

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

937 *RESOLUCION de 10 de diciembre de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Repsol Exploración, Sociedad Anónima» (antes «Hispanoil, Sociedad Anónima»).*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Repsol Exploración, Sociedad Anónima» (antes «Hispanoil, Sociedad Anónima»), que fue suscrito con fecha 24 de septiembre de 1987, de una parte, por miembros del Comité de Empresa y Delegados de personal de la citada razón social, en representación de los trabajadores, y de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo.

Esta Dirección General acuerda:

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

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

Madrid, 10 de diciembre de 1987.—El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «REPSOL EXPLORACION, SOCIEDAD ANONIMA» (ANTES «HISPANOIL, SOCIEDAD ANONIMA»)

CAPITULO PRIMERO

Ambito de aplicación

Artículo 1.º *Ambito funcional.*—El presente texto es el acuerdo alcanzado por «Hispanica de Petróleos, Sociedad Anónima» (HISPANOIL), Empresa dedicada a la investigación, explotación, industrialización, transporte y comercialización de hidrocarburos en el territorio nacional y fuera de él, y sus empleados.

Art. 2.º *Ambito personal.*—Las normas del presente Convenio Colectivo serán de aplicación a todos los empleados que presten su servicio en la Empresa, con las excepciones siguientes:

Directores, Subdirectores, Jefes de Base y Jefes de Delegación.

Asimismo, no serán de aplicación los artículos del Convenio que a continuación se indican a los siguientes empleados:

1. Empleados contratados con carácter temporal, artículo 15, apartado primero, b), c) y d) y apartado segundo del Estatuto de los Trabajadores, y empleados contratados en régimen de prácticas y formación: Artículos 25 (apartados 2 y 3), 28, 31 y 34 del presente Convenio Colectivo.

2. Empleados contratados con carácter eventual por obra o servicio determinado, artículo 15, apartado 1, a), del Estatuto de los Trabajadores: Artículos 25 (apartados 4 y 5) y 28 [apartado b)].

Estos empleados contratados por duración determinada se regirán, en todo caso, además de por las normas contenidas en el Convenio Colectivo, con las exclusiones reseñadas en los párrafos 1 y 2 del presente artículo, por sus condiciones particulares establecidas en su contrato individual de trabajo.

Se establece una indemnización al finalizar por conclusión la relación laboral de los contratados por obra o servicio determinado que hayan prestado sus servicios por un período superior a tres años. Esta indemnización será de diecinueve días por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.

Art. 3.º *Ambito territorial.*—Las normas del presente Convenio Colectivo se aplicarán en todos los Centros de trabajo existentes en la Empresa, así como en cualquier otro que durante la vigencia del presente Convenio pueda establecerse.

Art. 4.º *Ambito temporal.*—El presente Convenio entrará en vigor el mismo día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», pero surtirá efecto desde el día 1 de enero de 1987.

La duración será de tres años, contados desde el día 1 de enero de 1987, hasta el 31 de diciembre de 1989, siendo prorrogado tácitamente de año en año, a partir del 31 de diciembre de 1989, siempre que no se denuncie debida y reglamentariamente su vigencia por cualquiera de las partes con tres meses de antelación a la fecha de vencimiento o a la de cualquiera de sus prórrogas.

CAPITULO II

Organización del trabajo y clasificación del personal

Art. 5.º *Organización del trabajo.*—La organización, dirección y supervisión del trabajo, de conformidad con las disposiciones legales, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa, pudiendo hacer ésta las delegaciones que considere oportunas.

Esta facultad de la Dirección de la Empresa podrá delegarse en los siguientes puestos de mando y responsabilidad:

Jefes de Departamento.

Jefes de Sección.

Responsables de áreas funcionales en bases y delegaciones.

Supervisores en plataformas y plantas.

El nombramiento y cese de las personas que ocupen los puestos de mando y responsabilidad, indicados anteriormente, es facultad de la Dirección de la Empresa.

El desarrollo de estos puestos no tendrá carácter consolidable, dejando de percibirse el complemento correspondiente cuando el interesado cese por cualquier causa justificada en el desempeño del mismo.

Durante el tiempo que se ejerza el puesto de mando y especial responsabilidad, se mantendrá la totalidad de los derechos profesionales y laborales correspondientes a la categoría profesional del interesado.

Sin merma de esta facultad de organización, dirección y supervisión de la Dirección de la Empresa, los representantes de los trabajadores tendrán funciones de orientación, propuesta y emisión de informes en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente.

La Dirección de la Empresa establecerá los organigramas funcionales en todos los Centros de trabajo. La Dirección de la Empresa comunicará al Comité de Empresa y Delegados Sindicales, si los hubiere, del Centro de trabajo de que se trate, cualquier modificación funcional del organigrama establecido, antes de su puesta en práctica. Dichos órganos dispondrán de un plazo de diez días para emitir el informe, no vinculante, que estimen pertinente.

Los nombramientos o cambios personales que no supongan modificación funcional de los organigramas, se comunicarán para su conocimiento al Comité de Empresa y Delegados Sindicales, si los hubiere, del Centro de trabajo correspondiente.

Art. 6.º *Clasificación del personal.*—1. El personal de la Empresa se clasifica en los siguientes grupos profesionales:

Personal técnico.

Personal administrativo.

Personal obrero.

Personal subalterno.

A) Personal técnico.—Comprende los siguientes subgrupos:

a) Técnicos Titulados Superiores: Son aquellos a quienes para el cumplimiento de su función se les exige estar en posesión de un título académico superior reconocido oficialmente en España, desarrollando las funciones propias de su titulación oficial (Doctores, Ingenieros y Licenciados). Pertenecerán también a este grupo los asimilados, a efectos internos, por la Empresa en razón de sus funciones y experiencia.

b) Técnicos Titulados Medios: Pertenecen a este grupo aquellos que, estando en posesión de un título académico de grado medio (Ingenieros Técnicos, Peritos, Ayudantes Técnicos Sanitarios, etc.), reconocido oficialmente en España, desempeñan funciones propias de su profesión y titulado oficial, así como los asimilados, a efectos internos, por la Empresa en razón de sus funciones y experiencia.

c) Técnicos no titulados: Son aquellos que, sin estar en posesión de ningún título oficial de grado medio o superior, desarrollan funciones de carácter técnico dentro de las actividades de la Empresa.

Este subgrupo comprende los siguientes:

Técnicos especialistas.

Delineantes.

Ayudantes de Oficina Técnica.

B) Personal Administrativo: Pertenecen a este grupo aquellos empleados que, reuniendo los requisitos de formación, experiencia y aptitud necesarios en cada caso, realizan funciones administrativas, contables y otras de análoga naturaleza en cualquiera de las dependencias y Centros de trabajo de la Empresa.

C) Personal obrero: Son aquellos empleados que poseen y ejecutan los conocimientos profesionales de los oficios de la industria petrolera o de cualquiera de los oficios denominados «clásicos».

Dentro de este grupo se comprenden, a título enunciativo y no exclusivo, los siguientes subgrupos:

Profesionales de oficios clásicos: Son los operarios que en posesión de los conocimientos y práctica propia de los llamados

oficios clásicos realizan en la Empresa trabajos propios de su especialidad, tales como Albañil, Electricista, Mecánico, Jardiner, etcétera.

Peón especializado: Es el obrero dedicado a aquellas funciones concretas y determinadas que, sin constituir propiamente un oficio, exigen, sin embargo, cierta práctica, especialidad o atención.

