

de de 199....., considerando reunir los requisitos exigidos, acepta en todos sus términos las bases de la citada convocatoria y, adjuntando la documentación requerida,

SOLICITA la concesión de una de dichas subvenciones, por importe de (aquí la cantidad que se solicite, expresada en cifra y letra) pesetas, para financiar la actividad denominada

declarando formal y expresamente, bajo su responsabilidad:

Ser ciertos todos los datos que figuran en esta instancia y en la documentación aportada.

Estar al corriente de las obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social.

En a de de 199.....
(Firma)

Relación de documentos aportados:

Ilmo. Sr. Director general para la Vivienda, el Urbanismo y la Arquitectura.—Ministerio de Obras Públicas, Transportes y Medio Ambiente.

ANEXO II

Resumen de la Memoria y antecedentes de la entidad

1. Denominación de la institución/entidad
2. Domicilio, D.P., calle/plaza, número, teléfono, telefax, NIF
3. Experiencia en la realización de actividades relacionadas con la materia para la que se solicita la subvención (años, cursos...)
4. Ambito de influencia de la actividad (local, provincial, regional, nacional, internacional)
5. Breve resumen de las principales actividades realizadas o en curso, relacionadas con la actividad propuesta
6. Objeto para el que se solicita la subvención (objetivos, fechas y lugares de realización y persona o personas responsables de la actividad)
7. Resumen del presupuesto estimativo de ingresos y gastos de la total actividad para la que se solicita la subvención

Concepto de ingreso	Pesetas	%	Concepto de gasto	Pesetas	%
.....
.....
Total	100	Total	100

8. Otros datos que faciliten apreciar el interés conjunto y los efectos de la actividad para la que se solicita la subvención

(Lugar, fecha y firma)

Ilmo. Sr. Director general para la Vivienda, el Urbanismo y la Arquitectura.—Ministerio de Obras Públicas, Transportes y Medio Ambiente.

MINISTERIO DE EDUCACION Y CIENCIA

5617 *ORDEN de 17 de febrero de 1995 por la que se subsana omisión sufrida en la Orden de 5 de marzo de 1993, por la que se concede autorización definitiva para la apertura y funcionamiento al centro privado de Educación Secundaria «Antonio Machado», de Salamanca.*

Advertida omisión en la Orden de 5 de marzo de 1993 por la que se concede autorización definitiva para la apertura y funcionamiento al centro de Educación Secundaria «Antonio Machado», de Salamanca, sito en calle Pintor Díaz Caneja, número 28,

Este Ministerio ha acordado la redacción del apartado segundo, b), de la página número 3, de la siguiente forma:

«b) El centro de Educación Secundaria «Antonio Machado», los cursos séptimo y octavo de Educación General Básica, con una capacidad máxima de dos unidades y 60 puestos escolares, y Bachillerato Unificado y Polivalente y Curso de Orientación Universitaria, con una capacidad máxima de seis unidades y 200 puestos escolares.»

Lo que le comunico para su conocimiento y efectos.

Madrid, 17 de febrero de 1995.—P. D. (Orden de 26 de octubre de 1988, «Boletín Oficial del Estado» del 28), el Secretario de Estado de Educación, Alvaro Marchesi Ullastres.

Ilma. Sra. Directora general de Centros Escolares.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

5618 *RESOLUCION de 31 de enero de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la empresa «Petróleos del Norte, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Petróleos del Norte, Sociedad Anónima» (número código 9006782) que fue suscrito con fecha 23 de julio de 1993, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra, por el Comité de Empresa en representación del colectivo laboral afectado 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 de Trabajo 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, 31 de enero de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «PETROLEOS DEL NORTE, SOCIEDAD ANONIMA»

CAPITULO I

Artículo 1. Ambito territorial.

El presente Convenio regula las relaciones de trabajo del personal de «Petróleos del Norte, Sociedad Anónima» (PETRONOR) en sus centros de trabajo de Vizcaya y Madrid.

Artículo 2. Ambito personal.

El presente Convenio afecta a todo el personal que se halla prestando servicio en la actualidad y al que ingrese durante su vigencia, con excepción de la Alta Dirección, Jefes de Departamento, así como los Técnicos de Grado Superior, Jefes Administrativos de Primera, Técnicos de Grado Medio y Jefes Administrativos de Segunda que voluntariamente se hubieren excluido.

La inclusión o exclusión en Convenio de cualquier persona de los grupos profesionales antes citados, deberá ser comunicada en escrito individual a la Dirección de la compañía, antes del comienzo de la negociación de un nuevo pacto o Convenio.

Artículo 3. Ambito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor a partir del 1 de enero de 1993 y tendrá una duración de tres años, concluyendo el 31 de diciembre de 1995. Se prorrogará por años naturales si por cualquiera de las partes no se hubiere denunciado con tres meses de antelación.

Artículo 4. Revisión y rescisión.

Las normas contenidas en el presente Convenio se considerarán más beneficiosas para el personal que las establecidas en las disposiciones legales de general aplicación actualmente vigentes.

Si se produjera alguna modificación en estas disposiciones 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 tanto, nunca podrá quedar absorbida una mejora recogida en una disposición legal en base a que el presente Convenio supere globalmente las condiciones mínimas legales.

Si la modificación producida en las disposiciones legales de referencia fuese tan sustancial que la simple revisión de lo aquí pactado no pudiera establecer el equilibrio del Convenio, habría lugar a la rescisión del mismo, a petición de partes, siempre que se solicite con tres meses de antelación. Durante los tres meses, ambas partes intentarán la negociación de un nuevo Convenio Colectivo con arreglo a la legislación y circunstancias vigentes en esos momentos.

CAPITULO II**Organización del trabajo****Artículo 5. 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 oírá previamente al Comité de Empresa en aquellas cuestiones de organización o procedimiento, que afecten directamente a los intereses o al desarrollo profesional de los trabajadores.

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

Artículo 6. Trabajos de categoría inferior.

Si por necesidad justificada, y siempre que dicho trabajo no lo pueda realizar otro trabajador de inferior categoría, se destinase a un empleado a labores pertenecientes a categoría profesional inferior a la que esté adscrito dentro de su subgrupo, conservará la totalidad de las retribuciones correspondientes a su categoría de origen, no debiendo permanecer en esta situación más de sesenta días consecutivos o alternos en el transcurso de un año.

Se informará, posteriormente y a la mayor brevedad de esta situación al Comité de Empresa.

Artículo 7. Trabajos de categoría superior.

Todo trabajador que desempeñe un trabajo de categoría superior a la que detenta, tendrá desde el primer día hasta el último el salario de la categoría que dicho puesto lleve implícito.

Se abonarán los trabajos de categoría superior en relación con el número de horas efectivas que se realicen en la referida categoría.

Caso de transcurrir más de ciento veinte días consecutivos o alternos en un año en esta situación, el trabajador podrá solicitar ante la empresa

la clasificación adecuada y se estará a lo establecido en el capítulo IV del presente Convenio, referido a cobertura de vacantes.

Para la determinación de los días anteriormente mencionados no se computarán los servicios prestados en categoría superior en los casos de sustituciones por licencias, cumplimiento del Servicio Militar, baja temporal por enfermedad, maternidad o accidentes, sea o no laboral, excedencia forzosa o por vacaciones, o en los casos especiales señalados en el capítulo IV del presente Convenio, referidos a vacantes temporales.

Los trabajadores que sustituyan a otros que estén en estos casos, podrán realizar trabajos de categoría superior durante todo el tiempo que subsista la situación que lo motiva.

Artículo 8. Extensión del trabajo.

El personal desempeñará básicamente las funciones propias de su categoría profesional, relacionadas con sus puestos 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 se correspondan con los propios de su subgrupo y especialidad profesional u oficio, de los que se determinan en el Reglamento de Régimen Interior.

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

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

Artículo 9. Polivalencia y trabajos especiales.

Se mantiene con el carácter de obligatoria y económicamente compensada en los sueldos que se fijen en este Convenio, la polivalencia, tal como está ahora establecida, es decir, la ejecución eventual o sistemática de algunas o de todas las labores que en sentido estricto pertenecen a otra especialidad u oficio del mismo taller al que se pertenece.

Con el fin de incrementar la productividad individual y las posibilidades de formación y realización profesional del personal, se establece el concepto de trabajos especiales consistente en la ejecución de tareas que, además de ser distintas y suplementarias a las que habitualmente se realizan en cada puesto de trabajo, han de corresponder a especialidades u oficios incluidos en talleres distintos a los que se pertenece, cuando así se requiera por el mando correspondiente. A estos efectos el taller eléctrico e instrumentación serán considerados como dos talleres, el de Electricidad y el de Instrumentación.

La empresa organizará los cursillos de formación y entrenamiento profesional que sean precisos, para que todo el personal que, voluntariamente desee obtener la homologación correspondiente, pueda alcanzar la capacitación precisa para ello. Obtenida la homologación para desarrollar o ejercer un oficio distinto al que se ejerce como habitual, será obligatoria la prestación de esos servicios cuando sean requeridos.

La efectiva realización de estos trabajos especiales se remunerará de acuerdo con lo establecido en el artículo 20.

CAPITULO III**Régimen económico****Artículo 10. Sueldo bruto anual.**

Se establece para el año 1993 la tabla de sueldos brutos que figura como anexo I al presente Convenio, de acuerdo con las categorías profesionales que en él se indican.

El personal que perteneciendo a algunos de los once primeros niveles salariales tuviera una retribución superior a la asignada al grupo a que pertenece, le será respetado a título personal sin que sea objeto de absorción ni compensación en el presente o ulteriores incrementos manteniendo su situación en calidad de condición más beneficiosa.

El sueldo bruto mensual se obtiene dividiendo el anual por la suma del número de pagas ordinarias y extraordinarias, esto es, por dieciséis.

Artículo 11. Complemento personal de antigüedad.

Todo el personal percibirá, además del sueldo, aumentos periódicos por tiempo de prestación de servicios en la empresa, consistentes en trienios, sin límite de éstos en cuantía de 5.065 pesetas mensuales por cada trienio para 1993, sin distinción de categorías profesionales, devengándose a partir del día primero del mes en que se cumplan los tres años de servicios en la empresa.

Artículo 12. Cómputo de antigüedad.

A los efectos previstos en el artículo anterior, se considerarán como efectivamente trabajados todos los días por los que el empleado haya percibido su retribución correspondiente o esté en situación de baja por accidente de trabajo o enfermedad.

Igualmente será computado el tiempo de excedencia forzosa por nombramiento para un cargo público o sindical y el de prestación del Servicio Militar. Por el contrario, no se estimará el tiempo en que el interesado permanezca en situación de excedencia voluntaria.

Artículo 13. Complemento de puesto de trabajo por peligrosidad.

El personal que preste sus servicios en el centro de trabajo de Muskiz y terminal marítima, cualquiera que sea su puesto de trabajo, percibirá los mismos meses naturales que los que cobra el sueldo, un plus de peligrosidad cuya cuantía será de 5.581 pesetas mensuales para 1993, sin distinción de grupo ni categoría profesional.

