonarán estos servicios de acuerdo con tarifas aprobadas.

7. Normas para la concesión de las ayudas.—En todo caso, el trabajador que desee utilizar una de estas ayudas habrá de solicitarlo del Departamento de Personal, ateniéndose a las siguientes normas:

— Ayudas médico-farmacéuticas.—Deberá comunicar al Departamento de Personal los gastos para su reintegro.

— Ayudas extraordinarias (sanatoriales y quirúrgicas).—Se recomienda que antes de hacer uso de estos servicios se recabe en el Departamento de Personal información sobre las tarifas de honorarios para que el trabajador, previamente, tenga conocimiento de la cuantía de la ayuda que se le ha de prestar.

Para el cobro de esta ayuda deberá presentar la minuta de honorarios de facultativos y la factura del Centro sanitario.

— Ayudas especiales.—Debe solicitarse al Departamento de Personal, a quien se le proporcionará cuanta información estime conveniente sobre el caso. El Departamento de Personal recabará informe del Médico de Empresa para, a su vez, elevar la petición a la Dirección de la Compañía que es la que la autorizará o denegará.

— Médico-Dentista.—Para recibir asistencia del Médico-Dentista se precisa solicitar previamente un volante del Departamento de Personal.

8. Norma general.—Cuantas diferencias de criterio puedan suscitarse en la interpretación de estas normas, serán resueltas por el Médico de Empresa con la Dirección.

9. Consideración final.—Como su nombre indica, estas prestaciones constituyen solamente una ayuda y, por consiguiente, no se pretende que las mismas puedan alcanzar o cubrir la totalidad de los gastos que ocasionen una enfermedad.

#### CONVOCATORIA DE AYUDAS AL ESTUDIO, CURSO 1981-1982

La Dirección de la Empresa convoca entre sus empleados la concesión de «Ayudas al estudio» para el curso didáctico 1981-1982, con arreglo a las siguientes normas:

I. Beneficiarios.—Se considerarán como beneficiarios a todos los empleados de la Compañía que pertenezcan a la plantilla fija, así como a sus hijos que figuren como perceptores de la prestación de protección a la familia de la Seguridad Social (a estos efectos se considerarán también beneficiarios a los hijos que vivan a expensas de sus padres hasta la edad máxima de veintiséis años, siempre y cuando hubieran sido beneficiarios de esta ayuda en los años anteriores sin interrupción. —No se considerará interrupción la que se produzca como consecuencia de causa de fuerza mayor—. Por tanto, a partir de los veintisiete años de edad, no percibirán ayuda aun en el caso de que continúen sus estudios).

Estas ayudas se otorgarán a quienes cursen estudios de la Ley General de Educación en Centros legalmente reconocidos y a quienes los realicen por enseñanza libre. En este caso, la ayuda se hará efectiva a la presentación de las calificaciones obtenidas en la evaluación global de final del curso académico.

En cualquier clase de enseñanza de las indicadas en la norma II, podrán ser beneficiarios de las ayudas para repetir curso, por una sola vez, quienes no hayan aprobado el número suficiente de asignaturas para pasar al curso siguiente, por tanto, para el curso 1981-1982, podrán solicitar ayuda los que, como consecuencia de las calificaciones obtenidas en el curso anterior, tengan que repetir estudios.

#### II. Cuantía de las ayudas.

Enseñanza	Importe anual
	máximo bruto — Pesetas
Educación Preescolar (a partir de los tres años)	13.134
General Básica I .....	22.512
General Básica II .....	33.764
Bachillerato o Formación Profesional .....	41.268
Enseñanza Superior .....	50.648
	93.792 (1)

(1) Cuando el estudiante realice sus estudios permanentemente fuera del lugar de su residencia familiar la ayuda normal de 50.648 pesetas brutas será complementada con otra de 43.144 pesetas brutas para gastos de alojamiento, lo que totaliza el indicado importe de 93.792 pesetas brutas.

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.