Peón: Es el obrero que carece de cualquier clase de especialización y realiza actividades que no requieren entrenamiento ni conocimientos especiales.

D) Personal subalterno: Pertenecen a este grupo aquellos empleados que, con las cualidades profesionales de capacidad, conocimientos y experiencia necesarios, desempeñan funciones varias, integradas dentro de los siguientes subgrupos:

Almacenero.
Botones.
Conserje.
Limpiadora.
Ordenanza.
Conductor.
Telefonista.

2. Dentro de los grupos indicados, se comprenden las categorías que a continuación se indican. Estas categorías se mantendrán hasta que sea aprobado el nuevo sistema de clasificación de puestos de trabajo, momento en el cual se modificarán o suprimirán en los términos que se acuerden.

Grupo de personal Técnico:

Subgrupo Delineantes:

Delineante Proyectista.
Delineante de 1.^a
Delineante de 2.^a
Delineante de 3.^a

Grupo de personal Administrativo:

Jefe Administrativo de 1.^a y 2.^a
Oficial 1.^a
Oficial 2.^a
Auxiliar Administrativo.

Grupo de personal obrero:

Oficiales de 1.^a
Oficiales de 2.^a
Ayudantes Oficiales de 3.^a

3. Se acuerda la constitución de una Comisión Paritaria Mixta, formada por representantes de la Dirección y de los trabajadores, al objeto de realizar la clasificación del personal en grupos profesionales y por puestos de trabajo, que se utilizará como base para la creación de la nueva estructura salarial, que deberá efectuarse antes del 30 de noviembre de 1987.

Esta Comisión estará formada por cuatro representantes de los trabajadores firmantes del presente Convenio Colectivo, dos designados por UGT y dos designados por la Candidatura Independiente de Madrid, y por cuatro representantes designados por la Dirección de la Empresa.

CAPITULO III

Retribuciones

Art. 7.º Incrementos económicos.

A) Incrementos generales salariales: Para el año 1987, se incrementarán en un 5,5 por 100 todos los conceptos retributivos de cada uno de los empleados, tomando como base los vigentes al 31 de diciembre de 1986.

Para el año 1988, se incrementarán en un 115 por 100 del Índice de Precios al Consumo previsto por el Gobierno para el año 1988, aplicándose sobre todos los conceptos retributivos de cada uno de los empleados, tomando como base los vigentes al 31 de diciembre de 1987.

Para el año 1989, se incrementarán en un 120 por 100 del Índice de Precios al Consumo previsto por el Gobierno para el año 1989, aplicándose sobre todos los conceptos retributivos de cada uno de los empleados, tomando como base los vigentes al 31 de diciembre de 1988.

Se congela el valor del bienio de antigüedad, y se suprime el Fondo de Becas para hijos o familiares del empleado (Ayudas Escolares).

B) Incremento por productividad: Además de lo anterior, cada año de vigencia del presente Convenio, la Empresa aportará un 1 por 100 del total de los conceptos retributivos a 31 de diciembre de cada año, como consecuencia de las siguientes medidas para el incremento de la productividad:

a) Nueva estructura salarial: Modificación de la actual estructura salarial de la Empresa, sustituyendo el actual sistema, basado

en la mera antigüedad dentro de la categoría por un sistema más objetivo y motivador en el que el contenido del puesto de trabajo y el rendimiento del empleado sean los factores determinantes de la retribución del trabajador.

b) Congelación del valor de la antigüedad: Congruente con lo anterior, se trata de que los conceptos que no remuneran directamente la actividad del empleado y su rendimiento tengan cada vez menos peso en la estructura salarial.

c) Cómputo anual de jornada efectiva: Como medio de clasificación de la organización del trabajo se pasa del sistema de cómputo mensual al anual, de forma que quede clarificada y unificada para todos los Centros la jornada laboral, referida a la jornada efectiva de trabajo, considerando como tal, aquella en que el trabajador se encuentra en condiciones de realizar de forma real la actividad de que se trate, no computando, por lo tanto, los períodos oficiales de descanso, bocadillo, etc.

Art. 8.º Estructura salarial.—El salario del empleado hasta que no se implante la nueva estructura salarial, se desglosa en base a los siguientes componentes:

A) Salario base: Se mantiene el salario base de cada empleado.

B) Complemento convenido: Es la diferencia entre el salario fijo anual bruto de cada empleado y el salario base que le correspondía conforme a lo indicado anteriormente.

C) Prima de antigüedad: Los empleados percibirán por este concepto una prima específica que durante la vigencia del Convenio Colectivo se fija en la siguiente cuantía: 1.944 pesetas brutas/paga por bienio en 15 pagas. Para el personal eventual se devengará en 14 pagas anuales.

La fecha de percepción de cada bienio comenzará el 1 de enero o el 1 de julio del año correspondiente, según el bienio de permanencia en la Empresa se cumpla dentro del primero o segundo semestre del año. Esta prima se puede percibir con un tope máximo de diez bienios.

D) Prima de mando y responsabilidad.—Tienen derecho a esta prima aquellos Jefes de Departamento y de Sección que en la actualidad la perciben y aquellos que en el futuro sean promovidos a dichos cargos. En el caso de que el empleado deje de ocupar el puesto que dio lugar al devengo de la prima, dejará de percibirla.

El importe de la prima de mando es el siguiente:

Jefes de Sección: 4 por 100 del salario base y complemento convenido.

Jefes de Departamento: 6 por 100 del salario base y complemento convenido.

Responsables de Areas Funcionales en Bases: 5 por 100 del salario base y complemento convenido.

Supervisores de Plataformas y de Plantas: 4,5 por 100 del salario base y complemento convenido.

Supervisores de Producción y Mantenimiento de Plataformas y de Plantas: 4 por 100 del salario base y complemento convenido.

E) Prima de peligrosidad, toxicidad o penosidad.—En los trabajos de campo (sondeo, barco o plataforma) estos conceptos están incluidos en el complemento salarial que se percibe por la realización de dichos servicios. La Comisión Mixta de Seguimiento de los Programas de Prevención de Riesgos y Salud Laboral de cada Centro de trabajo definirá y graduará, para los restantes puestos de trabajo de ese Centro, aquellos puestos en los que concurren dichas circunstancias, al objeto de la percepción, en su caso, de esta prima. La cuantificación de esta prima es la siguiente:

Grado 1 = 4x = 1.476 pesetas/brutas/día.

Grado 2 = 2x = 738 pesetas/brutas/día.

F) Prima de horario no flexible.—Los ocupantes de un puesto de trabajo en oficina, que por necesidades del servicio no puedan hacer uso del horario flexible establecido, en su caso, en su Centro de trabajo, percibirán en 1987 una prima de horario no flexible por un importe de 80.340 pesetas brutas/año, distribuidas en las doce pagas ordinarias mensuales.

No tendrán derecho al cobro de la prima de horario no flexible aquellas situaciones especiales al horario, así contempladas, que no generaban cobro de esta prima antes del primero de enero de 1983.

G) Prima de horario especial.—Los ocupantes de un puesto de trabajo sujeto al sistema de horario flexible, que por necesidades del servicio, deban efectuar un horario especial de trabajo en relación al que rige en el Centro de trabajo al que pertenezcan, devengarán una prima de horario especial. Para la percepción de esta prima será necesario, al menos, que la especialidad del horario sea superior en media hora a la entrada y/o salida respecto a la jornada establecida en el Centro de trabajo correspondiente. A estos efectos se entiende como horario especial todo aquel que supere en más de media hora el comprendido entre las ocho horas y las diecinueve horas treinta minutos.