Artículo 14. Complemento personal de asistencia.

El personal devengará un complemento salarial de 3.374 pesetas para 1993 por cada mes natural, siempre que acredite haber trabajado todos los días de ese período. Por cada día, completo o parcial, de ausencia al trabajo dentro del período de referencia, cualquiera que sea el motivo de la misma, se descontará a razón de 898 pesetas el primer día, 675 pesetas por cada día segundo y tercero y 563 pesetas por cada día cuarto y quinto.

El anterior sistema de descuentos se mantendrá en vigor durante 1993, 1994 y 1995, en el supuesto de que el absentismo por enfermedad y accidente no supere el índice de 3,5 durante 1992, 1993 y 1994, respectivamente. En caso de ser superado en alguno de los años señalados, cualquier ausencia al trabajo que se compute como absentismo ocurrida durante el año siguiente, provocará la pérdida total del complemento.

El abono de este complemento, en los supuestos en que proceda, se hará en la mensualidad siguiente a la de su devengo.

A los efectos de este complemento, se entiende por día completo de trabajo y por lo tanto, no procederá descuento alguno, en los casos en que se trabaje, al menos, siete horas en una jornada. Los períodos de vacaciones y los de viaje en comisión de servicio, se asimilan a trabajo efectivo.

El montante anual del Plus de Asistencia que los empleados hayan dejado de percibir, por aplicación del sistema de descuentos establecido en este artículo, pasará a engrosar el Fondo que contempla el artículo 50 del Convenio Colectivo para los trabajadores que se encuentren en situación de Invalidez Provisional.

Artículo 15. Complemento de puesto de trabajo por turnicidad.

El personal que realice un trabajo en régimen de turnos tendrá derecho a percibir un plus por este concepto, como compensación del tiempo invertido en relevos. El tiempo máximo a invertir en los relevos compensados por este plus será de quince minutos. No obstante, en los casos de prolongación de jornada se computará como tiempo extraordinario desde la hora oficial de salida.

La cuantía diaria de este complemento será para 1993 de 862 pesetas para las categorías comprendidas en los ocho primeros niveles de retribución de la tabla salarial y 1.184 pesetas para el resto del personal incluido en este Convenio. Estas cantidades y las que resulten de aplicar las revisiones pactadas para 1994 y 1995 serán incrementadas en 12 pesetas por cada trienio y día.

Este plus se percibirá por día efectivo de trabajo. Como excepción, se percibirá en los días de descanso semanal y durante las vacaciones anuales.

Las características especiales de «trabajo continuo» propias de las refinerías de petróleo, recogidas en el artículo 7 de la Ordenanza del Refino y 10 del Reglamento de Régimen Interior, impiden usar de la media hora de descanso por jornada continuada de ocho horas, por lo que el personal que tenga derecho al devengo de horas extraordinarias y trabaje en la modalidad de horario de trabajo a turnos, se le compensará con el importe de media hora ordinaria con un recargo del 50 por 100 por cada jornada normal completa, no procediendo su devengo total ni proporcional al personal que no haya trabajado más de siete horas seguidas en su jornada.

Artículo 16. Complemento del puesto de trabajo por nocturnidad.

El personal que trabaje en turnos de noche, entendiéndose por tal el comprendido entre las veintidós y las seis horas percibirá un plus diario para 1993 de 2.141 pesetas, si está comprendido en alguno de los ocho primeros niveles de retribución de la tabla salarial y 2.955 pesetas para el resto del personal incluido en este Convenio.

Estas cantidades y las que resulten de aplicar las revisiones pactadas para 1994 y 1995 serán incrementadas en 12 pesetas por cada trienio y día.

Dicho complemento se percibirá, además de por noche trabajada, en parte proporcional al período de vacaciones, esto es, en supuestos normales, siete días más.

Las fracciones de hora a efectos de este plus, se computarán como horas completas.

Tendrá derecho a la percepción de la parte proporcional que le corresponda, según el número de horas nocturnas trabajadas, el personal de jornada normal que en razón a trabajos extraordinarios debiera prestar servicio nocturno.

El personal que trabaje durante la jornada nocturna del 24 y 31 de diciembre, percibirá una compensación adicional de 21.434 pesetas en el año 1993 por noche o la parte proporcional correspondiente por fracción superior a una hora efectivamente trabajada.

Artículo 17. Pagas extraordinarias.

Como parte integrante de los salarios bases anuales establecidos para cada categoría en la tabla del anexo I a este Convenio y por el motivo que se establece en el Reglamento de Régimen Interior (PETRONOR) abonará en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre, una mensualidad del sueldo base a todo el personal más la antigüedad, si la hubiere.

Serán fechas de abono respectivamente el 31 de marzo, el 30 de junio, el 30 de septiembre y el día inmediato anterior hábil al 21 de diciembre.

Cada paga extraordinaria corresponde a cada trimestre natural del año civil, siendo su devengo proporcional al tiempo de permanencia en alta en cada uno de ellos.

Artículo 18. Horas extraordinarias.

1. Definición: Tendrán carácter de horas extraordinarias las que se realicen por el personal después de haber trabajado la jornada ordinaria completa en cualquiera de los horarios de trabajo que la empresa tenga autorizados por la autoridad laboral.

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

A efectos de llevar un seguimiento de las horas extraordinarias, la compañía informará mensualmente al Comité de las horas extraordinarias realizadas en las distintas secciones o departamentos de la empresa, explicando los motivos de las mismas.

3. Obligatoriedad: Se entenderá que la iniciativa del trabajo en horas extraordinarias corresponderá 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 averías de reparación perentoria que afecten a la producción, puedan originar notables perjuicios, en cuyo caso será obligatoria la prestación.

La determinación de los casos de emergencia, es decir, qué averías han de ser consideradas como de reparación perentoria, corresponderá a la Dirección de la empresa. Si el personal afectado considerase que se le irroga perjuicio, podrá reclamar ante el Comité de Empresa, sin perjuicio, naturalmente, de cumplir la orden.

La emergencia será comunicada al operario en el momento que se produzca, por escrito, que será firmado por el Jefe de Departamento o persona en quien delegue.

4. Retribución: Las horas extraordinarias se pagarán con el recargo del 75 por 100.

En ningún caso dará lugar al devengo económico, la prolongación de la jornada laboral que pueda requerirse del correcto cumplimiento de los deberes asignados a los Técnicos de Grado Superior, en razón de que por su alta calificación profesional, están especialmente obligados al desempeño responsable del cargo. No obstante, en aquellos puestos que, por la índole de los mismos, requieran frecuentes prolongaciones de la jornada establecida, se estudiarán fórmulas de compensación a tanto alzado y en cómputo anual, a fin de evitar claros agrarios comparativos con respecto a los ingresos de personal a sus órdenes.

El importe de las horas extraordinarias se calculará de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$VHE = \frac{SBA + A + T + N + P}{\text{Número de horas año}} \times (1 + Pr.)$$

VHE = Valor hora extraordinaria.

SBA = Salario bruto anual.

A = Antigüedad.

T = Importe anual concepto turnos.

N = Importe anual concepto nocturnos.
 P = Importe anual concepto peligrosidad.
 Pr. = Porcentaje de recargo.

El denominador de la fórmula que sirve para el cálculo del VHE, será el número de horas/año que para cada año de vigencia, para cada tipo de jornada y colectivo afectado, se establece en el artículo 42 del Convenio Colectivo.

En las horas extraordinarias de carácter obligatorio se incluirá en el numerador el importe anual del plus de brigadas.

5. Compensación en descanso: El trabajador podrá optar por la compensación en descanso, con el recargo establecido, en cuyo caso las fechas de disfrute estarán condicionadas a las necesidades del servicio y acuerdo entre las partes.

Artículo 19. Trabajos extraordinarios.

Si después de haber abandonado el centro de trabajo por finalización de su jornada, algún trabajador que tenga derecho al devengo económico de horas extraordinarias, fuera llamado para incorporarse de inmediato o en un plazo inferior a cuarenta y ocho horas con el fin de realizar algún servicio no programado con anterioridad, se le abonará como compensación el importe de cuatro horas de trabajo con el recargo del 50 por 100, además de las que efectivamente trabaje, siendo para esta última de aplicación en cuanto a sus valores, lo establecido en el artículo anterior.

Será abonada, asimismo, una compensación equivalente a dos horas de trabajo con el recargo antes citado, en los casos en que existiendo un aviso para hora fija, sea revocado con posterioridad a las tres primeras horas desde que aquél se hizo, mediando, claro está, la oportuna comunicación al trabajador.

Una vez finalizados los trabajos extraordinarios mediarán como mínimo doce horas hasta el comienzo de la jornada normal del trabajador.

Artículo 20. Compensación por trabajos especiales.

Los trabajos definidos como especiales en el artículo 9 realizados por indicación del mando correspondiente dentro de la jornada ordinaria, serán compensados además del salario que corresponda, mediante un complemento por hora invertida, según la fórmula:

$$\text{VHTE} = \frac{\text{SBA}}{\text{Número de horas año}} \times 0,50$$

Artículo 21. Bolsa de vacaciones.

La compensación que se fija para quienes disfruten sus vacaciones en los periodos comprendidos entre el 1 de enero al 15 de junio y del 16 de septiembre al 31 de diciembre, será de 1.683 pesetas/día durante 1993.

Artículo 22. Revisiones anuales.

Año 1993.—El incremento del 4 por 100 para el año 1993 será revisado al alza en la cuantía en la que el IPC real de este año supere el 4,5 por 100.

Año 1994.—Para este año, se aplicará un incremento del IPC real más 0,75 puntos, en todos los conceptos retributivos (sueldos, complementos fijos, complementos variables y beneficios sociales), vigentes al 31 de diciembre de 1993, regularizados de conformidad con la fórmula acordada para el año 1993, ajustándolos, si procede, desde el IPC aplicado a cuenta hasta el IPC real.

Año 1995.—Para este año se aplicará un incremento del IPC real más 0,75 puntos, en todos los conceptos retributivos (sueldos, complementos fijos, complementos variables y beneficios sociales), vigentes al 31 de diciembre de 1994, regularizados de conformidad con la fórmula acordada para el año 1994, ajustándolos, si procede, desde el IPC aplicado a cuenta hasta el IPC real.

Los valores resultantes, ya regularizados, al 31 de diciembre de 1995 servirán de base de partida y referencia para el Convenio Colectivo que se negocie con efectos 1 de enero de 1996.

En cuanto a los IPCs que deban considerarse para las revisiones a cuenta de los años 1994 y 1995, serán los IPCs previstos oficiales para esos años. Ahora bien, caso de no publicarse oficialmente, el IPC previsto se establecerá en base a la media aritmética de las estimaciones o previsiones oficiales de los siguientes organismos: OCDE, CEE, BBV y la que

fije el Gobierno en la presentación del proyecto de Presupuestos Generales del Estado para 1994 y 1995.