III. Abono de las ayudas.—Los beneficiarios de las ayudas, las percibirán de la siguiente forma:

El pago de la ayuda preescolar será fraccionado en dos partes iguales, una de las cuales será pagada, dentro del mes de octubre, siempre que sea posible, y la otra a final de dicho curso, previa presentación del justificante que acredite la realización de los estudios, y en el plazo de quince días a contar de la presentación de dichos justificantes.

La ayuda para estudios de General Básica, Bachillerato o Formación Profesional y Enseñanza Superior, también será pagada de forma fraccionada, realizándose el pago de un 50 por 100 de su importe una vez concedida la ayuda y, a ser posible, dentro de mes de octubre. El pago del otro 50 por 100 se verificará dentro de los quince días siguientes a partir de que el beneficiario justifique el aprovechamiento total del curso en primera convocatoria. Si el aprovechamiento no fuese total, quedará pendiente este pago hasta la presentación de las calificaciones obtenidas en los exámenes de la segunda convocatoria. En el caso de que, por las calificaciones obtenidas no le sea posible al beneficiario pasar al curso siguiente, perderá este 50 por 100 del importe de la ayuda.

El importe de la ayuda complementaria para gastos de alojamiento (43.144 pesetas), cuando la Enseñanza Superior se curse permanentemente fuera de la residencia familiar, se pagará en tres partes y dentro del primer mes de cada uno de los tres trimestres del curso escolar, con independencia de los resultados o evaluaciones globales.

Se encarece a todos la conveniencia de que se informe al Departamento de Personal de los resultados de las calificaciones finales, presentando el documento oficial que garantice las notas obtenidas.

El plazo final para la presentación de las calificaciones definitivas de fin de curso, será el 1 de octubre de 1982, salvo causas justificadas, a juicio de la Dirección. Si antes de dicha fecha no se presentan las notas, se perderá la dotación pendiente de entrega.

IV. Concesión de las ayudas.—Las solicitudes serán informadas por la representación del personal y es potestativo de la Dirección de la Compañía su concesión o denegación.

V. Pérdida de la ayuda.—El beneficiario que a lo largo del curso pierda los requisitos para tener tal concesión, cesará en la percepción de la ayuda.

VI. Ayudas especiales.—Cuando se trate de estudios especiales (de los no previstos en el apartado II-Enseñanza), la solicitud se hará utilizando el mismo modelo, si bien se deberá informar con la necesaria extensión acerca de la modalidad de estudios, cuantía de los gastos originados, etc., para que puedan ser consideradas por la Dirección, previo informe de la representación del Personal.

VII. Plazo de presentación de solicitudes.—Se presentarán en el Departamento de Personal en el plazo improrrogable que va, desde la fecha del anuncio hasta el 9 de octubre del corriente año.

#### REGLAMENTO DEL PLAN DE FOMENTO AL AHORRO

##### I. DEFINICIONES

*Incentivos para el ahorro.* La Compañía, con el fin de fomentar el ahorro de su personal establece tres tipos de incentivos en forma de aportación empresarial, por:

- Ahorro anual:
  - Aportación empresarial.
  - Premios por sorteo.
- Mantenimiento del ahorro.
- Perseverancia en el ahorro durante la vida laboral.

**Incentivo sobre el ahorro anual.**—La Empresa impondrá en las «cuentas FA» de ahorro de las que sean titulares sus empleados, las cantidades que a cada uno le correspondan en base a la cifra de ahorro anual obtenida a fin de cada año natural y mantenida hasta el 30 de junio siguiente, alcanzada en función de su retribución y de sus circunstancias familiares (se considerarán como familiares los que tengan reconocido el derecho al régimen de protección a la familia en la Seguridad Social), de acuerdo con las normas que aquí se contienen. Además, todos los años efectuará un sorteo de un determinado número de premios entre todos los empleados que tengan derecho al incentivo de ahorro de aportación empresarial.

El incentivo 1 A «aportación empresarial» debe responder a un ahorro real del empleado, por tanto, las cantidades aplicadas por la Empresa por los incentivos 1-A y 2, no se computarán en la cifra de ahorro anual.

**Incentivo sobre el mantenimiento del ahorro.**—Todos los años sobre el saldo que haya permanecido en las cuentas de ahorro personales y conforme a las normas que aquí se contienen, la Empresa efectuará imposiciones equivalentes a aplicar sobre dichos saldos el tanto por ciento que se distribuya como dividendo activo líquido a sus acciones.