El importe de la prima para 1987 es el siguiente:

1. Si el horario de entrada es anterior a las siete treinta horas: 18.258 pesetas brutas/mes.

2. Si el horario de salida está comprendido entre las veinte horas y las veintidós horas: 18.258 pesetas brutas/mes.

3. Si el horario de salida está comprendido entre las veintidós quince horas y las cero treinta horas: 24.343 pesetas brutas/mes.

4. Si más del 50 por 100 del horario estuviera comprendido entre las cero horas y las siete horas: 30.429 pesetas brutas/mes.

Esta prima se percibirá en cada una de las 12 pagas ordinarias. Las primas indicadas en los apartados F y G del presente artículo dejarán de percibirse, bien cuando el puesto de trabajo deje de tener las condiciones de no flexibilidad de horario y/o especialidad del mismo, o bien cuando el empleado deje de ocupar dicho puesto.

H) Prima de disponibilidad.-Aquellos empleados que presten sus servicios en oficina y que por necesidades del servicio, definida por la Dirección de la Empresa, deban estar localizables y disponibles para incorporarse al servicio, fuera de su jornada habitual de trabajo, percibirán una prima de disponibilidad de $2 \times = 738$ pesetas brutas/día efectivo en disponibilidad.

En los trabajos de campo (sondeo, barco o plataforma) y en los de régimen de trabajo a turno, así como cuando se percibe prima de mando y responsabilidad, este concepto de disponibilidad está incluido en el complemento salarial que se percibe por la realización de dichos trabajos.

Para la percepción de esta prima, la Dirección de la Empresa concretará los puestos de trabajo que, en base a la definición anterior, estén sujetos a disponibilidad.

I) Prima de turmidad y retén para las plantas de tratamiento de gas en tierra.-Esta prima remunera las condiciones específicas en los procesos de producción continua sujetos a régimen de trabajo a turnos rotatorios de las plantas de tratamiento de gas de Sabinánigo (Huesca) y Bermeo (Vizcaya), así como de cualquier otra planta de tratamiento de gas o similar en tierra que pueda existir en el futuro.

El importe de esta prima para 1987 es el siguiente:

Turno de mañana: 456 pesetas brutas/día de trabajo efectivo.

Turno tarde: 1.367 pesetas brutas/día de trabajo efectivo.

Turno de noche: 2.278 pesetas brutas/día de trabajo efectivo.

J) Prima de sistema de trabajo continuado en plataforma de producción off-shore.-Esta prima remunera las condiciones específicas en los procesos de producción continua sujetos a régimen de trabajo a turnos rotatorios en las plataformas de producción off-shore, Casablanca y Gaviota, así como de cualquier otra plataforma de producción off-shore que pueda existir en el futuro. Esta prima se desglosa en los siguientes conceptos:

Prima de trabajo continuado en plataforma off-shore: 10 por 100 del sueldo base más complemento convenido. La prima se devengará solamente mientras el empleado actúe en este sistema continuado de trabajo, incluyendo los días de recuperación, los de descanso y los períodos de incapacidad laboral transitoria.

Prima de puesto de trabajo por día efectivo de trabajo en plataforma:

Grupo 1 (personal no supervisor): 14x

Grupo 2 (personal supervisor de producción y mantenimiento): 15x

Grupo 3 (personal supervisor de plataforma): 16x.

El valor x para 1987 se valora en 369 pesetas brutas.

Prima de nocturnidad: 25 por 100 del salario base más complemento convenido. Sólo se abonará por día efectivo de trabajo en plataforma a aquellos empleados cuyo horario laboral esté comprendido entre las veintidós horas y las seis horas.

K) Prima on-off inferior a cinco días.-Esta prima remunera los trabajos en plataforma off-shore del personal no asignado a un sistema de trabajo continuado en Plataforma off-shore que, por ser el período de trabajo inferior a cinco días, no es de aplicación el sistema on-off.

El importe de la prima se establece para 1987 en 2.950 pesetas brutas/día efectivo de trabajo en plataforma, pernoctando en la misma. Si no se pernocta, se percibirá 1.475 pesetas brutas/día efectivo de trabajo en plataforma.

Art. 9.º *Implantación de la nueva estructura salarial.*-Para la implantación de la nueva estructura salarial en 1987 se dispondrá de los siguientes importes:

1 por 100 del total de los conceptos retributivos a 31 de diciembre de 1986 por incremento de productividad.

El importe de la congelación del valor del bienio antigüedad.

El importe del Fondo de Becas para hijos o familiares del empleado (Ayuda Escolar).

0,20 por 100 adicional, del total de los conceptos retributivos a 31 de diciembre de 1986, aportado por la Empresa.

Para 1988 y 1989 se destinarán íntegramente a la implantación de la nueva estructura salarial el 1 por 100 del total de los conceptos retributivos a 31 de diciembre de 1987 y a 31 de diciembre de 1988 respectivamente, por incremento de productividad, así como el importe de la congelación del valor del bienio antigüedad.

Una vez que se implante la nueva estructura salarial, cuya aprobación debe efectuarse antes del 30 de noviembre de 1987 y con efecto de 1 de enero de 1987, queda establecido el nivel salarial mínimo en la Empresa para todos los trabajadores mayores de 18 años en 1.400.000 pesetas brutas/año. En 1988 el nivel salarial mínimo se establece en 1.550.000 pesetas brutas/año. Asimismo, la nueva estructura salarial tendrá una progresión de, al menos, un 10 por 100 de diferencia entre los 4 últimos niveles salariales, que se determinen, exceptuando, en su caso, el nivel correspondiente a los trabajadores menores de 18 años. Esta progresión se abonará con efecto 1 de enero de 1987 y 1 de enero de 1988 respectivamente.

Asimismo, una vez acordada la implantación de la nueva estructura salarial el monto restante que resulte después de haber pagado el nivel salarial mínimo establecido y la progresión mínima de los cuatro últimos niveles salariales, se destinará prioritariamente a los trabajadores que no hayan estado incluidos en los dos supuestos anteriores y que deban ser objeto de modificación salarial como consecuencia de la nueva estructura salarial.

Si una vez efectuadas las aportaciones indicadas anteriormente no se hubiera completado íntegramente la aplicación de la nueva estructura retributiva, la Empresa aportará adicionalmente, durante 1989, la cantidad necesaria para ello con un tope máximo, en todo caso, de 10.000.000 de pesetas.

Si, a pesar de dicha aportación adicional, no se hubiera logrado la aplicación íntegra de la nueva estructura, la Empresa continuará aportando en años sucesivos una cantidad para este fin, en la forma y condiciones que se determinen en el Convenio Colectivo que se habrá de negociar en 1990.

Art. 10. *Aprobación del nuevo sistema de clasificación del personal, así como de la nueva estructura salarial.*-Finalizado el estudio realizado por la Comisión Paritaria Mixta, establecida en el artículo 6.º del presente Convenio, el nuevo sistema de clasificación del personal así como la nueva estructura salarial deberán ser aprobados por la Dirección de la Empresa y por la mayoría de los 4 representantes designados por las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, dos de UGT y dos de la Candidatura Independiente de Madrid.