Artículo 23. Cuantía de las dietas y suplidos de viaje.

Se fija para 1993 en 10.230 pesetas el importe de la dieta por día completo para el personal de las categorías comprendidas en los 11 primeros niveles de retribución de la tabla salarial del anexo I y en 13.339 pesetas para los comprendidos en los niveles 12 al 18.

Los importes anteriores se distribuyen así:

5 por 100: Desayuno.
 25 por 100: Comida.
 25 por 100: Cena.
 45 por 100: Alojamiento.

El 45 por 100 destinado a alojamiento se podrá sustituir opcionalmente por el sistema de justificación de gastos con la presentación de la factura correspondiente. A estos efectos el hotel no superará la categoría de tres estrellas.

Los desplazamientos en vehículo propio con autorización de la empresa se abonarán a razón de 42,80 pesetas/kilómetro para 1993.

En el supuesto de salidas al extranjero por cuenta de la empresa, el régimen a seguir para todo el personal será el de gastos pagados, previa justificación de los mismos.

Artículo 24. Anticipos a cuenta.

Todo el personal, a través de la Jefatura de Relaciones Industriales tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta hasta el 90 por 100 del sueldo mensual ya devengado, descontándose dichos anticipos de la liquidación de haberes.

El anticipo solicitado le será abonado en el plazo máximo de tres días.

Artículo 25. Suplido por desplazamiento.

El personal de refinería cuyo domicilio exceda en 5 kilómetros de la terminal o de cualquiera de las paradas regulares de los servicios de autobuses que la empresa tiene concertados, percibirá por día de asistencia al trabajo una ayuda por desplazamiento consistente en 13,19 pesetas/kilómetro para 1993 hasta la terminal o parada más próxima de las referidas líneas de autobuses.

El cambio de domicilio posterior al 23 de mayo de 1977 no dará derecho a la percepción del referido plus, salvo que el mismo obedezca a matrimonio del trabajador, a independencia del domicilio del que vive con sus padres y en los casos de separación o divorcio, legalmente reconocidos.

Asimismo, la aproximación del domicilio del trabajador receptor de la ayuda por desplazamiento a la refinería, supondrá la reducción del importe, o bien su supresión si no concurrieran las condiciones señaladas.

El personal de la oficina de Madrid percibirá una ayuda por desplazamiento de 223 pesetas para 1993 por día efectivo de asistencia al trabajo.

CAPITULO IV

Ingresos, ascensos y cobertura de vacantes

Artículo 26. Período de prueba.

La admisión de personal se considerará provisional durante un período que se denomina de prueba y que en modo alguno podrá exceder del señalado en la siguiente escala:

Técnicos titulados: Seis meses.
 Técnicos no titulados, administrativos y operarios de oficio: Tres meses.
 Personal subalterno y no cualificado: Dos semanas.

Dicho período de prueba será interrumpido en caso de devenir el trabajador en situación de incapacidad laboral transitoria.

Superado el período de prueba se computará dicho período como de servicios prestados a efectos de la antigüedad del trabajador.

Artículo 27. Ascensos.

Los ascensos a categoría superior se realizarán por los sistemas de:

- Antigüedad.
- Concurso.
- Concurso-oposición.
- Libre designación de la empresa.

Artículo 28. Ascensos por antigüedad.

Los Peones del grupo I, con cuatro años de trabajo efectivo, ascenderán automáticamente a la categoría de Ayudante Especialista, sin perjuicio de continuar desempeñando los trabajos de su categoría de procedencia, hasta tanto se produzca una vacante en la categoría de Especialista.

Los Ordenanzas con cuatro años de trabajo efectivo percibirán la retribución correspondiente al nivel II.

Los Oficiales de tercera, Auxiliares de laboratorio, Auxiliares administrativos, Chóferes y Calcadores ascenderán a Oficiales de segunda después de cinco años de trabajo efectivo.

Los Oficiales de segunda ascenderán a Oficiales de primera después de seis años de trabajo efectivo en su categoría.

Las categorías que perciban la retribución del nivel II, pasarán a los siete años de trabajo efectivo a percibir el salario correspondiente a la categoría superior. Si estos trabajadores quisieran optar por adquirir la categoría superior, la empresa se verá obligada a realizar cursillos de capacitación y un posterior examen de aptitud. En caso de superar el examen y de que no existan vacantes, adquirirán la categoría, si bien, seguirán desempeñando las funciones de su categoría de origen.

Los Almaceneros con seis años de trabajo efectivo percibirán la retribución correspondiente al nivel IV.

Los trabajadores del nivel IX ascenderán a los nueve años de trabajo efectivo al nivel X. Se computará como trabajo efectivo el prestado en esa categoría a partir del 1 de enero de 1979.

Para todos los supuestos anteriores se entiende por trabajo efectivo la prestación real del trabajo, computándose a estos efectos, el tiempo que se haya permanecido en situación de ILT motivada por accidente laboral y enfermedad profesional.

Artículo 29. Ascensos por concurso.

Independientemente de lo consignado en el artículo anterior, la empresa convocará anualmente un concurso de méritos en la forma actualmente establecida y que será supervisado por el Comité de Formación y Promoción.

Serán considerados como méritos o factores básicos, la cantidad y calidad de trabajo desarrollado en la categoría de origen, así como los conocimientos y adaptación a la nueva categoría a la que se intenta promocionar y que pueda evidenciarse, entre otros hechos, por la asistencia a cursillos de formación organizados por la empresa o por otros centros ajenos a la misma, aprovechamiento obtenido en los mismos, etc. La efectividad de estos ascensos será computada a partir del 1 de enero.

Artículo 30. Ascensos por concurso-oposición.

Quedarán sujetos a la realización de pruebas de aptitud que se estimen adecuadas, los Ayudantes Especialistas en su promoción a Oficiales de tercera, supervisando el proceso el Comité de Formación y Promoción.

Artículo 31. Ascensos por libre designación.

Serán de libre designación de la empresa, el nombramiento de cualquier puesto que implique mando de una forma permanente o eventual.

Artículo 32. Naturaleza de las vacantes.

Se entenderá puesto vacante aquel que se encuentra sin titular y la Dirección de la empresa acuerde su provisión.

A estos efectos, las vacantes pueden ser:

- a) Definitivas.
- b) Temporales.

Artículo 33. 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.

Artículo 34. Vacantes temporales.

Son vacantes temporales, aquellas que se refieren a puestos de trabajo cuyo titular haya pasado a otro puesto temporalmente o se halle en suspensión de contrato por licencia, enfermedad, servicio militar, maternidad, cargo público, político o sindical que legalmente le confiere el derecho a volver a su anterior puesto de trabajo al cesar dicha causa.

Asimismo, tendrá la consideración de vacante temporal, la producida como consecuencia de adiestramiento en otra dependencia propia de la empresa o ajena a la misma.

Artículo 35. Provisión de vacantes temporales.

La provisión de vacantes temporales se realizará de la forma siguiente:

a) En el caso de que la empresa considere necesario cubrir una vacante temporal vendrá obligada a cubrirla preferentemente con personal de la propia empresa, siempre y cuando hubiera personal debidamente cualificado y previos los oportunos exámenes.

b) El oficial u operario que pase a cubrir una vacante temporal, percibirá las retribuciones asignadas a ésta durante el tiempo que la hubiese ocupado.

c) Cuando el titular del puesto se reincorpore, cesará la sustitución temporal, volviendo a su anterior puesto y retribución.

d) La cobertura de los Operadores de Procesos y Tanques no sufrirá merma como consecuencia de la provisión de vacantes temporales o definitivas en el escalafón de Técnicos de Grado Medio, estableciéndose la plantilla en 108 Operadores para procesos y 30 para Tanques en el contexto del Convenio para 1982.

La Compañía ofrece el abono de un día ordinario en compensación al posible cambio de letra de los Operadores como consecuencia de la disminución de cobertura en el colectivo de Operadores producida por la provisión de una vacante temporal de Jefe de Sección o de Turno.

Artículo 36. Vacantes definitivas y puestos de nueva creación.

Cuando se produzcan vacantes definitivas o puestos de trabajo de nueva creación que no entrañen mando permanente o eventual, su ocupación se hará prioritariamente de la forma siguiente:

- a) Personal fijo de plantilla.
- b) Personal eventual.
- c) Personal del exterior.

La empresa tendrá obligación de informar al personal que se ha producido una vacante, vaya o no a ser cubierta.

En el supuesto de que alguna vaya a ser cubierta y en el plazo máximo de quince días de producirse la misma, se anunciará en los tabloneros de anuncios para cubrir la plaza, indicando el departamento y sección. Asimismo, la retribución que conlleva dicha vacante.

Transcurrido este período se dará un plazo de veinte días para la admisión de solicitudes y a partir de esta fecha, la empresa vendrá obligada, en el plazo máximo de un mes, a tener cubierta dicha vacante con carácter definitivo.

El personal que se encuentre de vacaciones o de baja por enfermedad tendrá tres días para solicitar su admisión desde su incorporación y siempre que la vacante no haya sido cubierta.

Los trabajadores que no sean admitidos en las pruebas tendrán que ser avisados por escrito.

CAPITULO V**Cambios de puesto y traslados****Artículo 37. Cambios de puesto.**

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 puestos de trabajo, con las limitaciones propias derivadas de la naturaleza del puesto y la calificación profesional del trabajador, informando posteriormente al Comité de Empresa.

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

El cambio de puesto de trabajo podrá tener lugar:

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

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

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

Si el cambio se realiza por decisión unilateral de la Dirección de la empresa, se respetarán al trabajador, a título personal, las retribuciones en su cuantía total que viniese percibiendo por todos los conceptos a menos que el cambio de puesto sea debido a prescripción facultativa, a causas imputables al trabajador o a causas ajenas a la Dirección de la

empresa, en cuyos casos el trabajador percibirá la retribución de su categoría profesional y los restantes conceptos retributivos propios del puesto de trabajo que se pase a ocupar.

Tratándose de trabajadores de más de cuarenta años de edad, si por disminución de su capacidad laboral hubiera de prescindirse de sus servicios, no teniendo derecho a pensión de jubilación de la Seguridad Social, la Dirección de la compañía podrá decidir el cambio de puesto de trabajo, adscribiendo al trabajador a otro más apropiado a sus aptitudes personales, respetando la dignidad y la categoría profesional del mismo, así como también su retribución, cuando ésta no fuese mejorada por dicha medida.

Artículo 38. *Traslados.*

Se entiende por traslado, el cambio de puesto de trabajo que implica para el trabajador un cambio permanente de residencia. En ningún caso se conceptuará traslado la distinta asignación a cada una de las dependencias que la empresa posea, afectas al centro laboral de Vizcaya.

El traslado podrá realizarse:

A instancias del interesado.

Por mutuo acuerdo entre empresa y trabajador.

Por decisión de la Dirección de la empresa, en el caso de necesidades del servicio.

En el primero de los supuestos, 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, sin perjuicio del cumplimiento de lo establecido por la legislación vigente, la empresa se compromete a lo siguiente:

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

b) Abonará una mensualidad completa de su sueldo real neto.