**Incentivo sobre la perseverancia en el ahorro durante la vida laboral.**—Como un mayor estímulo para constancia en el ahorro durante la vida laboral, la Empresa a la terminación de ésta entregará al titular o beneficiario una cantidad de acuerdo con estas normas.

**Dotación para fomento del ahorro.**—Con objeto de atender a los incentivos señalados anteriormente la Compañía destinará una cantidad equivalente al 5,75 por 100 del coste de las nóminas anuales (sueldo de contratación, más premio de antigüedad), con excepción de las pagas de participación en beneficios, protección familiar, plus de peligrosidad, horas extraordinarias, plus de distancia y demás pluses y suplementos.

**Beneficiarios.**—Tendrá derecho a percibir estos incentivos todo el personal fijo que figure en la nómina de la Empresa, cualquiera que sea su categoría, el día 30 de junio de cada año. Como excepción, podrán percibirlos, aunque no mantengan vínculo laboral con la Empresa, los excedentes en cumplimiento del servicio militar.

Las altas tendrán efectos dentro del año en que se produzcan si el beneficiario puede cumplir las condiciones exigidas, si ello no fuera posible empezarán los efectos en 1 de enero del año siguiente.

El personal que cause baja en la Empresa por motivo distinto a jubilación, invalidez o defunción, perderá simultáneamente a la baja sus derechos a percibir los incentivos de este plan.

El personal que cause baja en la Empresa por jubilación, invalidez o defunción tendrá derecho a los incentivos de este plan hasta la fecha de la baja, no siéndole necesario para ello continuar manteniendo el saldo de su ahorro después de la baja, ni alcanzar los mínimos establecidos en la tabla.

Para poder ejercer este derecho serán condición indispensable el que establezca una cuenta de ahorro en una Entidad bancaria o de ahorro, a su nombre y que esté identificada mediante la denominación «cuenta FA».

Esta cartilla exclusivamente recogerá cargos y abonos relacionados con este sistema.

**Grupos económicos.**—De acuerdo con sus retribuciones anuales líquidas (sueldo de contratación más premios de antigüedad) cada posible beneficiario se encuadrará en uno de los grupos que figuran en la tabla.

**Aportación empresarial.**—Son aquellas cantidades que la Empresa ingresa en las cartillas de ahorro y cuya cuantía se determina en función de la cantidad ahorrada anualmente por cada individuo, por los porcentajes señalados a cada grupo salarial y por los coeficientes de incremento por composición familiar establecidos.

**Imposición de ahorro anual mínimo y máximo con derecho a incentivo.**—Para el cómputo de los beneficios de cada grupo económico se señala en la tabla unas cantidades mínimas y máximas de ahorro total anual.

Para el encuadramiento económico y determinación de los familiares a cargo del beneficiario, se tomará la situación de 1 de enero del año que comienza el ahorro. Las variaciones no producirán efecto hasta 1 de enero del año siguiente.

**Mínimos y máximos de cada imposición.**—Se establece que anualmente deberán hacerse por lo menos ocho imposiciones separadas por intervalos de veinte días. Estas imposiciones no deben de ser inferiores a un dieciseisavo del mínimo de ahorro anual, ni superiores a un cuarto del máximo de ahorro anual, según se señala en la tabla.

**Cifra de ahorro anual.**—Es el saldo que figura en cada cartilla como resumen de los cargos y abonos habidos desde 1 de enero hasta 31 de diciembre del mismo año, y mantenido hasta el 30 de junio del siguiente año. Todo este movimiento debe de ser de acuerdo con lo que se establece en las normas.

**Ahorro anual mantenido.**—Se entiende por ahorro anual mantenido las cantidades que permanecen en las cuentas de ahorro «cuenta FA» hasta el 30 de junio de cada año, que han sido ahorradas durante el periodo anterior, de 1 de enero a 31 de diciembre y premiadas con el incentivo sobre el ahorro anual (1-a. aportación empresarial), así como el importe de los incentivos abonados en las cuentas.