Art. 11. *Cláusula de revisión salarial.*-Para cada año de vigencia del Convenio Colectivo se establece una cláusula de revisión salarial, en los siguientes términos:

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrara al 31 de diciembre de 1987 un incremento superior al 5 por 100 respecto al IPC al 31 de diciembre de 1986, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la cifra indicada.

Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1987 y para llevarlo a cabo, se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados para 1987.

Para 1988 y 1989 la revisión se realizará del mismo modo que para el año 1987, sobre las cifras de inflación previstas por el Gobierno para cada año.

Art. 12. *Pago de salarios y anticipos.*-El pago de los sueldos de los empleados se efectuará mediante transferencia bancaria a la cuenta que cada empleado indique.

Se podrá solicitar anticipo sobre el sueldo por un importe máximo de una mensualidad líquida. Hasta el día 13 de cada mes el anticipo sólo se podrá solicitar a cuenta del mes de que se trate. A partir de ese día se podrá solicitar exclusivamente a cuenta de la remuneración del mes siguiente.

También se podrán solicitar anticipos a cuenta de las pagas extraordinarias por un importe equivalente a la cantidad líquida ya devengada.

Art. 13. *Número de pagas.*-El sueldo bruto anual del personal fijo será distribuido en quince pagas (doce mensualidades y tres extraordinarias). El sueldo bruto anual del personal con contrato de duración determinada será distribuido en catorce pagas (doce mensualidades y dos extraordinarias).

Las pagas extraordinarias se percibirán en la primera quincena de los meses de julio, octubre y diciembre, y consistirán en una mensualidad del salario base, complemento convenido, antigüedad y prima de mando y responsabilidad.

El devengo de dichas pagas se efectuará de la siguiente forma:

Extra de julio.-Se devengará por el período de 1 de enero a 30 de junio de cada año de forma proporcional al tiempo de prestación de servicios en la Empresa durante dicho período.

Extra de octubre.-Se devengará por el período de 1 de enero al 31 de diciembre de cada año, de forma proporcional al tiempo de prestación de servicios con carácter fijo en la Empresa durante dicho período.

Esta paga sólo se percibirá por los empleados que tengan el carácter de fijos en plantilla. En el supuesto de que un empleado contratado por duración determinada pasara a ser contratado como fijo de plantilla, automáticamente su sueldo será percibido en quince pagas, sin que, por este motivo, se produzca ningún incremento salarial anual.

Extra de diciembre.—Se devengará por el período de 1 de julio a 31 de diciembre de cada año de forma proporcional al tiempo de prestación de servicios en la Empresa durante dicho período.

CAPITULO IV

Jornada laboral

Art. 14. *Jornada anual efectiva de trabajo.*—Se define como jornada anual efectiva de trabajo aquella en que el trabajador se encuentra en condiciones de realizar de forma real la actividad de que se trate, no computando como tal, por lo tanto, los períodos oficiales de descanso, bocado, etc., en que el trabajador no desarrolla actividad productiva.

La jornada anual efectiva, durante la vigencia del Convenio, es la siguiente:

Oficinas: 1.716 horas/año, a partir de 1988.
Plantas de tratamiento de gas:
1.752 horas/año en 1987.
1.735 horas/año en 1988.
1.716 horas/año en 1989.

Esta reducción se efectuará de forma que no suponga incremento de plantilla sobre la actual, mediante utilización de polivalencias, reciclajes y la adopción de calendarios flexibles y amplios, realizándose las acciones de formación necesarias para ello.

Plataformas: 145 días naturales de trabajo al año.

Los restantes días anuales libres incluyen las vacaciones anuales reglamentarias, festivos legales y convencionales y los días libres de servicio. Serán de aplicación los acuerdos respecto a situaciones particulares de la jornada laboral del personal «offshore» plataforma de producción contenidas en el acta del 5 de junio de 1985.

En oficinas para el año 1987 se mantendrán los calendarios laborales de los distintos Centros de trabajo. Para 1988 y 1989 se acordará con la representación de los trabajadores la distribución de la jornada anual efectiva en los distintos Centros de trabajo, en base a los días festivos que se establezcan oficialmente, respetando los horarios laborales y las jornadas anuales y semanales establecidas.

Para el personal sujeto a régimen de turnos en plantas de tratamiento de gas y en plataforma «offshore» la fijación de los turnos se establecerá por la Empresa en base a las necesidades y de conformidad con las disposiciones legales y convencionales sobre la materia.

Art. 15. *Horarios laborales.*

1. Oficina central de Madrid.

A) Horario flexible: Los empleados que presten sus servicios en la Oficina central de Madrid estarán sujetos al sistema de horario flexible que se indica a continuación.

El régimen de horario flexible se regula, según lo establecido en las Normas de Control Horario de 12 de septiembre de 1979.

Además de lo anterior, a efectos de control de acceso y presencia en la Oficina central, regirán los siguientes criterios:

Se efectuarán obligatoriamente fichajes en las consolas de control horario, siempre que un empleado abandone la oficina durante la jornada laboral, por cualquier causa.

El empleado deberá indicar en la consola de incidencias el motivo de la ausencia de la oficina, marcando para ello el código que corresponda.

El empleado deberá entregar la tarjeta de identificación al Vigilante siempre que abandone la oficina en período de trabajo, no realizándose esto último al finalizar la jornada laboral.

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

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

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

Saldo semanal: Cuarenta horas.

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

El horario de comida, con la excepción que se indica a continuación, será de trece treinta a quince horas, con utilización

de una hora. La media hora sobrante será obligada de trabajo a todos los efectos. Sin embargo, los empleados que lo deseen podrán tener un intervalo efectivo de trece treinta a quince horas, con obligación de recuperar la media hora de más utilizada respecto al sistema anterior, en la jornada de tarde, por lo que el período cerrado será en este caso hasta las diecisiete treinta horas.

Para poder acogerse a este sistema, el empleado deberá comunicarlo con quince días de antelación al Departamento de Relaciones Industriales, quien deberá autorizarlo expresamente.

La autorización para la aplicación de este sistema está sujeta a las siguientes condiciones:

1.ª El empleado debe acogerse a este sistema de una forma habitual y regular.

2.ª Cambios injustificados y frecuentes podrán inducir a la Dirección a denegar esta posibilidad.

El personal de la Oficina central de Madrid sujeto al sistema de horario flexible podrá, mientras esté en este régimen, no realizar el período de trabajo obligatorio en jornada de invierno (de quince a diecisiete horas), una tarde a la semana, saliendo en este supuesto a partir de las trece treinta horas; manteniéndose, en todo caso, la jornada semanal de cuarenta horas en período de invierno. A este fin, los empleados interesados en hacer uso de lo anterior deberán solicitar previamente la autorización oportuna en el parte de incidencias, que deberá ser aprobado por el Jefe de Departamento o superior jerárquico inmediato.

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

Periodo cerrado: De nueve a catorce treinta horas.

Periodo abierto: De siete treinta a nueve horas; de catorce treinta a quince horas, y de quince treinta a dieciocho treinta horas.

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

Saldo semanal: Treinta y cinco horas.

A efectos de cómputo no se contabilizarán más de diez horas y treinta minutos diarios.

B) Horario no flexible: Las necesidades del servicio exigen para los puestos de trabajo que a continuación se indican el establecimiento de un horario de trabajo de carácter rígido, no pudiendo, por tanto, hacer uso del horario flexible establecido en el apartado anterior.

Dichos puestos de trabajo son los siguientes:

Departamento de Informática:

Operador de mañana:

Invierno: De siete treinta a dieciséis treinta horas.