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

d) El trabajador optará entre que se le facilite vivienda de categoría similar a la que viniera ocupando de acuerdo con las características de la localidad de su nueva residencia, o recibir una compensación mensual equivalente al 25 por 100 de la dozava parte de la retribución anual bruta de Oficial de primera.

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

CAPITULO VI

Vacaciones, horario, licencias y excedencias

Artículo 39. *Vacaciones.*

El personal de PETRONOR disfrutará anualmente de treinta días naturales de vacaciones no siendo computables los días de fiesta no dominicales que tengan tal carácter según el calendario laboral oficial, y que se hallen incluidos en ese período. En los departamentos en los que no sea posible el disfrute de estos días, se computarán como días festivos extraordinarios. No obstante, el personal a cinco y tres turnos no disfrutará los festivos coincidentes en sus vacaciones, compensando esto con el abono del importe equivalente a ocho horas extraordinarias por cada festivo.

Los programas de vacaciones se confeccionarán con participación del personal afectado, como principio general, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Las vacaciones se disfrutarán conforme al anexo II que se acompaña al presente convenio para cada una de las distintas secciones.

Podrán empezarse en lunes o jueves con el fin de evitar vacíos entre la terminación de un grupo y el inicio de otro, siendo rotativas anualmente.

El personal a turnos se ajustará al calendario anual establecido a tal fin.

Los calendarios de vacaciones estarán expuestos en los respectivos tablones de anuncios, antes del 31 de marzo de cada año.

Artículo 40. *Percepción en caso de vacaciones.*

El salario percibido durante el período de vacaciones será el sueldo bruto más la antigüedad y los pluses de peligrosidad, turnicidad, nocturnidad y brigadas. El plus de nocturnidad se percibirá en la parte proporcional que hubiera correspondido trabajar de no hallarse en período

de vacaciones y concretamente, el plus de nocturnidad percibido será de siete días.

Artículo 41. *Interrupción de vacaciones.*

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

En caso de interrupción de vacaciones por emergencia, la empresa correrá con todos los gastos que implique la incorporación del trabajador al centro de trabajo y que sean debidamente justificados. Una vez terminada dicha emergencia, se le añadirán al trabajador tres días, más los perdidos por emergencia y desplazamiento.

Ante la imposibilidad de disfrutar las vacaciones en el año natural por baja de enfermedad, maternidad y accidente y siempre que se haya trabajado seis meses como mínimo y coincida dicha baja con las fechas programadas, se podrá disfrutar de treinta días naturales en el año siguiente.

Artículo 42. *Jornada y horario de trabajo.*

El número de horas de trabajo en cómputo anual para el período de vigencia del Convenio Colectivo, es el que se señala a continuación para las distintas modalidades de jornada:

A) Personal en régimen de cinco turnos:

Procesos, tanques y terminal marítima: Mil setecientos veinte horas.
Laboratorio, seguridad, servicio médico e informática: Mil setecientos cuarenta y cuatro horas.

B) Personal en régimen de tres turnos:

Laboratorio: Mil setecientos cuarenta y cuatro horas.

C) Personal a jornada normal y resto de modalidades de jornada: Mil setecientos cuarenta y dos horas.

1. Centros de trabajo de Vizcaya.

1.1 Personal a jornada normal.—La distribución de la jornada anual de este personal se hará de común acuerdo con la empresa, de tal forma que, además de las vacaciones establecidas, queden días laborables libres para ser disfrutados de conformidad con las normas que se establecen en este mismo apartado.

El presente Convenio establece que durante su vigencia se dispondrá de diez días laborables libres cada año, para lo que se reajustará el horario diario que actualmente se realiza sin que, en ningún caso, se pase de las ocho horas y veinticinco minutos.

Además del número de días señalado anteriormente, la reducción se aplicará en las tardes de quince viernes, comprendidos entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, en los que la jornada laboral finalizará a la hora que se concrete al fijar el calendario laboral.

En cada año de vigencia del Convenio y en acta separada, se señalará el horario diario, el número de días de trabajo anual que corresponde realizar al colectivo afectado, la programación de los días libres y los turnos de disfrute, así como, la proporción entre el número de días de reducción a tomar por cada trabajador y el trabajo efectivo que realice en cómputo anual.

Bases para el cálculo del calendario laboral.—Como base de cálculo del calendario laboral se tendrán en cuenta los festivos oficialmente reconocidos (de los 14 festivos, aquellos que coincidan en sábado serán trasladados a otros días con carácter laborable) más los diez días de jornada convenidos, sin que en ningún caso se superen los veinticuatro días.

Horario flexible.—El personal que preste sus servicios en el centro de trabajo de Las Arenas, podrá acogerse, con carácter de voluntariedad, al siguiente horario flexible:

Entrada: Desde las ocho a las nueve horas.

Comida: Salidad a las trece horas con una interrupción mínima de treinta minutos y máxima de setenta y cinco minutos.

Salida: Desde las dieciséis a las diecinueve horas.

Este horario puede rigidizarse temporalmente en función de las necesidades del servicio.

1.2 Personal a turnos.—De la diferencia entre el número de horas anuales resultantes del calendario laboral de cinco turnos y las mil setecientos veinte horas pactadas para el personal de procesos, tanques y terminal marítima, se deduce que este personal dispondrá, respecto de dicho calendario, de seis días libres.

El disfrute de estos días se llevará a cabo, previo acuerdo entre partes y cubiertas las necesidades del servicio y además, se tendrá en cuenta lo siguiente:

Una Comisión paritaria será la encargada de analizar la problemática que supone en el turno el disfrute de los seis días señalados anteriormente y sistematizar su disfrute, entendiéndose que, como mínimo, se partirá de la disposición, por parte del personal, de tres días optativos, quedando pendiente de determinar la forma de disfrute de los tres días restantes.

Del número de horas en cómputo anual señalado anteriormente, se trabajarán dieciséis horas en régimen de jornada normal.

El horario de trabajo en régimen de turnos será de seis a catorce horas, de catorce a veintidós y de veintidós a seis horas del día siguiente.

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

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

Si se produjera un cambio de turno, por necesidades del servicio, se estará a lo siguiente:

a) Se procurará mantener la proporcionalidad entre los días trabajados y sus correspondientes descansos, respecto a la cadencia existente en el momento del cambio (6, 4/2). Si esto no fuera posible, el exceso de horas trabajadas sobre las establecidas como normales en la cadencia de referencia, tendrán el carácter de extraordinarias.

b) Si se realizara un exceso de horas sobre las establecidas como normales, durante el período que dure el cambio, será obligado su disfrute en los días que se fijen de común acuerdo en el supuesto de que las necesidades del servicio lo permitan. En caso contrario se abonarán aquellas con el carácter de extraordinarias.

c) Si el trabajador dejase de disfrutar un domingo, coincidente con alguno de los días de descanso, se le compensará con el disfrute de otro domingo a convenir de acuerdo con su mando respectivo. Esta compensación sólo se producirá cuando el número de domingos anuales disfrutados resulte inferior a los de su turno de procedencia.

Sin el previo acuerdo entre partes, salvo necesidades urgentes, abandono de áreas y emergencias, no se podrá doblar el relevo dos días consecutivos. Esta circunstancia no será tenida en cuenta durante los períodos de disfrute de vacaciones.

d) El trabajador no sufrirá merma en sus retribuciones (sueldo y complementos), si por el cambio realizado saliera perjudicado.

e) El trabajador será compensado con una jornada laboral de descanso.

1.3 Otros centros de trabajo.—El número de horas de trabajo en cómputo anual para las demás dependencias y centros de trabajo que no sean los de Vizcaya, será el que se establece en este artículo 42, en razón de la modalidad de jornada, acomodando el horario, de mutuo acuerdo entre empresa y trabajadores, a las circunstancias particulares de cada centro.

Artículo 43. *Cambio de horario provisional.*

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

Cuando se dé un cambio de horario, el trabajador tendrá derecho a una jornada laborable de descanso entre la finalización del horario que tenía y el comienzo del nuevo.

Este cambio de horario, salvo emergencia en que tampoco será preciso el aviso de cuarenta y ocho horas, no podrá ser superior a treinta días al año.

Artículo 44. *Excedencia voluntaria.*

Además de la excedencia prevista en el punto 2 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, la compañía concederá excedencia voluntaria a su personal por un plazo no inferior a seis meses ni superior a tres años, siempre que se den al mismo tiempo las condiciones siguientes:

a) Que el motivo de la excedencia responda a fundamentos de orden familiar o estudios.

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

c) Que no se encuentre el 2 por 100 de la plantilla en tal situación o, aunque no se diera la anterior circunstancia, se hallaran 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 puedan dar lugar a trabajos por cuenta propia o ajena del excedente, si ellos fueran propios de su profesión, dejarían igualmente sin validez la excedencia, con los efectos señalados en el párrafo anterior.

No se computará a ningún efecto el tiempo transcurrido en esta situación, reservándose la plaza durante la duración exacta de la excedencia, pero con antelación de treinta días naturales a la expiración de la misma, deberá el interesado solicitar documentalmente el reingreso en la empresa. 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 definitiva, a todos los efectos.

Artículo 45. *Excedencia forzosa.*

Se considera excedencia forzosa la derivada del cumplimiento del Servicio Militar obligatorio o voluntario y del desempeño de cargos públicos o sindicales cuando las disposiciones legales vigentes así lo establezcan y durante el tiempo de permanencia en esa situación.

La excedencia forzosa no dará derecho al personal que la disfrute a la percepción de retribución alguna, salvo en el supuesto de Servicio Militar.

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

El personal en Servicio Militar percibirá durante el período de permanencia en esa situación, el 50 por 100 de la retribución neta del nivel que ostente en el momento de causar baja en la empresa.

Artículo 46. *Situación especial de personal femenino.*

La mujer trabajadora tendrá derecho a un período de baja maternal de dieciséis semanas ininterrumpidas distribuidas a opción de la interesada, siempre y cuando seis semanas al menos, sean disfrutadas con posterioridad al parto. En el caso de parto múltiple el período de baja será de dieciocho semanas.

El período postnatal será, en todo caso, obligatorio y a él podrá sumarse a petición de la interesada el tiempo no disfrutado antes del parto.

Durante las dieciséis semanas de este descanso, la empresa garantizará la totalidad del sueldo base correspondiente a la categoría de la interesada.

