

amparo de lo dispuesto en el artículo 46.2 del Reglamento General sobre Colaboración de las Mutuas Patronales de Accidentes de Trabajo en la gestión de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto 1509/1976, de 21 de mayo, y

Teniendo en cuenta que, por cada una de las Entidades solicitantes, se ha dado cumplimiento a los requisitos reglamentarios previstos en el Reglamento General antes citado, acompañando la solicitud de autorización de absorción y las certificaciones de los acuerdos favorables a la misma adoptados por las Juntas generales extraordinarias de ambas Mutuas, celebradas para tal fin los días 23 de julio y 30 de junio de 1986, respectivamente.

Visto lo actuado, los preceptos legales citados y demás disposiciones de general aplicación,

Este Ministerio, en virtud de las facultades que le están conferidas, ha tenido a bien resolver lo siguiente:

Primero.—Autorizar, con efectos de 1 de septiembre de 1986, la absorción por «MAPFRE», Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo número 61, de «Mutua Carbonera del Norte», Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo número 82, conservando la primera su propia denominación y causando baja la segunda en el Registro de Entidades autorizadas para colaborar en la gestión de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, sin que se abra, respecto a la Mutua absorbida, proceso liquidatorio.

Segundo.—La Mutua Patronal absorbente se subrogará en todos los derechos y obligaciones de la Mutua Patronal absorbida.

Tercero.—Autorizar el cambio de titularidad, a favor de la Mutua absorbente, de los depósitos constituidos en concepto de fianza reglamentaria por la Mutua absorbida, debiendo continuar dichos depósitos, hasta tanto no se solicite su regularización por «MAPFRE», a disposición del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Cuarto.—El ámbito de actuación territorial de la Mutua que absorbe continuará siendo el actualmente autorizado y en él quedará integrado el de la Entidad absorbida.

Lo que comunico a VV. II. para su conocimiento y efectos.
Madrid, 28 de agosto de 1986.

CHAVES GONZALEZ

Ilmos. Sres. Secretario general para la Seguridad Social y Director general de Régimen Económico de la Seguridad Social.

25545 RESOLUCION de 12 de septiembre de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para la «Empresa Nacional del Petróleo, S. A.»

Visto el texto del Convenio Colectivo de la «Empresa Nacional del Petróleo, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 24 de julio de 1986, de una parte, por los miembros del Comité de Empresa de la citada Entidad, en representación de los trabajadores, y de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 12 de septiembre de 1986.—El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO PARA LA «EMPRESA NACIONAL DEL PETRÓLEO, S. A.»

CAPITULO PRIMERO

Ámbito de aplicación y disposiciones generales

Artículo 1.º *Ámbito territorial.*—El presente Convenio Colectivo es de aplicación a los Centros de trabajo de la «Empresa Nacional del Petróleo, Sociedad Anónima», de La Coruña y Madrid, si bien en este último únicamente para el personal de procedencia «Ex-Petrolíber».

Art. 2.º *Ámbito personal.*—Este Convenio Colectivo afecta a la totalidad del personal fijo, interino, eventual o de temporada, de procedencia «Ex-Petrolíber», que presta sus servicios en la actualidad y a los que ingresen durante su vigencia, sin más exclusiones

que las establecidas por norma legal y aquellos trabajadores cuya relación laboral se rija por contrato individual —actualmente Directivos, Jefes de Departamento y Jefes Técnicos Superiores—. Estos últimos serán incluidos en el ámbito personal del Convenio si así lo solicitan individualmente o a través de sus representantes.

Art. 3.º *Ámbito 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 refinado de petróleo.

Art. 4.º *Ámbito temporal.*—Las normas del presente Convenio Colectivo entrarán en vigor en la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», con carácter retroactivo a 1 de enero de 1986, 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 Colectivo será de un año, concluyendo el 31 de diciembre de 1986.

Se prorrogará por años naturales, si por cualquiera de las partes no se denuncia con dos 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.

Si se produjera alguna modificación en estas disposiciones de derecho necesario que alterase la situación legal, en el sentido de aumentar las retribuciones o mejorar las condiciones del personal pactadas en el presente Convenio, se podrá solicitar la revisión de lo pactado, que se llevará a efecto en la medida adecuada. Por lo tanto, nunca podrá quedar absorbida una mejora recogida en una disposición legal de derecho necesario, en base a que el presente Convenio supere globalmente las condiciones mínimas legales.

Operará la compensación o absorción cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto o 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 se tengan los elementos de juicio precisos para la más acertada solución.

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

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

La Comisión mixta se reunirá:

- A instancia de la representación de la Empresa.
- A instancia de la representación de los trabajadores que negociaron el Convenio.
- A instancia de uno 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, debiendo celebrarse dentro de los veinte días naturales siguientes a la fecha de la petición.

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, comunicándoles las decisiones que se adopten antes de que se publiquen con carácter general.

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 participar de alguna manera en la mejora que de ello pueda 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 trabajador no lo pudiera 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 la que corresponda 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 meses 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 de 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.

Los trabajos de categoría superior podrán realizarse por:

- Sustitución del titular de otro puesto de trabajo de superior categoría, y
- Por enriquecimiento del propio puesto con carácter temporal o definitivo.

Para que se produzca sustitución será necesario que por el mando directo del interesado así se le notifique por escrito, en el que se hará constar si ésta se produce en un puesto de superior categoría o igual a la que está adscrito, pasando, en el primer caso, a percibir las diferencias salariales que procedan.

Si no existe modificación escrita del mando, no procederá el abono de diferencias salariales ni obligación, por parte del trabajador afectado, a realizar funciones distintas a las de su puesto de trabajo.

Si se diera el caso de asignación de nuevas funciones que, por enriquecimiento del puesto, pudieran dar lugar a una modificación de categoría, se comunicará asimismo al trabajador afectado, y si lo fuera con carácter temporal, dentro de los límites establecidos en este artículo, se procedería a abonar las diferencias salariales pertinentes, y si fuera con carácter definitivo, la Empresa vendría obligada a cubrir la vacante con el trabajador a quien correspondiera por aplicación de las normas sobre ascensos.

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 y 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 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 prác-

tica 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 afectado por este Convenio un aumento de los sueldos base vigentes al 31 de diciembre de 1985 del 7,72 por 100, aplicable tanto a las doce mensualidades ordinarias como a las dos extraordinarias de julio y diciembre.

En el anexo número I se contiene la tabla de salarios base para 1986.