Comida: De trece a catorce horas.

Verano: De siete treinta a catorce treinta horas.

Operador de tarde:

Invierno: Una semana al mes: De lunes a viernes, de dieciséis a veintitrés treinta horas. Sábado, de nueve a catorce horas.

Resto semanas al mes: De lunes a viernes, de quince treinta a veinticuatro horas.

Verano: Una semana al mes: De lunes a viernes, de catorce a veinte treinta horas. Sábado, de nueve a catorce horas.

Resto semanas al mes: Lunes a viernes, de trece treinta a veintidós horas.

Operador Principal:

Invierno: De diez a diecinueve horas (lunes a viernes). Una hora para comida.

Verano: De nueve treinta a diecisiete horas (lunes a viernes). Media hora para comida.

Subdirección de Servicios a la Explotación-Producción: Mientras las necesidades del servicio no aconsejen el establecimiento de un horario fijo de tarde, un Operador del Sistema tendrá, normalmente, el horario normal, pudiendo ser modificado en las siguientes condiciones, cuando las necesidades del servicio así lo aconsejen:

A solicitud de la Empresa podrá tener un horario fijo y/o especial comprendido entre las siete y las veintidós horas (ocho horas al día).

El cambio de horario normal al indicado anteriormente será comunicado al empleado con un mínimo de tres días de antelación.

El período mínimo de aplicación de dicho horario será de cinco días laborables consecutivos.

El empleado sujeto a este régimen percibirá una prima de un 4 por 100 de forma continuada, independientemente del horario que tenga en cada momento. Además percibirá las primas de horario no flexible y/o especial que le correspondan cuando se realice la jornada indicada.

Operador de Sistemas: Los horarios siguientes se establecerán en caso de necesidad del servicio:

Horario fijo de tarde: Invierno: De dieciséis a cero treinta horas (con media hora para cenar). Verano: De catorce treinta a veintiuna treinta horas.

Horario fijo de noche: Invierno: De cero a ocho quince horas (con quince minutos de descanso). Verano: De una a ocho horas.

Conductores de Presidencia, Vicepresidencia y Dirección: El horario laboral dependerá de las necesidades del servicio.

Servicios Generales (Conserjería):

Conserje de Presidencia y Portero Mayor: Invierno: De ocho treinta a diecisiete treinta horas. Verano: De ocho a quince horas.

Conserje de mañana: Invierno: De siete treinta a dieciséis treinta horas. Verano: De siete veinte a catorce veinte horas.

Conserje de tarde: Invierno: De trece a veintiuna horas. Verano: De trece a veinte horas.

Servicios Generales (Telefonistas):

Puesto 1:

Invierno: Entrada, de ocho a ocho treinta horas. Salida, de diecisiete a diecisiete treinta horas.

Verano: Entrada, de siete cuarenta y cinco a ocho horas. Salida, de catorce cuarenta y cinco a quince horas.

Puesto 2:

Invierno: De doce a diecinueve horas. Verano: De once treinta a dieciocho horas.

Sección de Télex:

Operador de Télex 1:

Invierno: De siete cuarenta y cinco a dieciséis cuarenta y cinco horas. Verano: De siete treinta a catorce treinta horas.

Operador de Télex 2:

Invierno: De diez treinta a diecinueve treinta horas. Verano: De diez treinta a dieciocho horas.

Sección de Viajes:

Puesto 1:

Invierno: De nueve a dieciocho horas. Verano: De siete treinta a catorce treinta horas.

Puesto 2:

Invierno: De ocho treinta a diecisiete treinta horas. Verano: De ocho a quince horas.

2. Centro de Trabajo de Tarragona.

Base Garidells. Personal de oficinas.

A) Horario flexible: Los empleados que presten sus servicios en régimen de oficina se registrarán por el sistema de horario flexible que se indica a continuación:

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

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

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

Saldo semanal: Cuarenta horas.

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

El horario de comida será de trece a catorce treinta horas.

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

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

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

Saldo semanal: Treinta y cinco horas.

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

El personal de oficinas sujeto al sistema de horario flexible podrá, mientras esté en este régimen, no realizar el período de trabajo cerrado obligatorio en jornada de invierno (de catorce treinta a diecisiete horas) una tarde a la semana, saliendo en este supuesto a partir de las trece horas, manteniéndose en todo caso la jornada semanal de cuarenta horas en período de invierno. A este fin, los empleados interesados en hacer uso de lo anterior deberán solicitar previamente la autorización oportuna en el parte de incidencias, que deberá ser aprobado por el Jefe de Departamento o superior jerárquico inmediato.

B) Horario no flexible: Las necesidades del servicio exigen para los puestos de trabajo que a continuación se indican el establecimiento de un horario de trabajo de carácter rígido, no pudiendo, por tanto, hacer uso del horario flexible establecido en el apartado anterior.

Dichos puestos de trabajo son los siguientes:

Operador de Radio-Télex:

Invierno: De ocho treinta a diecisiete treinta horas (comida de trece a catorce horas). Verano: De ocho a quince horas.

Telefonista:

Invierno: De ocho treinta a diecisiete treinta horas (comida de trece a catorce horas). Verano: De ocho a quince horas.

Conductor:

Invierno: De ocho treinta a diecisiete treinta horas (comida de trece a catorce horas). Verano: De ocho a quince horas.

Los ocupantes de estos puestos percibirán la prima de horario no flexible establecida en el artículo 8.º, F).

3. Centro de trabajo de Sabiñánigo.

1. Personal de oficina.

A) Horario flexible: Los empleados que presten sus servicios en régimen de oficina se registrarán por el sistema de horario flexible que se indica a continuación:

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

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

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

Saldo semanal: Cuarenta horas.

Horario de comida: De trece treinta a catorce treinta horas.

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

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

Período cerrado: De ocho quince a catorce quince horas.

Período abierto: De siete cuarenta y cinco a ocho quince y de catorce cuarenta y cinco a quince quince horas.

Saldo semanal: Treinta y cinco horas.

A efectos de cómputo no se contabilizarán más de siete horas y treinta minutos diarios.

El personal de oficinas sujeto al sistema de horario flexible podrá, mientras esté en este régimen, no realizar el período de trabajo cerrado obligatorio en jornada de invierno (de catorce treinta a diecisiete horas) una tarde a la semana, saliendo en este supuesto a partir de las trece treinta horas, manteniéndose en todo caso la jornada semanal de cuarenta horas en período de invierno. A este fin, los empleados interesados en hacer uso de lo anterior deberán solicitar previamente la autorización oportuna en el parte de incidencias, que deberá ser aprobado por el Jefe de Departamento o superior jerárquico inmediato.

B) Horario no flexible: Las necesidades del servicio exigen para los puestos de trabajo que a continuación se indican el establecimiento de un horario de trabajo de carácter rígido, no pudiendo, por tanto, hacer uso del horario flexible establecido en el apartado anterior.

Dichos puestos de trabajo son los siguientes:

Telefonista, Operador de Télex:

Invierno: De ocho treinta a diecisiete treinta horas (comida de trece treinta a catorce treinta horas). Verano: De ocho a quince horas.

Responsable del Servicio Técnico:

Invierno: De ocho treinta a diecisiete treinta horas (comida de trece treinta a catorce cuarenta horas). Verano: De ocho a quince horas.

Los ocupantes de estos puestos percibirán la prima de horario no flexible establecida en el artículo 8.º F).