Artículo 47. *Licencias retribuidas.*

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

a) Por contraer matrimonio, en cuyo caso la duración de la licencia será de quince días naturales.

b) Por nacimiento de hijo legalmente reconocido, en cuyo caso la licencia será de cuatro días naturales.

c) Por enfermedad grave, muerte del cónyuge, hijos, padres y suegros, será de cuatro días naturales. En caso de enfermedad grave o muerte de hermanos, abuelos y nietos, la licencia será de dos días naturales. En ambos casos se considerará un día más cuando el hecho que haya dado motivo a la licencia tenga lugar fuera de la provincia de residencia del trabajador. A estos efectos, el parentesco por afinidad tendrá el mismo tratamiento que el consanguíneo.

d) Por matrimonio de padres, hijos, hermanos y cuñados se otorgará un día de licencia, siendo de un día más si el acontecimiento tiene lugar fuera de las provincias limítrofes.

e) Por bautizos, comuniones y actos similares de otras creencias o religiones, se otorgará un día cuando estas ceremonias se celebren en día de trabajo del afectado.

f) Por el tiempo indispensable necesario para acudir a consulta médica.

g) Por exámenes del trabajador para la obtención de un título oficial en que se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, previa presentación de justificante de matrícula y participación en los mismos.

h) Por el tiempo indispensable para cumplir con un deber de carácter público inexcusable.

i) En cuanto a las ausencias por el cumplimiento de deberes sindicales, a quienes ostentan cargos electivos de tal carácter, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

j) Por traslado de su domicilio habitual en que la licencia será de un día, en los términos que determine la legislación vigente.

Artículo 48. *Licencias no retribuidas.*

Se otorgarán anualmente por asuntos personales o urgentes, licencias sin retribución hasta un máximo de tres días por año. Estas licencias estarán condicionadas al normal funcionamiento de las instalaciones o servicios.

CAPITULO VII

Beneficios sociales

Artículo 49. *Personal eventual.*

El personal que preste sus servicios en PETRONOR de forma temporal, tendrá derecho a todos los beneficios sociales de la compañía durante el tiempo que dure el contrato. Como únicas excepciones, podrán optar a los préstamos personales y de vivienda, acomodándose, en tal caso, los importes y plazos de amortización a la efectiva duración de su contrato de trabajo.

De esta regulación se excluye expresamente el personal con contrato de interinaje, dada la imposibilidad de determinar la fecha de extinción de su contrato de trabajo.

Este personal tendrá derecho a un seguro de vida en la cuantía reconocida al personal fijo de su categoría, con anterioridad a la entrada en vigor del plan de pensiones.

Artículo 50. *Complemento de prestaciones económicas en incapacidad laboral transitoria y en invalidez provisional.*

1. Enfermedad común o accidente no laboral.—La empresa complementará desde el primer día de baja, la prestación recibida de la Seguridad Social hasta la totalidad del sueldo base de la categoría profesional correspondiente.

2. Accidente de trabajo o enfermedad profesional.—La empresa complementará lo establecido para el caso de enfermedad común o accidente no laboral y además, desde el día primero de la baja hasta el trigésimo, hasta la totalidad de la antigüedad, peligrosidad, turnicidad, nocturnidad y brigadas (siempre y cuando el montante de las prestaciones de la Seguridad Social, sobre el que se calcula este complemento, permanezca en los términos de hoy. Esta cláusula de salvaguarda no será de aplicación para el complemento que se establece en el párrafo siguiente).

A partir del trigésimo primer día hábil de baja o dese el primer día de baja en aquellos casos que requieran internamiento en clínica u hospital y durante el tiempo que dure el mismo, se percibirá el total de la retribución, es decir, todo lo señalado en el párrafo anterior más la falta de D.J.C. y la compensación de festivos.

3. Invalidez provisional.—Con cargo a un fondo, dotado para 1993 con 1.429.000 pesetas anuales, cuya provisión se hará a partes iguales entre empresa y trabajadores, se tratará de complementar las prestaciones o subsidios percibidos de la Seguridad Social hasta el 100 por 100 del sueldo bruto y la antigüedad y por un máximo de treinta meses, a aquellos trabajadores en situación de invalidez provisional, según la disponibilidad de fondos.

Asimismo, el personal que se encuentre en esta situación permanecerá dado de alta en el Igualatorio Médico Quirúrgico por un máximo de treinta meses, contados a partir del inicio de la invalidez provisional.

4. Servicio médico de empresa.—El servicio médico de empresa, en el ejercicio de las funciones que tiene encomendadas, a la vista del diagnóstico y en el deseo de colaborar en la solución de la enfermedad, podrá citar a los trabajadores con baja superior a quince días para que se personen en la empresa. Asimismo, el servicio médico o el de asistencia social, podrán practicar visitas domiciliarias en los casos que parezca oportuno.

Artículo 51. *Incapacidad laboral permanente.*

La incapacidad permanente en grado de parcial derivada de accidentes o enfermedad, otorgará al incapacitado superados los trámites de rehabilitación y readaptación, el derecho a ocupar un puesto en la plantilla que más se asemeje al trabajo que venía desarrollando y que sea de acuerdo con sus condiciones físicas.

La incapacidad permanente en grado total, derivada de accidentes de trabajo o enfermedad profesional, tendrá derecho preferente sobre la incapacidad del mismo grado derivada de enfermedad común o accidente no laboral, en orden a la posible ocupación de un puesto en la plantilla de la empresa, siempre que las condiciones físicas residuales del incapacitado y las exigencias físicas de la vacante existente, sean compatibles.

La empresa reserva el 3 por 100 de la plantilla para su personal con incapacidad permanente total para la profesión habitual, a efectos de su readaptación a un puesto adecuado a las condiciones físicas sobrevenidas. De cuantas decisiones se adopten en esta materia se informará al Comité de Empresa.

Artículo 52. *Ayudas por nupcialidad y natalidad.*

A todo trabajador que contraiga matrimonio, la empresa le concederá la cantidad de 33.428 pesetas para 1993, con independencia de la prestación que con el mismo motivo reciba de la Seguridad Social.

Asimismo, abonará la cantidad de 19.841 pesetas para 1993, por cada hijo nacido o que fallezca durante el parto. En caso de parto múltiple, esta cantidad se abonará por cada hijo.

Artículo 53. *Igualatorio médico quirúrgico.*

La empresa se hará cargo del 90 por 100 del importe de la póliza, corriendo el trabajador únicamente con el 10 por 100 restante correspondiente al seguro de enfermedad concertado con esa entidad. Serán beneficiarios en la referida póliza las personas que figuran en la cartilla de la Seguridad Social Oficial, además de los cónyuges no incluidos por trabajador por cuenta ajena.

Los hijos del personal serán beneficiarios hasta la edad de veintiséis años, siempre que convivan con los padres y no perciban ingreso ni prestaciones de ningún tipo. En el supuesto de que la entidad aseguradora obligase a suscribir nuevas pólizas en las que el hijo o hija pasará a ser titular de la misma, se entiende que el compromiso económico de la compañía cubre únicamente al titular en el 90 por 100 de su prima, pero no a los posibles beneficiarios que puedan incluirse en la nueva póliza.

Se establece un fondo dotado para 1993 con 1.429.000 pesetas, acumulable cada año de vigencia del convenio, para la cobertura de casos de tratamiento médico quirúrgico no contemplados en la actual póliza vigente.

Artículo 54. *Préstamos para vivienda.*

PETRONOR concederá un préstamo de 750.000 ó 700.000 pesetas según que la vivienda esté enclavada en el municipio de Muskiz o en Santurce para los trabajadores de la terminal marítima, siendo el tipo de interés y el plazo de amortización los actualmente establecidos.

En sustitución del segundo párrafo del artículo 18 del Reglamento de 18 de febrero de 1972, registrado en la Delegación Provincial del Ministerio de la Vivienda que regula este tipo de préstamos, la empresa subvencionará el tipo de interés que exceda del 3 por 100 sobre 650.000 pesetas, que searprestadas por cualquier entidad de crédito.

Dada la finalidad y coste de esta obra social, el empleado que reúna los requisitos exigidos tendrá derecho a un solo préstamo durante su vida laboral en la empresa. Se exceptúan de esta norma general quienes, además de tener tres o más personas a su cargo, tengan una vivienda de menos de 85 metros cuadrados útiles, adquirida con un préstamo de la compañía concedido, al menos con cinco años de antigüedad. Esta excepción será aplicable, con las mismas condiciones, en los casos de separación o divorcio, legalmente reconocidos. En estos casos será requisito indispensable la liquidación del préstamo anterior.

Artículo 55. *Comedores y subvención comidas.*

La empresa mantendrá a disposición del personal de refinería el actual servicio de comedor que será igual en calidad, costo, preparación, etc., para todos los trabajadores cualquiera que sea su categoría. Asimismo, se mantendrá el régimen de bocadillos para el personal de turnos, siempre que se mantengan las actuales circunstancias.

La Comisión de Obras Sociales supervisará su funcionamiento.

El personal que preste sus servicios en las oficinas de Madrid, Las Arenas y terminal marítima, no sujeto a régimen de turnos, percibirá una subvención por comida de 1.013 pesetas por día efectivo de trabajo, para 1993.

Artículo 56. *Aval y subvención para crédito personal.*

El importe a avalar será de 487.290 pesetas para 1993. La empresa se hará cargo de los gastos de tramitación de este crédito y de los intereses que excedan del 3 por 100. Durante el segundo y tercer año de vigencia del convenio, la cuantía del préstamo avalado por la compañía será revisada en los términos y condiciones que se establece en el artículo 22 de este convenio colectivo.

Con excepción de los segundos préstamos, que recibirán el mismo tratamiento expuesto en el párrafo anterior, la subvención de los intereses y gastos de tramitación de los posteriores, serán parcialmente financiados por la compañía mediante la constitución de un fondo anual de 1.455.636 pesetas que será hecho efectivo a partir de 1 de enero de 1993.

Artículo 57. *Ayudas de estudios para empleados.*

Durante el primer año de vigencia del presente convenio se fija en 2.549.000 pesetas anuales la cantidad que la empresa tiene asignada para ayuda de estudios a sus trabajadores.

Artículo 58. *Ayuda de estudios para hijos de empleados.*

Se establecen las siguientes ayudas para 1993:

Guardería: 25.622 pesetas.

Párvulos: 40.377 pesetas.

Básica de primero a quinto: 40.377 pesetas.
 Básica de sexto a octavo: 46.222 pesetas.
 BUP, COU y REM: 53.747 pesetas.
 Formación Profesional: 53.747 pesetas.
 Estudios Medios: 61.265 pesetas.
 Estudios Superiores: 80.753 pesetas.

Para estudios medios y superiores que no pudieran cursarse en la provincia de residencia del trabajador por carecer en ella de centros adecuados, la cuantía de la ayuda será el doble de la señalada.

La liquidación de las ayudas se realizará al final de cada curso mediante la presentación de los justificantes de matrícula y de las correspondientes calificaciones.

Como principio general, se perderán estas ayudas cuando entre las convocatorias de junio y septiembre no se haya superado el curso, con excepción de las que se otorgan a los que se encuentren hasta octavo de EGB. No obstante, a los comprendidos entre sexto y octavo de EGB, ambos inclusive, se les concederá la ayuda que corresponda en el caso de repetir, pero en una sola ocasión.

En caso de hijos deficientes psicofísicos, la cuantía de la prestación será de hasta 222.567 pesetas al año para 1993, previa la oportuna justificación de gastos.