Art. 13. *Complemento personal de antigüedad y vinculación.*—Todo el personal percibirá, además del sueldo, aumentos periódicos por tiempo de prestación de servicio 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 4.428 pesetas por paga (catorce). Ambos pluses tendrán la consideración de fijos en su cuantía y de periódicos en su vencimiento, a efectos del suprimido sistema de pensiones complementarias a la Seguridad Social.

Al cumplirse los veinte años de servicio en la Empresa, se abonará al trabajador la cantidad de 150.000 pesetas brutas por una sola vez. Este premio se mantiene, pero no se hará efectivo de manera automática a partir del día 1 de enero de 1987, posponiendo su percepción a la firma del Convenio de 1987 y en los términos y condiciones que en el mismo se acuerden.

Si dentro del año en que cumpla los veinte años 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 puesto de trabajo por peligrosidad y capitalidad.*—A partir de 1 de enero de 1986, el importe del plus de peligrosidad (para el complejo industrial de La Coruña) y capitalidad (para el Centro de trabajo de Madrid) pasará a ser de 4.627 pesetas por paga (catorce).

Ambos pluses tendrán la consideración de fijos en su cuantía y de periódicos en su vencimiento, a efectos del suprimido sistema de pensiones complementarias a la Seguridad Social.

Art. 15. *Complemento de puesto de trabajo por turnicidad.*—El importe del plus de turnicidad se incrementa, a partir del día 1 de enero de 1986, en el 7,72 por 100 sobre el valor vigente al 31 de diciembre de 1985 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 suprimido sistema complementario de pensiones a la Seguridad Social.

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

Art. 16. *Complemento de puesto de trabajo por nocturnidad.*—Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, se incrementará a partir del 1 de enero de 1986 en el 7,72 por 100 sobre el valor vigente al 31 de diciembre de 1985. Se respetarán las condiciones más beneficiosas de que viene disfrutando el personal fijo de plantilla que trabaja en régimen de turno el día 31 de diciembre de 1980.

Art. 17. *Gratificaciones extraordinarias.*-Se abonarán en la primera decena de julio y de 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 primera decena del mes de febrero de cada año se abonará a todo el personal la cantidad de 92.682 pesetas que proceden de las pagas lineales abonadas en ejercicios anteriores.

Al personal que cause alta en la Empresa durante el año 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 día efectivo de trabajo, a razón de 170 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 suprimido 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 periodo de cinco años, se obtendrá por el promedio del tiempo que lleve trabajando. No repercutirá sobre el valor de las horas extraordinarias ni será tenido en consideración para la participación en beneficios.

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 horas extraordinarias vigente al 31 de diciembre de 1982, que figura como anexo II del presente Convenio.

1. Horas estructurales.-Se pactan como horas extraordinarias estructurales, a realizar durante 1986, para emergencias, paradas, cambios de turno, mantenimiento y fuerza mayor, el número de 7.000 horas, que tendrán la consideración y efectos que a tales horas extraordinarias estructurales atribuyen el Real Decreto 1858/1981, de 20 de agosto, y Resolución del Ministerio de Trabajo, Sanidad y Seguridad Social de 16 de noviembre de 1981 («Boletín Oficial del Estado» número 289).

2. Se respetarán los límites señalados en la legislación vigente.

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 -y remitirá a los Comités- un estadillo en el cual se especificarán las causas que las motivaron y, en su caso, la distribución individual y por secciones.

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.

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

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

Art. 20. *Horario especial de cobertura de fin de semana.*-El personal que realice este horario regulado en el artículo 48, percibirá la cantidad de 1.713 pesetas por cada jornada realizada.

Art. 21. *Participación en beneficios.*-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 Caruña, de acuerdo con la siguiente escala:

Toneladas métricas	Pesetas Tm
Hasta 1.000.000	-
Hasta 1.500.000	11,43
Hasta 1.750.000	12,25
Hasta 2.000.000	13,06
Hasta 2.250.000	13,86
Hasta 2.500.000	14,69
Hasta 3.000.000	15,44
Hasta 3.500.000	16,32
Hasta 4.000.000	17,15
Hasta 4.500.000	17,94
Hasta 5.000.000	18,75
Más de 5.000.000	19,57

La participación en beneficios se abonará por semestres naturales y en la primera decena de los meses de abril y octubre.

Con objeto de determinar el canon a aplicar en el primer semestre se 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 tomará como base los haberes (sueldo base más premios de antigüedad y vinculación, más pluses de turricidad y plus de peligrosidad/capitalidad) 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. 22. *Complemento de protección familiar y asistencia a disminuidos físicos o mentales.*-Las prestaciones de la Seguridad Social por este concepto se complementarán, para el personal fijo de plantilla al 27 de septiembre de 1984, hasta una percepción bruta mensual de 4.828 pesetas por esposa (a estos efectos, una vez desaparecida la prestación económica de la Seguridad Social aplicable a esta última, el derecho al complemento que aquí se establece vendrá dado por la inclusión como beneficiaria de asistencia sanitaria en la cartilla de la Seguridad Social; para la determinación de este complemento se partirá de la situación en la Seguridad Social al 31 de julio de 1985), 967 pesetas por hijo y 14.408 pesetas por hijo disminuido físico o mental.

El personal fijo de plantilla al 27 de septiembre de 1984 que contraiga matrimonio o le nazcan hijos con posterioridad a esa fecha será beneficiario del complemento aquí establecido.

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 primera, segunda o de honor, en tanto en cuanto la Seguridad Social continúe con este beneficio.

Expresamente se conviene que el complemento de Protección Familiar no será, en lo sucesivo, de aplicación al personal ingresado con posterioridad al 27 de septiembre de 1984.

Art. 23. *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 la 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. 24. *Dietsas y desplazamientos.*-El personal que en comisión de servicio, previamente mutORIZADO, 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. 25. *Ayuda para vacaciones.*-1. La ayuda se percibirá por el personal fijo de plantilla al 27 de septiembre de 1984, en la fecha laboral inmediata anterior al inicio de las vacaciones, siempre que el periodo a disfrutar no sea inferior a cinco días. En caso contrario, lo percibirá con la nómina correspondiente al mes en que se disfruten.