C) Régimen de trabajo a turno de servicio de operación y mantenimiento de planta de tratamiento de gas:

a) Se establecen seis equipos, que trabajarán a turnos, con el siguiente horario:

Jornada laboral de ocho horas de trabajo efectivo y quince minutos de descanso: Cuarenta horas semanales.

Turno de mañana (un equipo): De seis a catorce quince horas.

Turno de tarde (un equipo): De catorce a veintidós quince horas.

Turno de noche (un equipo): De veintidós a seis quince horas.

Turno de mantenimiento y reparación (uno o dos equipos): De ocho treinta a trece treinta y de quince a dieciocho horas.

De los turnos de mantenimiento y reparación, un equipo está disponible para cubrir las incidencias en los turnos de mañana, tarde o noche, así como cualquier situación de emergencia que se produzca fuera de su jornada laboral.

b) El descanso de quince minutos en los turnos de mañana, tarde y noche se tomarán de tal forma que, en todo caso, dos operarios estén prestando servicio y descansen uno.

Deberán disfrutarse en las dos horas centrales del turno, sin que se pueda disfrutar en la entrada o salida del turno.

c) Día festivo: Los días no laborables por ser fiesta nacional, autonómica, local o de Convenio no se disfrutarán por el personal que integre en esos días específicos los turnos de mañana, tarde o noche, recuperándose cuando esos empleados estén asignados al turno de mantenimiento y reparación más próximo a dicho día festivo.

d) Vacaciones reglamentarias anuales: Durante las vacaciones reglamentarias anuales podrán quedar reducidos los equipos, a juicio de la Dirección, a dos operarios. El período de vacaciones será, en principio, los meses de julio, agosto y septiembre, por estimarse que en estos meses existe menor demanda de suministro de gas.

4. Centro de trabajo de Bermeo.

Uno. Personal de oficinas.

A) Hasta que no se implante un sistema de horario flexible, el personal que preste sus servicios en régimen de oficina tendrá el horario laboral que a continuación se indica:

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

Entrada: Ocho horas treinta minutos.

Salida: Trece horas treinta minutos.

Horario de comida: Trece treinta a catorce treinta horas.

Entrada: Catorce horas treinta minutos.

Salida: Diecisiete horas treinta minutos.

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

Entrada: Ocho horas.

Salida: Quince horas.

B) A partir de la implantación del horario flexible el horario laboral será como sigue:

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

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

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

Salido semanal: Cuarenta horas.

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

El horario de comida, con la excepción que se indica a continuación, será de trece treinta a quince horas, con utilización de una hora. La media hora sobrante será obligada de trabajo a todos los efectos. Sin embargo, los empleados que lo deseen podrán tener un intervalo efectivo de trece treinta a quince horas, con obligación de recuperar la media hora de más utilizada respecto al sistema anterior en la jornada de tarde, por lo que el período cerrado será en este caso hasta las diecisiete treinta horas.

Para poder acogerse a este sistema, el empleado deberá comunicarlo con quince días de antelación al Departamento de Personal, que deberá autorizarlo expresamente.

La autorización para la aplicación de este sistema está sujeta a las siguientes condiciones:

1.ª El empleado debe acogerse a este sistema de una forma habitual y regular.

2.ª Cambios injustificados y frecuentes podrán inducir a la Dirección a denegar esta posibilidad.

El personal sujeto al sistema de horario flexible podrá, mientras esté en este régimen, no realizar el período de trabajo cerrado obligatorio en jornada de invierno (de quince a diecisiete horas), una tarde a la semana, saliendo en este supuesto a partir de las trece treinta horas, manteniéndose, en todo caso, la jornada semanal de cuarenta horas en período de invierno. A este fin, los empleados interesados en hacer uso de lo anterior deberán solicitar previamente la autorización oportuna en el parte de incidencias, que deberá ser aprobado por el Jefe de Departamento o superior jerárquico inmediato.

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

Período cerrado: De nueve a catorce treinta horas.

Período abierto: De siete treinta a nueve horas. De catorce treinta a quince horas. De quince treinta a dieciocho treinta horas.

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

Saldo semanal: Treinta y cinco horas.

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

C) Horario no flexible (no tendrá variación con la implantación de horario flexible).

Las necesidades del servicio exigen para los puestos que a continuación se indican el establecimiento de un horario de trabajo de carácter rígido, no pudiendo, por tanto, hacer uso del horario flexible establecido en el apartado anterior.

Dichos puestos de trabajo son los siguientes:

Telefonista:

Invierno: De ocho a treinta a diecisiete treinta horas (comida de trece a catorce horas). Verano: De ocho a quince horas.

Peones de planta:

Invierno: De ocho treinta a diecisiete treinta horas (comida de trece a catorce horas). Verano: De ocho treinta a diecisiete treinta horas.

Los ocupantes de estos puestos percibirán la prima de horario no flexible establecida en el artículo 8.º F), desde el momento en que se establezca en el Centro de Horario Flexible.

Dos. Personal en régimen de trabajo a turno en la planta de tratamiento de gas.

El régimen de trabajo a turno de servicio de operación y mantenimiento de planta de tratamiento de gas es como sigue:

a) Se establecen cinco equipos, que trabajarán a turnos, con el siguiente horario:

Jornada laboral de ocho horas de trabajo efectivo y quince minutos de descanso; cuarenta horas semanales.

Turno de mañana (un equipo): De seis a catorce quince horas.

Turno de tarde (un equipo): De catorce a veintidós quince horas.

Turno de noche (un equipo): De veintidós a seis quince horas.

b) El descanso de quince minutos en los turnos de mañana, tarde y noche se tomará de tal forma que, en todo caso, dos operarios estén prestando servicio y descansen uno. Deberá disfru-

tarse en las dos horas centrales del turno, sin que se pueda disfrutar en la entrada o salida del turno.

Art. 16. *Horario laboral en otros Centros de trabajo, en su caso, y lugares de trabajo.*—En otros lugares de trabajo y en otros Centros de trabajo, si los hubiere en el futuro, regirá el horario de trabajo establecido oficialmente sin sobrepasar, en los casos de trabajo de oficina, la jornada de cuarenta horas semanales en invierno, y treinta y cinco horas semanales en verano, así como la jornada anual establecida.

Art. 17. *Horas extraordinarias:*

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

b) Ante la grave situación de paro existente, y con el objeto de favorecer la creación de empleo, se estima conveniente reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, con arreglo a los siguientes criterios:

1. Horas extraordinarias habituales: Supresión.
2. Horas extraordinarias que vengan exigidas por necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: Realización.
3. Horas extraordinarias estructurales: Realización, siempre que no quepa la utilización de contrataciones temporales previstas en la normativa vigente al respecto.

Se consideran horas estructurales:

Las necesarias por pedidos imprevistos o periodos punta de trabajo.

Las producidas por ausencias imprevistas.

Las producidas por incidencias en los turnos.

Otras circunstancias, de carácter estructural, derivadas de la naturaleza de la actividad de Empresa.

c) *Importe.*—Las horas extraordinarias efectuadas por el personal que presta sus servicios en oficinas se abonarán con los siguientes recargos:

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

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

Horas extraordinarias realizadas en domingo y días festivos: 150 por 100 de recargo sobre el valor de la hora normal.