Se consideran deficientes psicofísicos los hijos de los trabajadores con un coeficiente intelectual igual o inferior al 0,89 por 100, que deberán acreditar previa presentación de la oportuna certificación expedida por la Jefatura Provincial de Sanidad o de la Unidad de Valoración, según que el hijo del trabajador tenga más o menos de catorce años.

Quedarán equiparados en tratamiento a los deficientes psicofísicos los hijos de los trabajadores que respondan al concepto legal de gran invalidez.

El reconocimiento de cualquiera de estas situaciones exigirá las oportunas averiguaciones por parte de la empresa.

Artículo 59. *Otras cuestiones sociales.*

a) Fumaderos.—La empresa y los trabajadores mantendrán en las debidas condiciones de seguridad, locales adecuados para el personal del interior de la refinería, así como en las nuevas áreas de ampliación.

b) Máquina de tabaco.—Se mantendrán las actualmente existentes.

c) Café y bebidas.—Se mantendrán las máquinas suministradoras de café y bebidas actualmente existentes.

d) Sala de reuniones y asambleas.—Podrán celebrarse reuniones y asambleas en los comedores de la empresa, de acuerdo con las normas que rigen para la concesión de las mismas.

e) Casetas de procesos.—Se mantendrán en las debidas condiciones las existentes.

f) Autobuses.—Se mantendrán en las debidas condiciones de higiene y confort los autobuses que realizan el servicio de jornada normal y jornada de turnos.

g) Potenciación del euskara.—Además de las clases que se vienen impartiendo al personal en jornada normal y a turnos, la compañía continuará potenciando paulatinamente la publicación de avisos, reglamentos, etcétera, en euskara y en castellano.

Se declara expresamente la disposición a estudiar conjuntamente con la representación de los trabajadores, fórmulas que potencien el aprendizaje y la utilización del euskara, basándose en las experiencias adquiridas en la enseñanza del idioma inglés.

h) Jubilación.—El personal de la compañía podrá jubilarse a los sesenta y cuatro años de edad.

i) Economato.—La compañía mantendrá el contrato vigente con la Cooperativa Eroski, facilitando el acceso a los 13 centros establecidos con un descuento del 10 por 100.

En el supuesto de rescisión de contrato con la entidad actualmente citada, la compañía se compromete a sustituirla por otra de parecidas características y cobertura geográfica y siempre que no suponga extracosto sobre la situación anterior.

Artículo 60. *Revisión de beneficios sociales.*

Los beneficios sociales contenidos en este capítulo, con excepción del préstamo de vivienda, serán revisados con la misma fórmula establecida en el artículo 22 para los conceptos salariales y suplidos para 1994 y 1995.

Artículo 61. *Personal pasivo.*

El personal pasivo tendrá derecho a la bolsa de navidad.

CAPITULO VIII

Seguridad e higiene en el trabajo

Artículo 62. *Composición del Comité de Seguridad.*

Con las funciones y carácter que determinan la Ordenanza General de Seguridad e Higiene y en el deseo de potenciar su actuación, la composición del referido órgano será la siguiente:

Presidente: Director de Refinería.

Vocales:

Jefe de Departamento de Ingeniería.

Jefe de Departamento de Procesos o Tanques.

Jefe de Departamento de Relaciones Industriales.

Jefe del Servicio Médico de Empresa.

Un Supervisor.

Jefe de Servicio de Seguridad.

Un Técnico de Grado Medio.

Y siete representantes de los trabajadores elegidos por el Comité de Empresa.

El citado Comité celebrará obligatoriamente una reunión mensual y siempre que lo acuerde el Presidente por libre iniciativa o a petición fundada de tres o más de sus componentes.

Los miembros de este Comité que representen a los trabajadores podrán celebrar una reunión preparatoria previa a la reunión ordinaria o extraordinaria, que tendrá una duración máxima de dos horas y media. Además, dispondrán de hasta ocho horas/mes para la asistencia a cursillos en el exterior, aquellos que no pertenezcan al Comité de Empresa y siempre que no suponga extracoste para la compañía.

En la convocatoria se citará el orden del día de asuntos a tratar, levantándose de cada sesión la correspondiente acta de la que se remitirá una fotocopia al Comité de Empresa.

Artículo 63. *Entrenamiento y brigadas contra incendios.*

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

Como compensación a la pertenencia obligatoria a las brigadas contra incendios, se establece un plus de 12.704 pesetas para 1993 que se percibirá en los meses naturales del año.

Como principio general, todo el personal podrá estar encuadrado en el servicio de brigadas que será rotativo. Como excepción, quedarán excluidos del mismo, así como del entrenamiento contra incendios, aquellas personas que por razones físicas debidamente comprobadas por el Servicio Médico, o por razones de localización de sus puestos de trabajo, como son las oficinas de Madrid y Las Arenas, están claramente imposibilitadas de formar parte del servicio y/o de acudir a los entrenamientos. El personal que por razones de operatividad durante las emergencias deba permanecer en sus puestos de trabajo, quedará excluido del servicio de brigadas mientras duren esas circunstancias, pero estará obligado a la realización de los entrenamientos contra incendios. No obstante lo anterior, el personal rebajado por el Servicio Médico deberá acudir a las teóricas de seguridad cuando le corresponda.

El Comité de Seguridad se encargará de estudiar el encuadramiento y organización de todo el personal en el número de brigadas que se estime necesario y su rotación estableciéndose actualmente en tres brigadas de turnos y 12 de jornada normal.

El tiempo de permanencia en brigadas será como máximo de dos años continuados, salvo para las brigadas 1, 2 y 3 que, al estar integradas por personal a turnos, se deberá tener en cuenta las necesidades del puesto de trabajo.

Las prácticas contra incendios se realizarán dentro de las horas de trabajo para todo el personal de la empresa, efectuándose en el campo de entrenamiento destinado al efecto y realizándose con fuego real.

El personal no perteneciente a brigadas realizará un máximo de seis entrenamientos y 12 horas como máximo de dedicación al año.

El personal perteneciente a brigadas realizará un máximo de 11 entrenamientos y 22 horas como máximo al año.

Las prácticas dejadas de realizar por baja de enfermedad, accidente o vacaciones no serán recuperadas. Asimismo, el personal que no perciba la compensación por la pertenencia a las brigadas contra incendios, esta-

blecida en este mismo artículo quedará exento de la obligatoriedad de la prestación de dicho servicio.

CAPITULO IX

Ejercicio de las funciones de representación, reunión y acción sindical en la empresa

Artículo 64. Ejercicio del derecho de representación.

La representación de los trabajadores en la empresa se realizará a través de los siguientes órganos:

- Asamblea de trabajadores.
- Comité de Empresa.
- Comisiones de Trabajo.

El Comité de Empresa y las Comisiones de Trabajo tendrán las funciones y actuarán conforme se determine en los artículos siguientes.

Artículo 65. Comité de Empresa.

Constituye el órgano fundamental de representación de los trabajadores y se halla constituido por los trabajadores elegidos conforme el procedimiento legalmente establecido.

Puede actuar como tal órgano de representación asistiendo únicamente a sus sesiones los componentes del mismo o bien en reunión conjunta con la empresa.

Son sus funciones, competencias y garantías, además de las que le atribuye los artículos 64 y 68, del Estatuto de los Trabajadores, las contenidas en el presente Convenio, en el que se recogen asimismo los derechos, atribuciones y garantías que a continuación se relacionan.

Constituirán sus principales funciones las siguientes:

1. En los términos que marquen las leyes, ostentarán la capacidad negociadora de los convenios colectivos y, en general, la representación de los trabajadores ante la Administración Pública, órganos jurisdiccionales y demás entidades laborales o sindicales.

2. Serán informados anualmente por la Dirección de la Empresa sobre el balance, la cuenta de resultados y la memoria de la sociedad, así como de la marcha general de la compañía, perspectivas de futuro y alteraciones en la composición de sus socios y participaciones.

3. Serán informados también trimestralmente sobre la situación de producción y ventas de la empresa y del sector energético, así como sobre la evolución de los negocios y las perspectivas a corto, medio y largo plazo.

4. Información mensual sobre horas extraordinarias, absentismo, índice de frecuencia y gravedad de accidentes, incremento de plantilla y demás incidencias del personal.

5. Será perceptiva la audiencia previa del comité con una antelación mínima de dos meses para su ejecución, en los supuestos de reestructuración de plantilla, entendiéndose por tal aquella reorganización de medios materiales, instrumentales o humanos que supongan una reducción de plantilla en el total de la compañía y en la que además concurren los condicionantes legalmente establecidos.

6. Propondrá con carácter general cuantas medidas considere adecuadas en materia de organización, de producción o de mejora y en particular, sobre los aspectos siguientes:

a) Relación de puestos de trabajo que consideran apropiados para los trabajadores con capacidad laboral disminuida.

b) Solución respecto a los conflictos que puedan suscitarse en el seno de la empresa.

7. Vigilancia y cumplimiento por parte de la empresa de las normas laborales vigentes, así como los derechos derivados del convenio vigente, pactos existentes, etcétera.

8. Colaborará con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren mantener la armonía laboral y la corrección de los abusos que pudieran producirse en la aplicación de las normas laborales.

9. Vigilancia y cumplimiento de las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo a través del Comité de Seguridad e Higiene, al que informarán con carácter de urgencia de aquellas situaciones que pudieran producir de manera inmediata riesgos graves de accidente de trabajo.

10. El Comité velará por el seguimiento y cumplimiento del Convenio.

11. Cualquier otra atribución de análogo contenido o aquellas otras que expresamente convengan ambas partes y que puedan serle atribuidas.

Asimismo ostentarán los siguientes derechos y garantías:

1. Los miembros del Comité de Empresa tendrán derecho a un máximo de cuarenta horas mensuales para el ejercicio de su función representativa.

2. Durante el tiempo de permanencia como tales, los miembros del Comité de Empresa no podrán ser objeto de sanción sin previa apertura de expediente con audiencia del Comité de Empresa, extendiéndose esta garantía a dos años después de su cese como representantes de los trabajadores.

El Comité de Empresa celebrará reuniones ordinarias con la representación de la compañía con carácter mensual y extraordinarias, a propuesta del Comité de Empresa y previa aceptación de la Dirección, siempre que resulte aconsejable su celebración. Asimismo, el Comité de Empresa y un delegado de personal de las oficinas de PETRONOR, en Madrid, celebrarán semestralmente una reunión conjunta.

Artículo 66. Comisiones paritarias de trabajo.

A fin de agilizar aquellos asuntos en los que se da participación al Comité de Empresa y simultáneamente conseguir una mayor especialización de los miembros del Comité de Empresa, se crean las siguientes comisiones paritarias de trabajo:

- Comisión de Organización y Relaciones Internas.
- Comisión de Formación y Promoción.
- Comisión de Obras Sociales.
- Comisión Mixta de Interpretación.

Los componentes de cada una de estas comisiones deberán serlo del Comité de Empresa designados por el mismo.

Estas comisiones de trabajo se reunirán cuando los asuntos a tratar así lo aconsejen.