**Situaciones asimiladas al ahorro anual mantenido.**—Se considerarán como ahorro anual mantenido aquellas cantidades que extraídas de las cartillas individuales de ahorro en cualquier momento, sean invertidas por el beneficiario —justificando debidamente, a juicio de la Compañía, su aplicación—, para alguno de los fines siguientes:

- Compra de automóvil.
- Compra de valores mobiliarios (acciones, obligaciones, cédulas para inversión, bonos, etc.).
- Amortización anticipada total o parcial de la ayuda para vivienda que le haya concedido la Empresa.
- Compra de inmuebles (casas, apartamentos, locales comerciales, solares, terrenos, etc.).
- Liberación de hipotecas sobre inmuebles.

— Constituidas antes de la entrada en vigor de este sistema de incentivos al ahorro.

— Constituidas sobre las viviendas que se adquieran con ayuda de la Empresa.

— Constituidas sobre inmuebles que se adquieran facilitando a la Empresa la comprobación de que la hipoteca se formaliza con la operación de compra.

f) Cuentas bancarias distintas a las de ahorro, como pueden ser: cuentas de imposición a plazo, de ahorro —bursátil, de ahorro—, vivienda.

g) Pagos de primas de seguros personales.

Estas inversiones pueden ser realizadas a su nombre o al de los beneficiarios a su cargo.

## II. PROCEDIMIENTOS

**Para la distribución de la dotación.**—Al 30 de junio de cada año la dotación debe estar distribuida de forma tal que pueda hacerse efectivo al personal, lo que a cada uno le corresponda por ahorro anual y por mantenimiento del ahorro, y conocerse la parte que pueda corresponder para atender en su día a los premios por perseverancia en el ahorro durante la vida laboral.

La manera de realizar esta distribución será la siguiente: Del importe total de la dotación obtenida se deducirá:

a) La cantidad que actuarialmente se determine para atender los futuros premios de perseverancia en el ahorro.

b) La cantidad total a que asciendan los premios por sorteo.

c) La cantidad necesaria para hacer efectivas las aportaciones por mantenimiento del ahorro.

El resto se destinará a las aportaciones de la Empresa por el ahorro anual alcanzado por el personal. Si existe remanente, se constituirá con él un fondo de regularización de los incentivos.

**Para aplicar el incentivo número 1-a (aportación empresarial).**—Transcurrido el año natural y cuando le sea requerido por el Departamento de Personal, el empleado presentará su cartilla de ahorro en la que deberá estar recogido el movimiento habido en la cuenta durante todo el año.

La cuantía del incentivo en forma de aportación empresarial se determinará de acuerdo con los porcentajes, coeficientes de corrección familiar y cifra de ahorro anual alcanzada por cada beneficiario.

Tanto las cantidades que se ingresen en las cuentas de ahorro por incentivo número 1 (aportación empresarial) como por el incentivo número 2 (mantenimiento del ahorro), no serán computables en la determinación de las cantidades ahorradas en años sucesivos para la concesión de esta aportación empresarial.

Los importes de las aportaciones empresariales serán ingresados en las correspondientes «cuenta FA» dentro del segundo semestre del año siguiente a que corresponda.

Dado que es principio de este plan que los beneficiarios puedan retirar, en cualquier momento, las cantidades de su cartilla que estimen oportuno, en el caso de que se hayan detrado cantidades de la cartilla con destino a los supuestos asimilados al ahorro, se establece que para tener derecho a la aportación empresarial, es necesario que tales cantidades sean repuestas, es decir, que hasta que haya reintegrado en su cartilla las cifras que detrato, no tendrá derecho a aportación empresarial.

**Para aplicar el incentivo número 1-b (premios por sorteo).**—Se establecen 10 premios de 30.000 pesetas cada uno, que serán sorteados todos los años en la fecha que se indique, dentro del mes de diciembre, y entre todo el personal que haya tenido derecho a aportación empresarial por lo ahorrado en el año anterior, excepto aquellos que hayan resultado premiados en el sorteo inmediato precedente.