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

Periodo vacaciones anuales	Titular	Esposa	Hijos y otros beneficiarios (cada uno)
Julio, agosto	19.299	15.440	7.722
Junio, septiembre, diciembre 16/31, enero 1/15	23.159	18.528	9.266
Diciembre 1/15, enero 16/31, febrero, marzo, abril, mayo, octubre, noviembre	31.844	25.476	12.741

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

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

5. Estas ayudas no forman parte del salario regulador de prestaciones en el suprimido plan de pensiones complementarias.

6. Esta ayuda no se computará como retribución a efectos de distribución del fondo de participación en los beneficios. Tampoco tendrá repercusión alguna en el cuadro valor del importe de las horas extraordinarias.

7. Expresamente se conviene que el complemento de ayuda para las vacaciones no será, en lo sucesivo, de aplicación al personal ingresado con posterioridad al 27 de septiembre de 1984.

Art. 26. *Liquidación y pago de salarios.*—Se estará a lo dispuesto en el artículo 29 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO IV

De las vacantes y su provisión

SECCIÓN PRIMERA

Art. 27. *Vacantes.*—Norma general. El capítulo V de la Ordenanza Laboral para las Industrias de Refino, que comprende los artículos 28 a 41, ambos inclusive, con seis secciones, que regulan, respectivamente, las materias de vacantes, provisión de vacantes temporales, provisión de vacantes definitivas, ascensos, ingresos y períodos de prueba, se complementa mediante las normas que se establecen a continuación dentro de este capítulo.

Art. 28. *Naturaleza de las vacantes.*—Se entenderá puesto vacante aquel que se encuentra sin titular o titulares. A estos efectos, las vacantes pueden ser:

- a) Definitivas.
- b) Temporales.

Art. 29. *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. 30. *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.

SECCIÓN SEGUNDA

Art. 31. *Provisión de las vacantes temporales.*—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 por 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 temporal.

Art. 32. Cuando el titular del puesto se incorpore, cesará la sustitución temporal, reintegrándose el sustituto a su antiguo puesto.

Art. 33. Si por cualquier circunstancia el titular del puesto no se reintegrase 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.

SECCIÓN TERCERA

Art. 34. *Provisión de vacantes definitivas.*—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 esperarse 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 ocuparlo 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.

Viniendo la Dirección obligada a iniciar los trámites para su cobertura dentro del plazo de los treinta días siguientes, a partir de la fecha de reconocimiento de dicha vacante y dando cuenta al Comité de Empresa a los efectos oportunos.

3. Por la Dirección se estudiará con el Médico de Empresa si por las características de 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 hubiere accedido a ella por sistema de concurso, éste pasará automáticamente a ocuparla con carácter definitivo.

SECCIÓN CUARTA

Art. 35. *Ascensos.*—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 Secretario/Secretaría de Dirección y Secretario/Secretaría.

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 primera:

1. El primer tercio de los puestos de las categorías no mencionadas en el apartado 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 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 concurso.

3. El tercer tercio de los puestos no enumerados en el apartado 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.

SECCIÓN QUINTA

Art. 36. *Concursos-normas.*—Concursos de refinera: 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.

Opción para todo el personal.—Se convocará a concurso a 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 tabloneros de anuncios, durante un plazo no inferior a diez días para que los interesados soliciten tomar parte en el concurso. Se presentarán las peticiones al Departamento de Personal, debiéndose acompañar a la solicitud los datos o justificantes exigidos en las bases del concurso.

4. Se recabará por el 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. 37. *Falsedad en los datos aportados.*—Toda la falsedad en los datos personales, profesionales o familiares del solicitante de un concurso o de nuevo ingreso invalidará su nombramiento.

Art. 38. *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 publicado a nivel interno de la Empresa.

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

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

2. 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. 39. *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 Oficiales segunda Administrativos, respectivamente. Caso de no existir puestos vacantes de estas categorías, continuarán realizando las mismas funciones.

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

SECCIÓN SEXTA

Art. 40. *Ingresos.*—Si la vacante definitiva no se hubiera podido cubrir con personal de la Empresa, bien por libre designa-

ción, 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. 41. 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.

SECCIÓN SÉPTIMA

Art. 42. *Periodo de prueba.*—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. 43. *Cambio de puesto.*—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 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 turmididad.

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 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 puesto 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. 44. *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 necesidad 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:

- a) Abonará al trabajador todos los gastos que el traslado origine.
- b) Abonará una mensualidad completa de su salario real.
- c) Concederá como permiso retribuido, con la totalidad del salario asignado, los días necesarios para efectuar el cambio de residencia.
- d) La Dirección optará entre proporcionar una vivienda de categoría similar a la que viniera ocupando de acuerdo con las características de la localidad de su nueva residencia o compensarlos con una cantidad mensual no inferior al 15 por 100 de la doceava 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. 45. *Vacaciones.*—Corresponde a todos los trabajadores afectados por el presente Convenio 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 periodo vacacional.

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

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

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

El periodo de disfrute se fijará de común acuerdo entre la Empresa y el trabajador, pudiéndose dividir en periodos no inferiores a 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.

Art. 46. *Interrupción de las vacaciones.*—Las vacaciones quedarán interrumpidas en los supuestos de enfermedad, accidente y maternidad, en los periodos establecidos legalmente como de baja, dando traslado a la Empresa en periodo 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 desplazamientos.

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 en el año siguiente.

Art. 47. *Jornada y horario de trabajo.*—Las remuneraciones que se establecen en el artículo 12 de este Convenio para el personal incluido en su ámbito de aplicación se refieren a una jornada anual de 1.816 horas.

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

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

Todo ello conforme a lo establecido en los artículos 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 Madrid, el horario de trabajo será de 8 a 15 horas durante todo el año en régimen de jornada continuada, sin perjuicio de la existencia, de hecho, de un segundo horario en jornada partida de 8,45 a 14 horas y de 15 ó 16 a 17,01 ó 18,01 horas de 1 de enero a 14 de junio y de 15 de septiembre a 31 de diciembre, con jornada reducida de verano de 8 a 14,15 horas de 15 de junio a 14 de septiembre, para el personal que así lo solicitó por escrito, a través del Comité de Empresa, a la Dirección y siendo aceptada por ésta.

El horario en jornada dividida de mañana y tarde no tendrá la consideración de horario oficial a menos que así fuera solicitado por el 51 por 100 de la plantilla del Centro de Trabajo de Madrid.