Comisión de Organización y Relaciones Internas.—Este organismo estará constituido por tres representantes de la Dirección y tres representantes de los trabajadores designados de entre su seno por el Comité de Empresa. Constituirán sus principales funciones:

1. Otorgar premios por actuación destacada del personal. Las propuestas de adjudicación de los premios procederán, bien de los Jefes de Departamento respectivos o del propio comité que coadyuvará a la instrucción del correspondiente expediente. Esta comisión propondrá a la Dirección la naturaleza, cuantía y condiciones para optar a estos premios dentro de la vigencia del presente Convenio.

2. Información en las propuestas de sanción por conductas individuales que vulneran las normas de convivencia en la empresa. Toda actuación que presuponga la comisión de falta grave o muy grave, requerirá la apertura de expediente con audiencia del interesado, que formulará el correspondiente pliego de descargos y cuantas alegaciones estime oportunas, en el plazo máximo de diez días naturales a partir de haber recibido el interesado el pliego de cargos.

Comisión de Obras Sociales.—Estará constituida por tres representantes de la empresa y cuatro de los trabajadores.

Será su principal función el control del funcionamiento del economato, comedor, autobuses, ayudas de estudios, concesión de préstamos, gestión del fondo de ayuda médica, etcétera, realizando propuestas de mejora e informando y asesorando sobre el posible establecimiento de nuevas obras sociales.

Comisión de Formación y Promoción.—Estará integrada por cuatro representantes de la empresa y cuatro de los trabajadores.

Serán las principales finalidades:

1. Asesoramiento en el establecimiento de un plan de formación que concilie las aptitudes de los aspirantes a una formación más integral, con las necesidades de la empresa en orden a futuras especializaciones que permitirían la promoción interna de los aspirantes.

2. Organización de actividades culturales y recreativas y control del presupuesto asignado por la compañía al efecto.

3. Proponer cursos de formación para la obtención de la correspondiente homologación para la ejecución de trabajos especiales definidos en el artículo 9.

4. Ser informados en los casos de vacantes que vayan a ser cubiertas y en los supuestos de nueva creación y supervisar la realización de las pruebas para la cobertura de ambas, tanto para el personal fijo como eventual contratado.

5. Estudios, análisis y propuestas para la adaptación en sus puestos de trabajo de los disminuidos físicos.

6. Supervisar los exámenes efectuados en el concurso oposición (artículo 30 del Convenio Colectivo), así como el desarrollo de los cursillos previos reseñados en el artículo 28 del Convenio Colectivo.

7. Supervisar la evolución de los concursos.

Comisión Mixta de Interpretación.—Se constituye una Comisión Mixta de Interpretación del presente Convenio que estará integrada por el Comité de Empresa y un número igual de representantes de la empresa y tendrá como función principal, la interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio, así como la vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

Las funciones o actividades de esta comisión no obstruirán en ningún caso el libre ejercicio de las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas en la ley en la forma y con el alcance regulado en ella.

Artículo 67. *Comisión Técnica Mixta.*

De conformidad con lo recogido en el acta final de la Comisión Negociadora del Convenio 1993-1995, de fecha 23 de julio de 1993, ambas partes, durante la vigencia del presente Convenio, se comprometen a abordar dentro del seno de esta Comisión Mixta los temas organizativos y de productividad que se han planteado a lo largo de esta negociación colectiva.

Tanto la composición de esta Comisión Técnica Mixta como sus normas de funcionamiento se determinarán por la representación de la compañía y el Comité de Empresa en la primera reunión que se celebre al efecto.

Artículo 68. *Ejercicio del derecho de asamblea de trabajadores.*

a) La solicitud de celebración de asamblea de trabajadores podrá partir del Comité de Empresa o a solicitud del 20 por 100 de la plantilla de la empresa. Asimismo, podrán solicitarla la totalidad de las Secciones Sindicales admitidas en la empresa.

La solicitud deberá ser dirigida a la Dirección de la compañía, con la indicación del día y la hora de celebración, así como del orden del día de los asuntos a tratar, debiendo presentarse con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas.

La empresa podrá denegar la celebración de la asamblea en la fecha y hora señaladas, cuando de su celebración se derive evidente perjuicio, debiendo motivar las razones de su negativa.

La responsabilidad y el orden de la marcha de la asamblea corresponderá al Comité de Empresa.

En ningún caso la celebración de la misma podrá interrumpir el funcionamiento de las instalaciones productivas o poner en peligro la seguridad de las personas e instalaciones.

La asamblea podrá celebrarse fuera y, excepcionalmente, dentro de las horas de trabajo, disponiendo en este último caso de un máximo de doce horas anuales para el ejercicio del citado derecho.

b) Los grupos y centrales sindicales, previa solicitud y con los requisitos legales y convencionales establecidos, dispondrán de seis horas anuales para la celebración de asambleas.

c) Las personas que por la índole de su trabajo no pudieran acudir a la asamblea, no harán efectivo en metálico el importe de las horas que la empresa concede para el ejercicio de esta función.

Artículo 69. *Acción sindical de la empresa.*

a) Se estará, con carácter general, a lo establecido en la vigente Ley Orgánica de Libertad Sindical (11/1985, de 2 de agosto).

b) Delegados sindicales:

1. Cada Sección Sindical o candidatura dispondrá de hasta diez días al año de licencia no retribuida para el caso de que alguno de sus miembros sea convocado por su central sindical a reuniones, congresos, etc.

2. Se reconoce el derecho a la acumulación de las horas sindicales de los Delegados sindicales y miembros del Comité de Empresa de cada Sindicato y la utilización de las mismas para la formación de nuevas Comisiones o aquellos grupos de trabajo que la Sección Sindical considere necesario constituir. El ejercicio de este derecho tendrá una organización que posibilite el control horario.

3. El Delegado sindical dispondrá de la facultad de información directa a los trabajadores en sus puestos de trabajo, que no deberá afectar al normal desarrollo del proceso productivo, se requerirá la autorización expresa del mando correspondiente, que no debe serle denegada, salvo que existan circunstancias especiales que no lo permitan.

CAPITULO X

Artículo 70. *Disposición final.*

En todo lo no específicamente regulado en este Convenio, se estará a lo dispuesto en el Reglamento de Régimen Interior, Ordenanza de Trabajo para las Industrias del Refino de Petróleo de 1 de enero de 1972, salvo en aquellas materias que entren en contradicción con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

ANEXO I

Tabla salarial

Categoría	Pesetas
Nivel I: Peón. Ordenanza.	2.773.479
Nivel II: Ayudante Especialista. Guarda.	2.881.179
Nivel III: Oficial de tercera. Operador de tercera. Auxiliar de Laboratorio. Auxiliar Administrativo. Almacenero. Calgador. Conductor de tercera. Vigilante-Conductor de tercera.	2.994.925
Nivel IV: Oficial de segunda. Operador de segunda. Analista de segunda. Delineante de segunda. Conductor de segunda. Vigilante-Conductor de segunda.	3.140.270
Nivel V: Oficial de primera. Operador de primera. Analista de primera. Delineante de primera. Conductor de primera. Vigilante-Conductor de primera.	3.398.100
Nivel VI: Oficial muy cualificado. Operador muy cualificado. Analista muy cualificado. Delineante muy cualificado.	3.486.749
Nivel VII: Técnico Inspección segunda. Jefe Administrativo de tercera.	3.638.708
Nivel VIII: Técnico Inspección primera. Encargado. Proyectista.	4.030.369
Nivel IX: Técnico grado medio tercera. Jefe Administrativo segunda.	4.140.351
Nivel X: Técnico grado medio segunda. Jefe Administrativo segunda.	4.454.186
Nivel XI: Técnico grado medio primera. Jefe Administrativo segunda.	4.738.239
Nivel XII: Técnico grado superior.	4.975.349
Nivel XIII: Técnico grado superior.	5.442.599
Nivel XIV: Técnico grado superior.	5.759.866

Categoría	Pesetas
Nivel XV: Técnico grado superior.	5.941.574
Nivel XVI: Técnico grado superior.	6.261.728
Nivel XVII: Técnico grado superior.	6.648.221
Nivel XVIII: Técnico grado superior.	7.109.701

El personal con categoría de Botones percibirá el 60 por 100 del sueldo asignado al nivel I.

El Operador de tercera en período de formación percibirá el 90 por 100 del sueldo asignado al nivel III hasta que concluya el curso de Formación Teórica de Operadores.

ANEXO II

Plan de vacaciones 1993-1994-1995

De conformidad con lo estipulado en el artículo 39 del texto del Convenio se establece que, en cada departamento o servicio se fijen grupos para el disfrute de las vacaciones preferentemente en los meses de verano. En cualquier caso y salvo expresa determinación del mando correspondiente, deberá mediar un día laborable entre la conclusión de las vacaciones de un grupo y el inicio del disfrute del grupo siguiente:

El plan de vacaciones será el siguiente:

Procesos, tanques y puerto.—El establecido en el calendario de cinco turnos y en vigor desde el 1 de enero.

Seguridad.—Se disfrutarán en el menor tiempo posible de acuerdo con su propio calendario que se confeccionará siguiendo los criterios de años anteriores.

Laboratorio.—Se podrán disfrutar, por parte del personal, en cinco turnos en el menor tiempo posible. El número de personas presentes en el Laboratorio en cualquier turno, excluyendo los Peones y/o Ayudantes, no podrá ser inferior a cuatro personas.

La preferencia para escoger período de disfrute será rotativa, y favorable a quienes dispusieron de peores fechas el pasado año.

Mantenimiento.—Se disfrutarán las vacaciones en cuatro grupos, con el compromiso formal, por parte del personal en convenio a una colaboración con la empresa, con objeto de evitarle acumulación de trabajos en Mantenimiento, clasificados en las solicitudes de trabajo como prioridad (U), o la de aquellos trabajos que aun viniendo en la solicitud de trabajo como prioridad (N) en el momento de su emisión se hubieran transformado en urgentes (U), por no haberlos hecho a su debido tiempo, a causa de la acumulación de trabajos, como consecuencia de la disminución de disponibilidad del personal con motivo de las vacaciones. La definición de estas prioridades será competencia de Operaciones y supervisada por el Jefe de Mantenimiento.

Administración (Oficina de Las Arenas).—Se disfrutarán en tres grupos.

Oficina de Las Arenas (resto).—Se estará a lo convenido con el mando respectivo.

Personal.—Se disfrutarán en cuatro grupos.

Compras y Almacén.—Se disfrutarán en cuatro grupos.

Servicios Técnicos.—Se disfrutarán como máximo en cuatro grupos.

ANEXO III

Asistencia a reuniones de los miembros del Comité de Empresa y del Comité de Seguridad e Higiene sujetos a régimen de turnos

1. La asistencia a estas reuniones sólo será posible en el supuesto de que la vacante del puesto pueda ser cubierta por otra persona.