**Para aplicar el incentivo número 2 (mantenimiento del ahorro).**—A partir del día 30 de junio y antes del 31 de diciembre de cada año, una vez conocido el dividendo activo líquido acordado por la Junta general de la Compañía para sus acciones, se aplicará a cada beneficiario el mismo porcentaje del dividendo sobre el saldo de su cuenta de ahorro al 31 de diciembre anterior, y se ingresarán los importes que correspondan en las «cuentas FA» de ahorro individuales.

Para la aplicación de este incentivo no se considerará la parte de aquellos saldos que puedan exceder de 50.000 pesetas.

**Para aplicación del incentivo número 3 (perseverancia en el ahorro durante la vida laboral).**—Cuando un empleado u



obrero cause baja en la Empresa por pasar él o sus causahabientes a pensionistas con arreglo al sistema de pensiones establecido por la Compañía, percibirá o percibirán, por una sola vez, una cantidad igual a aplicar sobre el saldo final de su cuenta de ahorro, con el tope máximo de 50.000 pesetas, el 3 por 100 por cada año que haya percibido el incentivo número 1-a (aportación empresarial).

En el caso de fallecimiento de un empleado u obrero que lleve como mínimo cinco años de servicio en la Empresa, se le aplicará para este incentivo, en lugar de un 3 por 100, un 5 por 100 por cada año que haya percibido el incentivo número 1-a (aportación empresarial) sobre la cantidad base de 50.000 pesetas, si el importe del cálculo del 5 por 100 que resulte es inferior a dicho tope, la cantidad a percibir será la de 50.000 pesetas.

NORMAS GENERALES

No podrán utilizar el saldo de la «cuenta FA» ni las inversiones asimiladas al ahorro mantenido realizadas con él, como garantía para préstamos de cualquier clase.

Cualquier duda de interpretación o diferencia que pudiera surgir en la ejecución de las presentes normas, será resuelta por la Dirección de la Compañía, cuyas decisiones tendrán carácter definitivo y serán obligatorias y no recurribles para todos los empleados y beneficiarios con derecho a estos incentivos.

El carácter de mejora voluntaria con que la Compañía establece este sistema de incentivos al ahorro, le otorga la facultad de revisión o modificación de las normas, dentro del espíritu que las preside, cuando lo considere oportuno.

La administración de la dotación y la aplicación de las normas corresponden a la Dirección de la Compañía, que ejercerá estas facultades a través del Departamento de Personal.

El destino del remanente que constituye el fondo de regularización se aplicará a las soluciones que elija el Jurado de Empresa de entre las que proponga la Dirección.

DISPOSICION ADICIONAL

Al incluir esta realización social en el Convenio Colectivo concertado en fecha 9 de abril de 1981 se ha pactado la siguiente adición al Reglamento que antecede:

*Situaciones asimiladas al ahorro anual mantenido.*—Se amplian estas situaciones con la inclusión de:

- Gastos motivados por matrimonio del titular e hijos.
- Compra de mobiliario y electrodomésticos para uso del trabajador y sus beneficiarios.
- Ortodoncia.
- Pago del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas. En este caso, la disponibilidad podrá anticiparse al 30 de junio de cada año.

*Dotación para el fomento de ahorro.*—Con objeto de atender a los incentivos señalados anteriormente la Compañía destinará una cantidad equivalente al 5,75 por 100 del coste de la nómina anual (sueldo base, turnicidad, premio de antigüedad y vinculación)

*Grupos económicos.*—De acuerdo con sus retribuciones anuales (sueldo base, turnicidad, premios de antigüedad y vinculación) cada posible beneficiario se encuadrará en uno de los grupos que figuran en la tabla.

*Representación.*—En todas aquellas normas donde se indica «Jurado de Empresa», en lo sucesivo quedará sustituido por «Comités de Empresa».