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 9 a 17,45 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 descansos compensatorios de dos días a elección del trabajador, en la semana siguiente. El grupo de personas 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 7 a 15 horas, de 15 a 23 horas y de 23 a 7 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 de 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. 48. *Guardia y retén.*—Las características de la industria requieren el establecimiento de sistemas de guardia y retén en sus Centros de trabajo para atender tareas o asuntos inaplazables fuera de la jornada.

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

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

La Dirección de la Empresa, elaborará, oyendo a los trabajadores afectados, un calendario anual de guardia y retenes, remitiendo copia al Comité.

La guardia se retribuirá al módulo de la hora extraordinaria y el retén percibirá una gratificación equivalente a dos horas normales por día.

El personal que estando en situación de retén fuera requerido para prestar sus servicios en el centro de trabajo, percibirá un mínimo de tres horas extraordinarias.

Art. 49. *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 y otros.
- Que el personal que la solicite lleve más de dos años al servicio de la Empresa.
- 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, dejará 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 el derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la Empresa, pero con antelación de treinta días naturales a la expiración de la excedencia deberá el interesado solicitarlo por escrito. La omisión de esta diligencia en su forma y fondo se interpretará por la Compañía como manifiesto deseo de no reincorporación, pasando a considerar la baja como definitiva a todos los efectos.

Art. 50. *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 del servicio militar, que percibirá el 100 por 100 de su sueldo base durante el período 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. 51. *Licencias retribuidas y no retribuidas.*—Retribuidas. El trabajador podrá faltar al trabajo, avisando con la mayor antelación posible, debiendo justificar documentalmente el motivo, siendo retribuidas estas ausencias en los siguientes casos:

- Matrimonio: Quince días naturales.
- Fallecimiento del cónyuge: Cuatro días naturales.
- Fallecimiento de padres e hijos: Cuatro días naturales.
- Fallecimiento de hermanos o nietos: Tres días naturales.
- Fallecimiento de familiares políticos del mismo grado: Tres días naturales.
- Fallecimiento de abuelos, tíos carnales o políticos y sobrinos: Un día natural.

Nacimiento de hijo: Tres días naturales.

Boda de hijos o hermanos: Un día natural.

Primera comunión de hijos y bautizos: Un día natural.

Traslado de 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.

El trabajador tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, para la obtención de títulos profesionales en centros oficiales u oficialmente reconocidos.

Por enfermedad grave del cónyuge, hijos, padres, hermanos, abuelos y 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. 52. *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. En el supuesto caso de que se estableciese una jornada reducida de verano, tampoco se servirá el almuerzo durante la misma al personal afectado por aquella.

Los trabajadores participarán en el coste de la comida servida por la Empresa con treinta y cuatro pesetas por comida. Para años sucesivos, contados a partir del día 1 de enero de 1986, este importe se verá incrementado en el mismo porcentaje que se aplique a los salarios, siempre que el coste de la comida experimente un aumento como consecuencia de la elevación de los precios de los productos alimenticios en los doce meses inmediatamente anteriores.

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. 53. *Subvención por transporte y comida.*—Para el personal del Centro de Trabajo de Madrid que ha solicitado realizar su jornada en horario de mañana y tarde se establece una subvención por comida y transporte de 574 pesetas brutas por día de asistencia al trabajo, excepto en los meses de jornada reducida de verano.

Art. 54. *Ayuda al estudio.*—Para el personal fijo de plantilla al 27 de septiembre de 1984, así como para sus hijos, la Empresa convocará anualmente la concesión de ayudas para facilitar los estudios que realicen, de acuerdo con las normas y valores que se establecen en este artículo.

Expresamente se pacta que el personal ingresado con posterioridad al 27 de septiembre de 1984 gozará de esta realización social, si bien la cuantía de la ayuda se verá reducida en un 60 por 100 sobre los valores que se establecen, en tanto no se modifiquen por acuerdo suscrito en Convenio Colectivo.

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 1986/1987 serán:

Enseñanza	Importe anual máximo
Educación Preescolar (a partir de los tres años) ...	13.514
General Básica I	23.160
General Básica II	34.738
Bachillerato o Formación Profesional	42.458
Enseñanza Superior (1)	52.108
	96.496

(1) Cuando el estudiante realice sus estudios permanentemente fuera del lugar de su residencia familiar, la ayuda normal de 52.108 pesetas será complementada con otra de 44.388 pesetas para gastos de alojamiento, lo que totaliza el indicado importe de 96.496 pesetas.

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

Ayudas especiales.—Cuando se trate de estudios especiales (de los no previstos anteriormente), la solicitud deberá informar con la necesaria extensión acerca de la modalidad de 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 1985-1986».

Art. 55. 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 fijos de plantilla a la firma de este Convenio, para que con cargo a ellas puedan atender, en parte, a los gastos que les ocasione la asistencia médica, que libremente soliciten para sus beneficiarios y la medicación que les prescriban.

La cuantía de la ayuda médico-farmacéutica para el año 1986 es de 6.033 pesetas por beneficiario.

Expresamente se pacta que la ayuda médico-farmacéutica no será en lo sucesivo de aplicación al personal ingresado con posterioridad al 27 de septiembre de 1984.

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. 56. Clínica de Empresa.—Dirigida por el Médico de Empresa, con asistencias 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 y cualquiera otra que, a juicio del Médico, fuera aconsejable o necesaria.

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 y/o Consellería 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. 57. Pensiones de jubilación, viudedad, orfandad e invalidez.—a) Se confirma la supresión, con efecto de 1 de julio de 1984, del Plan de Pensiones a que hace referencia el artículo 55 del Convenio Colectivo con vigencia para los años 1982 y 1983.

b) La Dirección de la Empresa adquiere el firme compromiso de restablecer un Plan de Prestaciones Complementarias de la Seguridad Social, tan pronto se publiquen las normas legales que regulen esta materia y estando las partes sujetas a lo que se disponga en las mismas.

c) La Dirección se compromete a financiar las prestaciones que pudieran producirse, de acuerdo con el Reglamento del Plan suprimido, en el período comprendido entre el 1 de julio de 1984 y la fecha de entrada en vigor del nuevo Plan de Prestaciones Complementarias de la Seguridad Social.

d) Como consecuencia de la supresión del Plan a que se hace referencia en el apartado a), los remanentes del Fondo que se había constituido se destinarán:

1. A constituir la reserva matemática de los trabajadores o sus familiares que tuviesen reconocida una prestación periódica con anterioridad al día 1 de julio de 1984.