2. La asistencia a reuniones fuera de las horas de la jornada de trabajo tendrá el carácter de acumulativa, de forma que cuando se complete un total de ocho horas se disfrutará de un día libre. La fijación de este día deberá ser realizada de mutuo acuerdo entre jefe y operario.

En los supuestos en que la reunión del Comité dure todo el día, es decir, que la reunión de la mañana empiece al menos a las diez horas

y finalice con la jornada, los miembros del Comité en turno de mañana o de tarde de ese día pasarán a jornada normal. En estos días, la presencia en Refinería de ese personal será la jornada completa. Es obvio que en estos cambios de horario no será nunca de aplicación el contenido del artículo 43 del Convenio Colectivo vigente.

4. En el supuesto anterior, es decir, en el caso de reuniones que se prolonguen durante todo el día, los miembros del Comité en turno de noche serán dispensados de asistir al trabajo bien en la noche anterior o posterior, a convenir entre jefe y operario. El tiempo invertido en estas reuniones de jornada completa no será acumulable en el sentido expuesto en el punto 2.

5. En reuniones que se celebren únicamente por la mañana los miembros del Comité en turno de noche serán dispensados de acudir al trabajo en la noche anterior a la reunión. En estos casos, el exceso de horas entre la jornada de trabajo y el tiempo de reunión se deducirá de las horas acumuladas para disfrute de tiempo libre.

6. Si la reunión es de tarde, únicamente los miembros del Comité en turno de noche deberán acudir a su trabajo, tanto la noche anterior como la posterior.

7. El Secretario del Comité deberá solicitar las reuniones por escrito, al menos con una antelación de dos jornadas laborales. La compañía comunicará su conformidad por escrito y a la mayor brevedad a todos los miembros del Comité, así como a los Jefes de los departamentos afectados. En las reuniones urgentes el Secretario del Comité deberá pedir autorización a Relaciones Industriales, quien de acceder, se pondrá en contacto telefónico con los Jefes de departamentos afectados, para que en los casos en que no se derive un grave problema organizativo, autoricen el ausentarse de sus puestos de trabajo a los miembros del Comité de su departamento.

Los miembros del Comité de Seguridad e Higiene, en régimen de turnos, tendrán igual tratamiento que los miembros del Comité de Empresa.

Se entiende que estas normas tienen vigencia únicamente en situaciones normales. Es decir, quedan en suspenso en los casos de conflicto colectivo o huelga.

ANEXO IV

A los exclusivos efectos de la determinación del concepto de trabajos especiales, definidos en el artículo 9 del presente Convenio, y como consecuencia del desdoble del Taller Eléctrico e Instrumentación en dos talleres, se contienen a continuación las definiciones siguientes:

Instrumentista:

Lee e interpreta planos, croquis, instrucciones y manuales en castellano de elementos o piezas mecánicas, relativos a instrumentos de medida, regulación y control y repara; calibra y engrasa válvulas de control, circuitos eléctricos, electrónicos, hidráulicos y neumáticos, referentes a la instrumentación y control, así como conjuntos parciales o totales de instrumentos a montar o reparar. En equipos de control e instrumentación ajusta el funcionamiento mecánico, eléctrico, electrónico, hidráulico y neumático localizando y reparando defectos. Realiza el mantenimiento programado de todo tipo de instrumentos de medidas eléctricas, electrónicas, galvanométricas, electrodinámicas, ópticas y neumáticas, para lo cual usa toda clase de aparatos y herramientas necesarias.

Monta, ajusta y pone a punto todo tipo de instalaciones (salvo lo que corresponda a otros talleres, como bandejas, etc.) de medida, regulación y control, simple o automático de temperaturas, presiones, caudales, niveles, analizadores de gas, poder calorífico, vacío, viscosidad, combustión, ácidos o alcalinidad de fluidos, etc., también monta, calibra, repara y pone a punto los instrumentos de tipo mecánico, eléctrico, electrónico, neumático, electrodinámico, con sus circuitos de transmisión, empleando herramientas adecuadas e instrumentos «patrones» como analizadores de circuitos y de lámparas electrónicas, etc.

Comprueba la hermeticidad de las uniones de las líneas de instrumentos para detectar averías. Controla, siguiendo órdenes concretas, la automatización de las distintas regulaciones, efectuando comparaciones periódicas entre la lectura de los gráficos e indicación de los aparatos de la instalación con las obtenidas con los aparatos de comprobación, corrigiendo los defectos.

Ajusta y repara los equipos de mandos (como electroválvulas) y sistemas de alarma y fuentes de alimentación Vutronik, para lo cual emplea las herramientas apropiadas.

Cambia las cintas, tampones, etc., y realiza el engrase de todos los tipos de aparatos mediante aceites especiales. Cubre de su puño y letra las fichas de revisión y verificación de cada instrumento reparado para la correcta marcha del servicio.

Electricista: Es el operario capacitado en todas operaciones y cometidos siguientes: Leer e interpretar planos y croquis de instalaciones y máquinas eléctricas y de sus elementos auxiliares y, de acuerdo con ellos, montar y reparar estas instalaciones y máquinas, ejecutar los trabajos que se requieren para la colocación de líneas aéreas y subterráneas de conducción de energía a baja y alta tensión, llevar a cabo bobinados y reparaciones de motores de corriente alterna y continua, transformadores y demás aparatos eléctricos. Hacer el secado de motores y aceites de transformadores, montar y reparar baterías de acumulador. Montar, revisar y reparar equipos de alimentación.

ANEXO V

Plan de pensiones.—Acordada por ambas partes, la adecuación del plan previsional a la Ley de Planes y Fondos de Pensiones (Ley 8/1987, de 8 de junio), la compañía se obliga a mantener en vigor el plan de pensiones establecido.

ANEXO VI

Contrataciones de personal.—Durante la vigencia del Convenio Colectivo 1990-91-92 se contrataron tres personas en Procesos como incremento de cobertura. Esta contratación no incrementará el índice 1,1368 en futuras contrataciones ni será absorbida por la empresa, por no ser contratación a cuenta de posteriores necesidades de nuevas coberturas (creación de nuevos puestos x 1,1368).

5619

RESOLUCION de 7 de febrero de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la empresa «Nicolás Correa, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la empresa «Nicolás Correa, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9009282 que fue suscrito con fecha 28 de noviembre de 1994, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 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 de Trabajo 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, 7 de febrero de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO DE LA EMPRESA «NICOLAS CORREA, SOCIEDAD ANONIMA», AÑOS 1994, 1995 Y 1996

Artículo 1. Objeto.

El presente Convenio regula las relaciones entre la empresa «Nicolás Correa, Sociedad Anónima» y los trabajadores incluidos en su ámbito personal y se aplicará con preferencia a lo dispuesto en las demás normas legales.

Artículo 2. Ambito personal.

El Convenio afectará a la totalidad del personal que presta sus servicios en «Nicolás Correa, Sociedad Anónima».

Artículo 3. Ambito territorial.

El presente Convenio afectará tanto al centro de trabajo sito en Burgos como al centro de trabajo de Madrid.

Artículo 4. Denuncia.

La denuncia de este Convenio se producirá de conformidad con la legislación vigente y, en todo caso, por medio de escrito dirigido por el Comité de Empresa a la Dirección de la misma, dentro de los dos últimos meses de su vigencia. De no producirse denuncia expresa por cualquiera

de las partes, el Convenio se entenderá prorrogado automáticamente por la tática de un año.

Artículo 5. Vigencia.

El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 1994 y durará hasta el 31 de diciembre de 1996.

Artículo 6. Jornada de trabajo.

Las horas de trabajo efectivo serán mil setecientos noventa anuales. Para el personal de turno a relevo, considerando la jornada de trabajo la misma que la de turno normal (mil setecientos noventa horas anuales), el cuarto de hora de descanso será trabajo efectivo.

La fijación del calendario laboral se realizará entre la Dirección y el Comité de Empresa, a la vista del calendario oficial y de acuerdo con las siguientes normas:

a) Jornada continuada: A excepción de los de turno, su duración será la que permite el calendario laboral, partiendo de la base de que la jornada de los días laborables en turno normal será de nueve horas.

b) Renuncia del descanso correspondiente a la jornada continuada por el personal a turno normal, que abarca desde el 1 de junio hasta el 30 de septiembre.

c) En el supuesto de que, por Ley, se produzca una reducción del número de horas en cómputo anual, se deberá mantener el poder adquisitivo del valor de la prima.

Si al final del año o durante éste, el total de horas recuperadas es superior o inferior al previsto por causas de bajas de enfermedad o accidente, cambios de puesto de trabajo, baja voluntaria, despido u otras causas cualesquiera no será tenido en cuenta para su abono o reducción.

Artículo 7. Salarios.

Este año 1994 no habrá incremento salarial y se realizarán, como consecuencia de la delicadísima situación de tesorería por la que atraviesa la empresa que le ha llevado a la suspensión de pagos, únicamente doce pagas correspondientes a cada uno de los meses naturales del año; se produce así en el ejercicio actual la renuncia expresa al cobro de las dos pagas extraordinarias de verano y Navidad.

En compensación, se ha llegado al siguiente acuerdo:

A) En el año 1995, se abonarán las catorce pagas en las cuales están incluidas las dos extraordinarias de verano y Navidad.

B) En el año 1996, se abonarán quince pagas, que son las doce normales del año más las extraordinarias de verano y Navidad y una más adicional que se abonará en el mes de enero de 1996, calculada en base a los salarios que correspondan al año 1995.

C) En el año 1997 se abonarán quince pagas que serán las doce normales del año más las extraordinarias de verano y Navidad y una más adicional que se abonará en el mes de enero de 1997, calculada en base a los salarios que correspondan al año 1996.

A todos los efectos se considerarán estas pagas adicionales como gasto del ejercicio en el cual se hagan efectivas, es decir en los años 1996 y 1997.

En 1995 se aumentarán los salarios, con efecto retroactivo al 1 de enero, el 50 por 100 del IPC real que oficialmente se declare.

Si la empresa realizara un ejercicio equilibrado o las pérdidas netas no superaran los 15.000.000 de pesetas, el incremento salarial sería del 100 por 100 del IPC registrado.

En el supuesto de que se produjera en dicho ejercicio un beneficio neto superior a 75.000.000 de pesetas se aumentaría el 15 por 100 del IPC real.

En el año 1996 se aumentarán los salarios, con efecto retroactivo al 1 de enero, el 50 por 100 del IPC real que oficialmente se declare.

Si la empresa realizara un ejercicio equilibrado o las pérdidas netas no superaran los 15.000.000 de pesetas, el incremento salarial sería del 100 por 100 del IPC registrado.

En el supuesto de que se produjera en dicho ejercicio un beneficio neto superior a 75.000.000 de pesetas se aumentaría el 15 por 100 del IPC real.

Las personas que se incorporen a la empresa durante los años 1995, 1996 y 1997 no tendrán derecho a percibir ninguna paga adicional.

La tabla salarial se incluye como anexo al presente Convenio.

Tanto salarios base de operarios como empleados quedan fijados en la tabla salarial que se incluye como anexo I al presente Convenio para