Número	Retribución anual		Ahorro anual		Porcentaje aportación empresarial
	De pesetas	Hasta pesetas	Mínimo pesetas	Máximo pesetas	
1	1	284.091	5.500	17.500	102,50
2	284.092	312.500	6.000	19.500	93,33
3	312.501	340.910	7.000	22.000	80,83
4	340.911	397.728	9.000	26.500	85,00
5	397.729	454.546	10.500	31.500	54,18
6	454.547	511.364	12.000	36.000	46,67
7	511.365	568.182	13.500	40.500	40,83
8	568.183	625.000	15.000	50.000	32,50
9	625.001	681.819	17.500	55.000	29,17
10	681.820	738.637	20.000	60.000	26,67
11	738.638	795.455	22.500	65.000	24,50
12	795.456	852.273	25.000	70.000	25,66
13	852.274	909.091	27.500	75.000	21,00
14	909.092	965.910	30.000	80.000	19,25
15	965.911	1.022.728	35.000	85.000	17,83
16	1.022.729	1.079.546	40.000	90.000	16,42
17	1.079.547	1.136.364	45.000	95.000	15,33
18	1.136.365	sin limite	50.000	100.000	14,17

Porcentaje de la aportación empresarial por grupo económico y beneficiario

Coeficiente de incremento por beneficiario	1.º	2.º	3.º	4.º	5.º	6.º	7.º	8.º	9.º	10.º	11.º	12.º	13.º	14.º	15.º	16.º	17.º	18.º
1.000	102,50	93,33	80,83	65,00	54,16	46,67	40,83	32,50	29,17	26,67	24,50	22,66	21,00	19,25	17,83	16,42	15,33	14,17
1.517	155,48	141,58	122,62	98,61	82,16	70,80	61,94	49,30	44,25	40,46	37,17	34,38	31,86	29,20	27,06	24,91	23,28	21,50
1.801	184,60	168,09	145,57	117,07	97,54	84,05	73,53	56,53	52,54	48,03	44,12	40,81	37,82	34,67	32,11	29,57	27,61	25,52
1.980	200,90	182,93	158,43	127,40	108,15	91,47	80,03	63,70	57,17	52,27	48,02	44,41	41,16	37,73	34,93	32,18	30,05	27,77
2.082	211,36	192,45	168,87	134,03	111,68	96,23	84,19	67,02	60,15	54,99	50,52	46,72	43,30	39,69	36,77	33,66	31,61	29,22
2.143	219,66	200,01	173,22	139,30	116,06	100,61	87,50	69,65	62,51	57,15	52,50	48,58	45,00	41,25	38,21	35,19	32,65	30,37
2.290	227,55	207,19	179,44	144,30	120,24	103,61	90,61	72,15	64,76	59,21	54,39	50,31	46,62	42,74	39,58	36,45	34,03	31,48
2.367	235,14	214,10	185,42	149,11	124,24	107,06	93,66	74,56	66,92	61,18	56,20	51,98	48,17	44,16	40,90	37,67	35,17	32,51
2.439	242,62	220,91	191,32	153,86	128,20	110,47	96,64	76,93	68,05	63,13	57,98	53,64	49,71	45,56	42,20	38,87	36,29	33,54
2.505	250,00	227,63	197,14	158,54	132,10	113,83	99,58	79,27	71,15	65,05	59,76	55,27	51,22	46,85	43,49	40,05	37,39	34,56
2.570	256,76	233,79	202,45	162,83	136,67	116,91	102,28	81,41	73,07	66,81	61,37	56,76	52,61	48,22	44,66	41,13	38,40	35,50
2.635	263,43	239,86	207,73	167,05	139,19	119,54	104,93	83,53	74,97	68,54	62,97	58,24	53,97	49,20	45,82	42,20	39,40	36,42
2.698	270,09	245,82	212,96	171,28	142,71	122,98	107,59	85,64	76,86	70,28	64,56	59,71	55,34	50,72	46,98	43,27	40,39	37,34
2.759	276,33	251,80	218,06	175,37	146,12	125,82	110,16	87,68	78,70	71,96	66,10	61,14	56,66	51,94	48,11	44,30	41,36	38,23
	282,80	257,50	223,01	179,34	149,43	128,76	112,65	89,87	80,48	73,58	67,60	62,52	57,94	53,11	49,19	45,30	42,30	39,10



REGLAMENTO DEL TROFEO DE SEGURIDAD

**Premios y Trofeo de Seguridad.**—La Empresa establece anualmente unos premios en metálico y un Trofeo de Seguridad para premiar a los trabajadores que individualmente o por secciones se hayan destacado más en la consecución de los objetivos establecidos por el Departamento de Seguridad de la Refinería, con la colaboración del Comité de Empresa.