2. A financiar las indemnizaciones alzadas a que se refiere el artículo 26, b), siempre que el hecho causante se hubiese producido con anterioridad al 1 de julio de 1984.

3. A financiar el pago de las primas, hasta donde sea posible, del nuevo Plan de Prestaciones Complementarias de la Seguridad Social que se establezca de acuerdo con el compromiso adquirido en el apartado b).

e) En el año 1986, la Empresa no aportará cantidad alguna al Fondo de Pensiones.

Art. 58. Anticipos.—La Empresa ha constituido un fondo de anticipos dotado con veintitrés millones y medio de pesetas para los trabajadores del Centro de Trabajo de La Coruña, y con seis millones y medio 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. 59. Transporte.—Para la ida y regreso al trabajo del trabajador a 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. 60. Vestuario, 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 ropa de trabajo adecuada, la cual tendrá 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 período mínimo de duración, y a devolverlas, en los casos en que deba dejar de usarlas o al sustituir las por otras nuevas.

Art. 61. Economato.—Se mantendrá la adhesión de la Compañía al Economato Laboral ESDECO, en La Coruña, y al Economato Laboral del INI, en Madrid, asumiendo 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 lograse adherirse a otro economato laboral similar, las cuotas revertirán en favor de cada trabajador.

Art. 62. Seguro colectivo de vida y accidentes.—La Empresa tiene suscrita una póliza de seguro colectivo de vida-accidentes para todos los trabajadores fijos de plantilla.

El capital asegurado por trabajador es de 2,5 millones de pesetas para los casos de fallecimiento por muerte natural o incapacidad profesional y permanente, de cinco millones de pesetas en caso de fallecimiento por accidente, y de 7,5 millones de pesetas si la muerte sobreviene por accidente de circulación.

El personal participará en el coste de las primas con un 15 por 100 de su importe anual, abonado de forma lineal entre todos los titulares de la póliza; a tal fin, la Empresa deducirá de los haberes mensuales (14 pagas) la catorceava parte de la cantidad que resulte de dividir el 15 por 100 del coste de la prima entre el número de titulares. Para años sucesivos los incrementos de prima no podrán repercutir en cada trabajador en porcentaje superior al incremento salarial que se pacte en Convenio.

Art. 63. 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 y por secciones, se hayan destacado más en la consecución de los objetivos establecidos por el Departamento de Seguridad de la Empresa.

Art. 64. 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. El Grupo de Empresa

dará cuenta, trimestralmente, por escrito, al representante de los trabajadores y al de la Dirección de la Empresa de las actividades y marcha económica del periodo.

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 abarcarán la organización de las siguientes actividades:

Bienales de literatura, pintura, fotografía, cine, etc.
Deportes, juegos y entretenimiento.
Pabellón náutico y pista polideportiva.
Biblioteca circulante.
«Camping» y pabellón de Aranga.
Fiesta Infantil de Navidad.
Revista de Empresa.

Art. 65. *Grupo de Empresa del Centro de Trabajo de Madrid.*—Hasta el 31 de diciembre de 1986 se mantiene el Grupo de Empresa en los términos contemplados en el artículo 66 del Convenio Colectivo de 1985.

A partir de 1 de enero de 1987 se considerará disuelto de pleno derecho el citado Grupo de Empresa, pasando a incorporarse el colectivo beneficiario del mismo al Grupo de Empresa de EMP existente en el Centro de Trabajo de Madrid. La actual dotación anual del Grupo de Empresa aquí contemplado se destinará, a partir de la fecha antes indicada, a subvencionar la mayor dotación del Grupo de Empresa del Centro de Trabajo de Madrid. Como consecuencia de la incorporación al mismo de este colectivo, así como la aportación personal existente en dicho Grupo de Empresa a cargo de sus beneficiarios. Al remanente que pudiera existir, en su caso, se le dará el destino que acuerde la directiva del Grupo de Empresa del Centro de Trabajo de Madrid, y los actuales representantes del Grupo de Empresa de Madrid de ex Petroliber.

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.

CAPITULO VIII

Seguridad e Higiene en el Trabajo

Art. 67. *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. Su composición será la siguiente:

Presidente: Director de refinería o persona en quien delegue.

Vocales: Jefe del Departamento de Seguridad. Jefe del Servicio Médico de Empresa. Ayudante Técnico Sanitario. Técnico de Seguridad. Un Secretario de entre los Administrativos. Cuatro representantes de los trabajadores elegidos por el Comité de Empresa.

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 del Comité 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 de 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 su 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 de la Empresa

Art. 68. *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.

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

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

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

La dirección dará cuenta previa al Comité de las comunicaciones de interés laboral que publique, el cual podrá manifestar y razonar cualquier oposición o reparo a las mismas antes de su publicación, igualmente el Comité dará cuenta previa a la dirección de las comunicaciones de interés laboral que publique, la cual podrá manifestar y razonar cualquier oposición o reparo a las mismas antes de su publicación.

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

Los miembros de los Comités de Centro dispondrán de un máximo de cuarenta horas laborales mensuales para ausentarse de su lugar de trabajo, con el fin de dedicarse a sus actividades representativas específicas.

Podrán acumularse las horas de los distintos miembros del Comité de Empresa por periodos no inferiores a seis meses, en favor de uno o más de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar, por tanto, relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración. Caso de que algún o algunos miembros del Comité rebasasen las horas que tuviesen asignadas en un número superior a cinco, no le serán descontadas de sus retribuciones, siempre y cuando no sea rebasado el máximo total de horas del Comité.

La información directa a los trabajadores en sus puestos de trabajo deberá tener carácter excepcional y requerirá la autorización expresa del mando correspondiente que no debe serle denegada a menos que existan circunstancias especiales que no lo permitan.

En el cómputo de horas que tiene asignadas el Comité para el desempeño de sus funciones, no se incluirán las empleadas en las actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la Empresa.

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

Los Comités recibirán información referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

Los Comités podrán solicitar cualquier otra información que consideren convenientes a sus fines de representación, debiéndole ser facilitada por la Dirección de la Empresa, a menos que por tratarse de materias reservadas de cuyo conocimiento pudieran derivarse perjuicios a los intereses generales de la Empresa, aconsejase no acceder a la petición, en cuyo caso se expondrían las razones oportunas al Comité solicitante dentro de los ocho días siguientes a la fecha de recepción de la solicitud.

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.