El módulo para el cálculo del valor de las horas extraordinarias será el establecido por las disposiciones legales vigentes en cada momento. La Empresa procurará compensar las horas extraordinarias estructurales por tiempo de descanso, en lugar de ser retribuidas monetariamente. Esta compensación se efectuará por periodos de ocho horas, no pudiendo acumularse más que por periodos mensuales y se compensará de la siguiente forma:

Horas extraordinarias efectuadas en día laborable: Por cada hora realizada se recuperará una hora y tres cuartos.

Horas extraordinarias efectuadas en días no laborables: Por cada hora realizada se recuperarán dos horas.

d) *Personal excluido.*—Queda excluido del régimen señalado anteriormente sobre horas extraordinarias cualquier empleado que perciba prima de mando y responsabilidad, dietas de viaje y/o prima de campo, así como cualquier otro complemento salarial de análoga naturaleza.

e) En relación a la comunicación de las horas extraordinarias a los representantes de los trabajadores, así como respecto a la determinación del carácter de las horas, se estará a lo establecido en los artículos 3 y 4 de la Orden del Ministerio de Trabajo de 1 de marzo de 1983.

f) *Horas extraordinarias de emergencia del personal de plataformas «off-shore» producción:*

1. Se establecen dos horas como período mínimo abonable por llamada de emergencia en período nocturno.

2. Se considera período nocturno el comprendido entre las veintiuna y las seis horas, mientras el horario de los turnos se mantenga de dieciocho a seis horas. Si el horario de los turnos pasara a ser de diecinueve a siete horas, el período nocturno se consideraría desde las veintidós a las siete horas.

3. Las horas extras en período nocturno se abonarán con un recargo del 100 por 100 del valor normal.

4. Cuando haya un cambio de turno dentro de la plataforma, se respetará el límite de diez horas de descanso entre fin de jornada y comienzo de la siguiente.

Art. 18. *Vacaciones.*—1. *Duración y cómputo:* Todo el personal de la Empresa tiene derecho a una vacación anual retribuida de veintitrés días laborables en régimen normal de trabajo (personal de oficina), o treinta días naturales en los demás regímenes (personal en régimen de turno en planta y plataforma).

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

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

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

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

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

7. Los empleados comunicarán antes del mes de mayo de cada año las fechas en que desean disfrutar las vacaciones y la Dirección correspondiente confeccionará un plan de vacaciones antes del 30 de mayo. Todos los cambios posteriores deberán tener la aprobación de los superiores.

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

En las plataformas «offshore» de producción, la Dirección establecerá el cambio de los turnos de trabajo el 29 ó 30 de diciembre, a fin de homogeneizar este disfrute igual que el resto del personal.

9. Las vacaciones anuales deberán ser disfrutadas antes del 31 de diciembre del año correspondiente. Las vacaciones de Navidad deberán ser disfrutadas en las fechas específicas establecidas, no pudiéndose acumular en estas semanas de Navidad las vacaciones anuales ni las recuperaciones pendientes. En ningún caso puede estar ausente en alguna de dichas fechas más del 50 por 100 de la plantilla de cada Departamento.

10. Asimismo, se considerarán como días festivos el Jueves Santo y la Festividad de Santa Bárbara, y medias fiestas el Miércoles Santo, 24 de diciembre y 31 de diciembre. Los días considerados como de media fiesta, el mínimo de horas a realizar será de cuatro horas en horario fijo y de tres horas y cuarto en horario flexible.

Los empleados de oficina pueden disfrutar de un puente con carácter anual de entre las fechas posibles en cada año, a determinar en el calendario laboral de cada Centro de trabajo. En ningún caso puede estar ausente en alguna de dichas fechas más del 50 por 100 de la plantilla de cada Departamento.

Art. 19. *Permisos.*—a) *Permisos retribuidos.*—El empleado tendrá derecho, previo aviso y justificación, a permisos retribuidos por los motivos y tiempo siguientes:

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

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

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

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

a.5) Un día por traslado de domicilio habitual.

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

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

c) *Permiso de maternidad.*—En el supuesto de parto, quedará suspendida la relación laboral de la empleada con reserva del puesto de trabajo, por una duración máxima de dieciséis semanas, distribuidas, antes o después del parto, a opción de la empleada.

Durante este período la empleada percibirá el 100 por 100 del sueldo base, complemento convenido y antigüedad, no percibiendo durante dicho período otras primas de las que viniera disfrutando.

d) Permiso especial sin retribución.-El empleado que lleve prestando sus servicios en la Empresa de manera permanente más de un año podrá solicitar un permiso especial no retribuido por un período de uno a tres meses, por razones de ampliación de estudios o exigencias familiares de carácter ineludible.

Estos permisos deberán solicitarse, al menos, con un mes de antelación y previa justificación del motivo.

e) Permiso por asistencia a examen.-El empleado tendrá derecho a disfrutar permisos por el tiempo necesario para concurrir a exámenes, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional; el empleado deberá solicitar al Jefe de Departamento correspondiente, con una antelación mínima de diez días, y posteriormente deberá justificar de forma fehaciente su asistencia al mismo.

f) Permiso especial por maternidad o paternidad.-El empleado tendrá derecho a disfrutar de un permiso, sin retribución, con reserva del puesto de trabajo, por razón de nacimiento de un hijo, por un período máximo de doce meses, a contar desde la fecha de nacimiento. Este permiso deberá solicitarse, al menos, con un mes de antelación.

CAPITULO V

Condiciones laborales

Art. 20. *Excedencias.* a) Excedencia voluntaria: El personal de plantilla que lleve prestando sus servicios de manera permanente un año, como mínimo, podrá pasar a la situación de excedencia voluntaria por un tiempo no inferior a dos años ni superior a cinco.

La solicitud de excedencia deberá presentarse con, al menos, un mes de antelación a la fecha en que se desee su comienzo.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado por el mismo empleado si han transcurrido cuatro años desde la anterior excedencia.

b) Excedencia forzosa: La concesión de la excedencia forzosa será obligatoria, con el derecho a la incorporación inmediata y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, en los puestos de designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El ingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

c) En los casos de excedencia, a petición del interesado, la Empresa mantendrá el excedente en el servicio médico y seguros de vida existentes para el resto de los empleados, siendo el coste a cargo del empleado.

Art. 21. *Incompatibilidades y pluriempleo.*-Serán de plena aplicación al personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, las normas contenidas en la legislación sobre incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

La ocultación de situaciones de incompatibilidades o el incumplimiento de la legislación sobre la materia serán consideradas como falta muy grave.

Se estima conveniente erradicar el pluriempleo, para lo cual y en este sentido, la Empresa no llevará a efecto contrataciones de trabajo a personas pluriempleadas que estén contratadas a jornada completa en otra Empresa y otro tipo de Entidad. Si podrá hacerlo, sin embargo, cuando dicha contratación se efectúe en jornadas de trabajo a tiempo parcial siempre que en conjunto no superen la jornada ordinaria de trabajo.

La Empresa no facilitará horarios diferentes a los vigentes en los Centros que posibiliten el pluriempleo.

Art. 22. *Servicio militar.*-Se establece el siguiente régimen para el personal que se encuentre prestando el servicio militar:

Si el empleado es soltero y sin hijos, percibirá el 75 por 100 de su último sueldo base mensual, complemento convenido y antigüedad. Si acudiera a la Empresa a trabajar, con autorización de la Empresa, percibirá el 100 por 100, siempre que realice un mínimo de cuarenta horas mensuales.

Las pagas extraordinarias se percibirán de forma proporcional a lo percibido durante el período a que correspondan.