**Puntuación.**—De acuerdo no sólo con los posibles riesgos existentes en el desenvolvimiento normal de su trabajo, sino también con el número de trabajadores encuadrados en cada sección, se asignará un factor de trabajo a cada una de las secciones.

La puntuación para cada una de las secciones, y por consiguiente su clasificación en el trofeo, se obtendrá por la siguiente fórmula:

$$P = A + \frac{(100 + O) \times Ft}{1.000 + IF + (1.000 \times IG)} \times 100$$

en la que

- O = Número de trabajadores en la Sección.
- Ft = Factor de trabajo.
- A = Años sin accidentes.
- IF = Índice de frecuencia.
- IG = Índice de gravedad.

Con esta fórmula, experimentada satisfactoriamente en años anteriores, conseguimos que la puntuación aumente proporcionalmente el factor de trabajo (multiplicado por 100) y al número de trabajadores (multiplicado por Ft) de la sección, y disminuye proporcionalmente a sus índices de frecuencia (incluyendo todos los accidentes con o sin baja) y gravedad (este último multiplicado por 1.000 para que los accidentes con baja tengan más importancia que los leves). El sumando 1.000 en el denominador es una constante que tiene por objeto igualar las oportunidades de una sección con pocos accidentes leves pero con elevado factor de trabajo, respecto de otra sin ningún accidente pero de pequeño Ft.

Toda la fracción se multiplica por 100 para que las puntuaciones no queden en cifras decimales.

Se añade también como sumando a la fórmula el coeficiente «A», cuyo valor será de 10 puntos para cada año en que una sección se haya mantenido sin ningún accidente (índice frecuencia = 0), a contar desde el año siguiente a la última obtención del trofeo (o desde 1984 si no lo obtuvieron). Mediante el factor «A», secciones con puntuación general baja pueden llegar a alcanzar el trofeo si durante varios años se mantienen sin accidentes.

PROPUESTAS PARA MODIFICACIONES EN EL TROFEO DE SEGURIDAD

	Factor de trabajo	
	Actual	Propuesto
Mecánica ... ..	12	13
Obras civiles ... ..	12	13
Tubería ... ..	12	12,5
Soldadura ... ..	12	12,5
Tanques ... ..	11,5	
Terminal ... ..	11,5	
Electricidad ... ..	10,5	11
Garaje ... ..	10,5	11
Plat. I/URG I ... ..	11	
Laboratorio ... ..	11	
Servicios Auxiliares ... ..	11	
Crudo II/Plat. II ... ..	11	
URG II/HDS/PRA ... ..	11	
Contraincendios ... ..	10,5	
Instrumentos ... ..	10,5	
Facturación y Desp. ... ..	10	
Almacén ... ..	10	
Vigilancia ... ..	10	
Comedor ... ..	10	
Equipo N. Proyecto ... ..	10	
Conductores ... ..	10	
Personal técnico ... ..	10	
Personal administrativo ... ..	10	

A la sección ganadora del segundo premio se le restará el 50 por 100 de los puntos acumulados por años sin accidentes, después de añadidos los 10 asignados en ese año, si le correspondiera.

**10479 RESOLUCION de 12 de marzo de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del VIII Convenio Colectivo de la Empresa «Butano, S. A.», y su personal de flota.**

Visto el texto del VIII Convenio Colectivo de la Empresa «Butano, S. A.», recibido en esta Dirección General con fecha 5 de marzo de 1982, suscrito por la representación de la citada

Empresa y la del personal de su flota, el día 10 de febrero de 1982, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, que aprobó el Estatuto de los Trabajadores, y en el 2 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.

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».

Notifíquese este acuerdo a la Comisión Negociadora.

Madrid, 12 de marzo de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albardonado.

Comisión Negociadora del VIII Convenio Colectivo de la Empresa «Butano, S. A.», y su personal de flota.