Art. 69. *Incompatibilidad del personal.*—1. Serán de plena aplicación al personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio las normas contenidas en la legislación sobre incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas, de manera particular la Ley 53/1984, de 26 de diciembre,

y el Real Decreto 598/1985, de 30 de abril, así como las normas de desarrollo que puedan ser dictadas al respecto.

2. En consecuencia, cada trabajador está obligado a formular declaración de que no desempeña otro puesto en el Sector Público y otra actividad privada que pudieran resultar incompatibles con el puesto de trabajo al que accede en el ámbito de aplicación del presente Convenio, previamente a su incorporación al mismo, cumpliendo, en todo caso, lo establecido en el artículo 13 del Real Decreto 598/1985.

3. Todo trabajador que deba cesar en el trabajo por causa de incompatibilidades sobrevenida como consecuencia de la aplicación de la vigente legislación, tendrá derecho a que se le conceda la excedencia voluntaria, de acuerdo con las previsiones del presente Convenio (o según lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, en su defecto).

4. La ocultación de situaciones de incompatibilidad o el incumplimiento de la normativa mencionada, serán consideradas como falta muy grave, en aplicación del Régimen Disciplinario del Convenio, en cuya cláusula se integran tales faltas y sanciones, según corresponda.

DISPOSICION TRANSITORIA

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

DISPOSICIONES ADICIONALES

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

Segunda.-El personal con contrato de trabajo interino o eventual en la fecha de vigencia de este Convenio, sólo tendrá derecho al seguro colectivo de vida-accidentes, comedor, participación en beneficios y paga de febrero en proporción al tiempo trabajado.

Tercera.-El personal de nuevo ingreso al 27 de septiembre de 1984, mientras se encuentre en la situación de eventual, temporal o de cualquier otra modalidad de contrato, excepto el de fijo, y en la categoría que fuere, seguirá un régimen económico que resulte de aplicar a las cuantías vigentes en cada momento en las tablas de salarios base, en los demás conceptos retributivos y en las realizaciones sociales a las que tuviera derecho, una reducción del 30 por 100.

Cuarta.-Expresamente se reconoce la vigencia del apartado b), 3, del artículo 36 del Convenio, en relación con los ascensos por antigüedad, así como la disposición transitoria primera produciéndose, por tanto, los ascensos de manera automática tan pronto se cumplan los requisitos exigidos en dichas disposiciones. Ello no obstante, si algún trabajador ascendido en virtud de las mismas no demostrase la aptitud necesaria para el desempeño del nuevo puesto, volvería al puesto de procedencia no haciendo uso la Dirección de las facultades que la vigente legislación le confiere por aplicación de lo dispuesto en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores.

La presunta falta de aptitud será apreciada una vez transcurridos tres meses desde que ocupó la plaza por el mando directo del trabajador, pudiendo éste solicitar la realización de una prueba práctica o un nuevo periodo de prueba no superior a un mes. El resultado de la prueba o del nuevo periodo determinarán, definitivamente, después de informar y oír al Comité de Empresa, la confirmación o no del ascenso. En caso de no superación de la prueba elegida, corresponderá el ascenso al trabajador que ocupe el segundo lugar en la relación de ascensos por antigüedad y así sucesivamente hasta agotar la lista.

La prueba elegida por el trabajador se ajustará a los programas previamente establecidos para cada categoría.

DISPOSICION FINAL

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

En todo lo no previsto en este 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

(Distribución en catorce pagas)

Nivel 1

Técnico Superior, Analista de Sistemas, Jefe de turno, Jefes de primera administrativos: Máximo, 4.006.408; mínimo, 2.063.810.

Nivel 2

Ayudante Técnico, Ayudante Técnico Sanitario, Verificador A: Máximo, 3.338.258; mínimo, 1.807.022.

Nivel 3

Jefe de Taller, Jefe segunda administrativo, Jefe Almacén, Analista Programador: Máximo, 3.003.728; mínimo, 2.669.128.

Nivel 4

Secretaria Dirección General: Máximo, 2.555.476; mínimo, 2.451.260.

Nivel 5

Ayudante Terminal, Operador Area, Jefe Contraincendios, Jefe Vigilancia, Coordinador R.P.P.-Programador A. Contramaestre: Máximo, 2.391.410; mínimo, 2.252.460.

Nivel 6

Programador, Secretaria Dirección Refinería, Analista Laboratorio, Delineante Proyectista. O.E.M.C. Jefe de Equipo, Oficial primera administrativo, Secretaria, Conserje, Operador de Panel, Verificador B, Programador B. Operador primera: Máximo, 2.186.226; mínimo, 1.970.822.

Nivel 7

Capataz, Auxiliar Técnico, Oficial primera Mantenimiento: Máximo, 2.065.308; mínimo, 1.948.772.

Nivel 8

Oficial Almacenero, Operador Ordenador, Conductor Encargado, Delineante Mecánico, Ensayista primera, Cocinero, Ordenanza/Conductor, Oficial segunda administrativo, Perforista y Verificador, Operador segunda, Oficial segunda Mantenimiento Palista: Máximo, 1.856.246; mínimo, 1.531.306.

Nivel 9

Almacenero, Operador tercera, Oficial tercera Mantenimiento, Ensayista segunda, Ayudante Almacén, Auxiliar administrativo, Recepcionista Telefonista: Máximo, 1.762.992; mínimo, 1.435.014.

Nivel 10

Ayudante Especialista, Ayudante Comedor Cocina, Guarda, Ordenanza: 1.566.012.

Nivel 11

Peón Ayudante, Fregadora Pinche, Guarda Pabellón de Aranga: Máximo, 1.480.010; mínimo, 1.391.432.

ANEXO II
CUADRO VALOR HORAS EXTRAORDINARIAS J. NORMAL 1986

Table with 11 rows (1. Máximo, 1. Mínimo, 2. Máximo, 2. Mínimo, 3. Máximo, 3. Mínimo, 4. Máximo, 4. Mínimo, 5. Máximo, 5. Mínimo, 6. Máximo, 6. Mínimo, 7. Máximo, 7. Mínimo, 8. Máximo, 8. Mínimo, 9. Máximo, 9. Mínimo, 10. Unico, 11. Máximo, 11. Mínimo) and 30 columns representing different shift and overtime categories.

ANEXO II
CUADRO VALOR HORAS EXTRAORDINARIAS J. TURNO 1986

Table with 11 rows (1. Máximo, 1. Mínimo, 2. Máximo, 2. Mínimo, 3. Máximo, 3. Mínimo, 4. Máximo, 4. Mínimo, 5. Máximo, 5. Mínimo, 6. Máximo, 6. Mínimo, 7. Máximo, 7. Mínimo, 8. Máximo, 8. Mínimo, 9. Máximo, 9. Mínimo, 10. Unico, 11. Máximo, 11. Mínimo) and 30 columns representing different shift and overtime categories.

ANEXO III

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, Sociedad Anónima», 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, Sociedad Anónima», 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 años 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, Sociedad Anónima», 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, Sociedad Anónima», que al ocurrir el hecho causante de una prestación se encuentren en situación de incapacidad laboral transitoria, licencia sin remunera-

ción, 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 mejoras las pensiones de jubilación, viudedad, orfandad, invalidez y en favor de familiares que concede la Seguridad Social.

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

Art. 6.º *Forma de los complementos.*—Las prestaciones concedidas con arreglo a este régimen revestirán la forma de un complemento de las pensiones otorgadas por la Seguridad Social o de cualesquiera otras a que el trabajador o sus familiares tengan derecho por el mismo hecho causante y como consecuencia de su vinculación a la Empresa en virtud de la legislación, Convenio Sindical Colectivo u 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, cualquiera que haya sido su periodicidad o frecuencia, haya percibido el trabajador de la Empresa a título de liberalidad, siendo aleatoria su concesión y cuantía.
- Las percibidas en concepto de horas extraordinarias.
- Las que tengan su fundamento en la indemnización de gastos que el trabajador debía realizar con ocasión de su trabajo, tales como el plus de distancias, servicio de comedor, etc.
- Las que bajo el concepto de ayuda económica abona 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 cuarta del texto articulado 1 de la Ley de Seguridad Social, se aplique a los pensionistas el régimen de prestaciones familiares.

Art. 8.º *Normas generales para el cómputo de los periodos de servicio.*—1. Se considerará como periodo de servicio a la Empresa para el cómputo de exigido en relación con la prestación de jubilación, al efectivamente servido en ella en las condiciones y situación a que se refiere el número 1 del artículo 3.º

2. Por excepción, tendrá la misma consideración el tiempo que el empleado de la «Compañía Ibérica Refinadora de Petróleos, Sociedad Anónima», 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 periodo de servicio a los efectos de este artículo al transcurrido por el trabajador en cualquiera de las situaciones del artículo 4.º, con la única excepción de la incapacidad laboral transitoria, cualquiera 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. RÉGIMEN FINANCIERO

Art. 12. *Obligaciones asumidas por la Empresa.*—La «Compañía Ibérica Refinadora de Petróleos, Sociedad Anónima», 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, Sociedad Anónima», 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 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, Sociedad Anónima», 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 CONCESIÓN, GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN 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) el Jurado de Empresa o del personal de las oficinas centrales, elegidos por los miembros del Jurado de Empresa de entre ellos mismos o por los Enlaces sindicales de entre ellos.

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

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

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

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

1. Reconocer en cada caso el derecho a los complementos de pensión y cifrar la cuantía de los mismos.
2. Proponer al Consejo de Administración la interpretación de las presentes normas.
3. En el caso de que se constituya el fondo a que se refiere el artículo 13, 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 JUBILACIÓN

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 periodo de quince años, de los cuales, los últimos cinco años serán inmediatamente anteriores a la fecha de su jubilación.
3. Tener cubierto el periodo mínimo de cotización a la Seguridad Social, exigido por el artículo 150, número 1, apartado b), del texto articulado 1 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 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 periodo exigido en las presentes normas, llevarán 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 VIUEDEDAD

Art. 21. *Beneficiario 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, Sociedad Anónima», 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, Sociedad Anónima», dejasen al fallecer viudas con derecho a pensión de la Seguridad Social, éstos gozarán, en su caso, de los mismos derechos reconocidos a las viudas en el número 1 de este artículo.

Art. 22. *Cuantía del complemento.*—1. Servirá como base para el cómputo de los complementos de viudedad la reguladora de prestaciones a que se refiere el artículo 7.º

2. «Compañía Ibérica Refinadora de Petróleos, Sociedad Anónima», 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, Sociedad Anónima», les concederá un complemento de tal pensión.

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 concurran, 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, Sociedad Anónima», tomará a su cargo la diferencia entre el 15 por 100 líquido de la base reguladora de prestaciones de conformidad con el artículo 7.º y la pensión de orfandad asignada por la Seguridad Social, incrementada en su caso por las cantidades a que hace referencia el artículo 6.º

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

IX. DEL COMPLEMENTO DE INVALIDEZ

Art. 25. *Beneficiarios del complemento.*—Cuando un trabajador con derecho a percibir las prestaciones de este régimen sea declarado por la Seguridad Social inválido provisional o permanente, tendrá derecho a la concesión por «Compañía Ibérica Refinadora de Petróleos, Sociedad Anónima», 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, Sociedad Anónima», 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, incremen-

tado, 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 de 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 reintegrarse 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 en la Seguridad Social como total o parcial.

En el caso de que el trabajador que sea declarado con una incapacidad permanente total para su profesión habitual tenga cumplidos los cuarenta y cinco años cuando ésta le haya sobrevenido, si opta -como establece el número 2 del artículo 136, citado en el párrafo anterior- por recibir de la Seguridad Social una pensión vitalicia, la Empresa le concederá un complemento a la misma que se calculará en forma que, sumado a la pensión vitalicia de la Seguridad Social y, en su caso, a los complementos a que se refiere el artículo 6.º, represente una percepción líquida igual al 70 por 100 de la base reguladora prevenida en el artículo 7.º, pero si hubiera cumplido los sesenta años al ser declarado inválido, el complemento se calculará para alcanzar 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, Sociedad Anónima», 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 se hace referencia en 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 al presunto beneficiario, lo pondrá en conocimiento de la «Compañía Ibérica Refinadora de Petróleos, Sociedad Anónima», mediante solicitud, a la que deberá acompañar la información necesaria y la documentación acreditativa de su derecho.

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

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

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

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

Art. 30. *Prescripción.*- 1. El derecho a solicitar el complemento de las pensiones reguladoras 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, revirtiéndose, 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, Sociedad Anónima», 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 PÉRDIDA DEL DERECHO A LA PENSIÓN

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 el 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, Sociedad Anónima», 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 motivo serían destinados a contrata, con una Entidad aseguradora, elegida por la Junta Rectora, el pago hasta donde fuese posible de las pensiones reconocidas. Si fuese necesario realizar una rebaja en la cuantía de las pensiones, se efectuará en forma proporcional a sus respectivos importes anuales.