VIII CONVENIO COLECTIVO DE FLOTA DE «BUTANO, S. A.»

Artículo 1.º El presente Convenio Colectivo regula las condiciones económicas, sociales y de trabajo, entre la Empresa «Butano, S. A.», y su personal de flota, al que se refiere el artículo siguiente.

Art. 2.º El Convenio afecta a todos los productores fijos de la Empresa que estén prestando servicios antes de su entrada en vigor, o se contraten durante su vigencia al servicio de la flota de «Butano, S. A.», cuyas normas de trabajo están reguladas por la Ordenanza de Trabajo en la Marina Mercante.

Quedan expresamente excluidos:

a) El personal directivo nombrado por el Consejo de Administración. No obstante lo anterior, el personal que siéndole el presente Convenio Colectivo aplicable, sea designado para ocupar un puesto de dirección u otro de los que están regulados por el Convenio del personal de tierra por el que quedase excluido, será considerado respecto a su situación anterior como excedente especial por el tiempo que dure la designación, consistiendo dicha excedencia en la reserva de su puesto de trabajo y cómputo de antigüedad en la Empresa.

b) El personal de la Empresa que se rige por la Reglamentación Nacional de Trabajo de «Butano, S. A.», de 23 de diciembre de 1981 y el Convenio Colectivo estipulado por la Empresa con este personal.

Art. 3.º *Unidad de Empresa y flota.*—A estos efectos, se entiende por unidad de Empresa la pertenencia del personal a una misma Empresa, aunque sus relaciones de trabajo se rijan por Ordenanzas diferentes y Convenios particulares.

La pertenencia a una misma Empresa trae como consecuencia la voluntad de las partes de tender a una máxima unificación posible en aquellos aspectos de tipo social que por su carácter de generalidad pueden ser implantados a favor de todos los trabajadores de la Empresa.

Por principio de unidad de flota se entiende la unificación de las diversas condiciones de trabajo y remuneración, cualquiera que sea el tipo y tonelaje de los buques, así como sus tráficos y servicios, sin otras excepciones que las que se establezcan en este Convenio o impongan las circunstancias.

Se mantiene expresamente la facultad reglamentaria de la Dirección de «Butano, S. A.», de decidir sobre transbordos de los tripulantes entre cualquiera de los buques propiedad de la Empresa o explotados por ésta en régimen de casco desnudo, trasladados a tierra en comisión de servicio o a fin de satisfacer necesidades del mismo, la formación profesional de las dotaciones o tripulantes en particular. Sin perjuicio de lo anterior, la Empresa atenderá prioritariamente, si las necesidades del servicio lo permiten, las peticiones de transbordo por orden de antigüedad en el escalafón.

En caso de reducción de puestos de trabajo actuales en la flota, el personal de ésta que lo solicite pasará a formar parte de la plantilla de tierra de la Empresa «Butano, S. A.», comprometiéndose a realizar los cursillos de adaptación profesional que le fueran señalados por la Dirección, y financiados por ésta, a fin de ocupar los puestos de trabajo equivalentes a su categoría y nivel salarial anteriores, que le fueran ofrecidos en cualquiera de las dependencias de la Empresa a la que se le destine por la Dirección.

Art. 4.º *Vigencia.*—El presente Convenio Colectivo tiene una duración anual, de 1 de enero a 31 de diciembre de 1982, si bien la aplicación de sus normas se iniciará a partir del día de su firma.

No obstante lo anterior, las mejoras en retribuciones establecidas por el Convenio se aplicarán a partir del 1 de enero de 1982.

La denuncia de este Convenio se producirá de conformidad con la legislación vigente y, en todo caso, por medio de escrito dirigido por el Delegado de flota a la Dirección dentro de los dos últimos meses de su vigencia. De no producirse la denuncia expresa por cualquiera de las partes, el Convenio se entenderá prorrogado automáticamente, por la tática, de un año.

Art. 5.º *Jornada de trabajo.*—La jornada laboral será de cuarenta y cuatro horas semanales, que tendrán consideración de ordinarias, computándose a razón de ocho horas diarias de lunes a viernes, ambos inclusive, y cuatro horas los sábados.