2. Cuando no fuese posible la contratación a que se refiere el número anterior o resultase sustancial la rebaja en el mismo prevenida, la Junta Rectora se 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 RÉGIMEN DE MEJORAS

Art. 34. *Vigencia.*- 1. El régimen de mejoras en las presentes normas se aplicará a partir del día 16 de diciembre de 1966.

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, Sociedad Anónima», 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 corresponda 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 1966, un censo en el que se recogerán los nombres de aquellos empleados de la Compañía que, por 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.

ANEXO IV

Normas para la concesión de ayudas económicas médico-farmacéuticas, sanatoriales y quirúrgicas, ayudas especiales y otras ayudas

1. *Beneficiarios.*—Se consideran como beneficiarios a todo el personal empleado en «Petroliber» fijo de plantilla al 27 de noviembre de 1984, así como a los familiares de los mismos que figuren incluidos como perceptores del plus o prestación familiar.

2. *Ayuda económica.*—Se mantienen los tipos de ayudas económicas establecidas el 1 de diciembre de 1964, 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 pueda originar al trabajador la asistencia médica que solicite libremente, así como los gastos que se deriven de la misma, tales como farmacéuticos, 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 56.

Como queda dicho, el 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 horarios, 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, radiografía, 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 por cuenta del 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 personal 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 los 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.

ANEXO V

Convocatorias de Ayudas al Estudio curso 1986-87

La Dirección de la Empresa convoca entre sus empleados la concesión de «Ayudas al Estudio» para el curso didáctico 1986-87 con arreglo a las siguientes normas:

1. *Beneficiarios.*—Se considerarán como beneficiarios a todos los empleados de la Compañía que pertenezcan a la plantilla fija al momento de la firma del Convenio, 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 1987-88 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 tres años)	13.514
General Básica I	23.160
General Básica II	34.738
Bachillerato o Formación Profesional	42.458
Enseñanza Superior (1)	52.108
	96.496

(1) Cuando el estudiante realice sus estudios permanentemente fuera del lugar de su residencia familiar, la ayuda normal de 52.108 pesetas brutas será complementada con otra de 44.388 pesetas brutas para gastos de alojamiento, lo que totaliza el indicado importe de 96.496 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 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, y la otra, previa presentación del justificante que acredite la realización de los estudios, en las fechas acordadas por la Comisión Negociadora y que se publicarán en la convocatoria correspondiente.

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 del importe una vez concedida la ayuda, y dentro del mes de octubre. El otro 50 por 100 se verificará en las fechas acordadas por la Comisión Negociadora y que se publicarán en la convocatoria correspondiente, siempre 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. Los alumnos de 3.º de BUP y 2.º curso del primer grado de Formación Profesional que en la convocatoria de septiembre no hayan superado el curso completo, pero puedan examinarse de las asignaturas pendientes (una o dos) en las convocatorias del siguiente curso, no perderán el derecho a la percepción del segundo 50 por 100, siempre que en esas convocatorias superen el curso completo.

El importe de la ayuda complementaria para gastos de alojamiento (44.388), 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 1987, 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 ayudas.*—Las solicitudes serán informadas por la representación del personal y es potestativo de la Dirección de la Compañía su concesión o denegación.

V. *Pérdidas 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.

VIII. El personal de nuevo ingreso, entendiéndose por tal aquel que figura de alta con posterioridad al 27 de septiembre de 1984, gozará de esta realización social, si bien la cuantía de la ayuda se verá reducida en un 60 por 100 sobre los valores que se establecen en las presentes normas.

25546 RESOLUCION de 15 de septiembre de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para el personal laboral de la Junta de Extremadura.

Visto el texto del Convenio Colectivo para el personal laboral que presta su trabajo en la Junta de Extremadura, que fue suscrito con fecha 16 de julio de 1986, de una parte, por miembros de las Centrales Sindicales Unión General de Trabajadores, Comisiones Obreras y Confederación Sindical Independiente de Funcionarios, en representación del colectivo laboral afectado, y de otra, por representantes de la Junta de Extremadura, en representación de la Administración Autonómica, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora, con la advertencia a la misma de que dicho Convenio se encuentra sujeto a las limitaciones previstas en el artículo 11 de la Ley 46/1985, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1986.

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

Madrid, 15 de septiembre de 1986.—El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL QUE PRESTA SU TRABAJO EN LA JUNTA DE EXTREMADURA

Artículo 1.º *Partes negociadora, ámbito y vigencia.*—a) El Convenio se ha negociado entre la Junta de Extremadura y las Centrales Sindicales Unión General de Trabajadores, Comisiones Obreras y Confederación Sindical Independiente de Funcionarios, legitimadas para ello, conforme prevé el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores.

b) *Ámbito.*—Este Convenio regulará las relaciones jurídico-laborales del personal que presta su trabajo en la Junta de Extremadura, sus Organismos autónomos, Empresas públicas y cualesquiera otras personas jurídicas de ella dependientes.

El personal cuyo ingreso se produzca posteriormente en virtud de transferencia o concursos se integrará a todos los efectos en el presente Convenio por los procedimientos que se establezcan.

c) El Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 1987 y se prolongará hasta el 31 de diciembre de 1989.

A la entrada en vigor de este Convenio quedan sin efecto todos los Convenios que venían regulando las condiciones de trabajo del personal laboral que presta sus servicios en la Junta de Extremadura.

Las partes negociadoras se obligan, dentro del ámbito temporal señalado en el párrafo primero de este apartado, a plazos distintos en los puntos de este Convenio que así se diga.

Art. 2.º *Naturaleza y efecto.*—El presente acuerdo se adopta al amparo de lo dispuesto en el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores y su contenido obliga a la Junta de Extremadura y a los trabajadores incluidos en el ámbito personal, durante su vigencia.

Art. 3.º *Denuncia.*—Las partes podrán denunciar, dentro del plazo de un mes anterior a su vencimiento, el presente Convenio. En caso contrario, se entenderá prorrogado su contenido.

Art. 4.º *Organización del trabajo.*—La Junta de Extremadura organizará el trabajo de sus dependencias adecuando los medios personales a las necesidades del servicio, mejorará los métodos y procesos en favor de una más adecuada gestión y establecerá las