En los demás casos percibirá el 100 por 100 de su último sueldo base mensual, antigüedad y complemento convenido.

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

Durante el servicio militar el empleado conservará los mismos derechos que el resto de los empleados, respecto a los incrementos de Convenio Colectivo y las mejoras sociales establecidas por la Empresa: Servicio médico, economato, pólizas de seguros, etc.

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

Art. 23. *Prestación complementaria en situación de incapacidad laboral transitoria.*-En caso de ausencia al trabajo, justificada y con aviso a la Empresa, por enfermedad, común o laboral, y, cuando una vez transcurrido el tiempo marcado por la Ley, el trabajador se encuentre en situación de incapacidad laboral transitoria, percibirá el suplemento de la Empresa necesario para alcanzar el 100 por 100 de su sueldo base, complemento convenido y, en su caso, antigüedad, prima de mando y de horario.

Además, caso de que se trate de baja oficial por accidente laboral, el personal en régimen de trabajo a turnos, percibirá la prima de sistema establecida. El personal de plataforma «offshore» producción y el personal de planta de tratamiento de gas en tierra percibirá, en este caso, la prima de puesto de trabajo correspondiente a la situación en que se encuentre respecto a su calendario laboral anual. Los empleados destinados en el exterior percibirán durante la baja por enfermedad o accidente las mismas percepciones que estaban cobrando anteriormente, siempre que continúen en el país de destino o sean trasladados a otro país para su recuperación. En caso de que regresen a España, dejarán de percibir el diferencial coste de vida y el bono de expatriación en las condiciones establecidas en el Manual del Exterior.

El trabajador en situación de baja por incapacidad laboral transitoria deberá aportar el correspondiente parte de la Seguridad Social, siempre que la baja se prolongue más de cinco días.

Además, en los casos en que la Empresa lo estime conveniente, podrá tomar aquellas otras medidas que considere procedentes para la comprobación de la enfermedad en cualquier momento.

Art. 24. *Jubilación.*-De conformidad con la estipulación adicional quinta del Estatuto de los Trabajadores y los criterios establecidos en la Sentencia del Tribunal Constitucional de 2 de julio de 1982, se establece la jubilación obligatoria para el personal al cumplir los sesenta y cinco años de edad.

CAPITULO VI

Viajes, desplazamientos y traslados

Art. 25. Serán de aplicación las siguientes normas, aprobadas por ambas representaciones en el acta final de Convenio del 24 de septiembre de 1987:

1. Normas de viaje.
2. Manual de personal destinado en el exterior.
3. Manual de personal destinado en el interior.
4. Manual de personal en régimen de recuperación «on-off» interior.
5. Manual de personal en régimen de recuperación «on-off» exterior.

Art. 26. Las alteraciones de estos manuales obedecerán a circunstancias objetivas y la representación de los trabajadores deberá ser informada con carácter previo a la alteración, manteniendo al respecto las competencias legales contenidas en el Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto de 14 de abril de 1980.

Art. 27. *Desplazamiento a los puestos de trabajo.*-La Empresa facilitará los medios de transporte necesarios o, si no, pagará los gastos de transporte a razón de 22 pesetas/kilómetro, para los siguientes desplazamientos:

Centro de trabajo de Bermeo:

Personal de plataforma: Bermeo-Sondika-Bermeo.

Personal de oficina y planta: Bermeo-Machichaco-Bermeo.

Centro de trabajo de Garidells, personal de oficina y plataforma: Tarragona-Garidells-Tarragona.

Centro de trabajo de Larres, personal de oficina y planta: Sabiñánigo-Larres-Sabiñánigo.

CAPITULO VII

Beneficios sociales

Art. 28. *Prestaciones complementarias de la Seguridad Social.*-Ambas representaciones acuerdan que, una vez que haya entrado en vigor la nueva Ley reguladora de los Planes y Fondos de Pensiones, así como que esté aprobada la implantación de la nueva estructura salarial, se negociará un nuevo sistema de prestaciones a cargo del fondo de pensiones de «Hispanoil».

Hasta que no se haya acordado el nuevo sistema de prestaciones a cargo del fondo de pensiones de «Hispanois», el sistema de prestaciones complementarias de la Seguridad Social será el siguiente:

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

Capital asegurado es el complemento de la prestación de la Seguridad Social para llegar al 100 por 100 del último salario base más complemento convenido del empleado.

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

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

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

En todo caso, y por una sola vez, los familiares percibirán en caso de fallecimiento del titular la cantidad de 3.000.000 de pesetas.

En esta póliza quedan incluidos automáticamente todos los empleados fijos o contratados con carácter eventual por obra o servicio determinado al causar alta en la Empresa.

b) Renta vitalicia de jubilación: La renta vitalicia es el complemento de la prestación de la Seguridad Social para llegar al 100 por 100 del último salario base más complemento convenido del empleado.

Todos los empleados contratados con carácter fijo, excepto a los que se refiere el párrafo siguiente, comienzan a percibir esta renta vitalicia en el momento de su jubilación, es decir, cuando cumplan los sesenta y cinco años.

Los empleados contratados con carácter fijo, cuyo ingreso en la Empresa haya tenido lugar con posterioridad al 1 de enero de 1985 causarán derecho de renta vitalicia de jubilación sujeto a las siguientes condiciones:

Deberán tener cubierto el período mínimo de cotización a la Seguridad Social exigido por la normativa vigente, en cada momento.

Para devengar el 100 por 100 de la prestación complementaria es necesario que hayan estado en situación de alta en la plantilla por un período no inferior a quince años. A estos efectos se considera como alta en la plantilla la situación de excedencia forzosa, así como la situación de excedencia voluntaria si el excedente abona el coste correspondiente de su contribución al Fondo de Pensiones.

Si en el momento de jubilarse llevara en alta en la Empresa menos de quince años pero más de cinco tendrá derecho al complemento de la pensión, pero con una reducción del 10 por 100 de su cuantía teórica por cada año que falte para completar los quince exigidos.

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

En esta póliza se cubre el fallecimiento e invalidez total por accidente de los empleados de la Empresa con un capital asegurado de 12.000.000 de pesetas.

A estos efectos se entiende por invalidez total:

La enajenación mental absoluta e incurable.
La parálisis completa.
La pérdida de los dos ojos, de las dos extremidades superiores o inferiores o de las dos manos completas o de los dos pies completos.

La pérdida total de una extremidad superior y otra inferior.

En el supuesto de invalidez parcial existe un baremo de indemnización relacionado con la naturaleza de la invalidez, con un máximo de 11.000.000 de pesetas.

Esta póliza cubre a todo el personal eventual o temporal mientras realice actividad de campo.

Todos los seguros contemplados en el presente artículo están sujetos a las exclusiones normales de contratación en el mercado para estos tipos de seguros.

Art. 29. *Servicio médico.*—La atención médico-sanitaria en los Centros de trabajo de la Empresa se ajustará a lo establecido en las disposiciones legales vigentes en la materia. Con independencia de lo anterior, la Comisión Mixta de Seguimiento de los Programas de Prevención de Riesgos y Salud Laboral de cada Centro de trabajo definirá, tomando en cuenta la índole de las actividades y el riesgo de accidentes, las necesidades de recursos humanos (Médico, ATS) que considere necesarios en dichos Centros.

1. Todos los empleados del Centro de trabajo de Madrid y los familiares que a continuación se indican tendrán derecho a estar

afiliados, a opción del empleado, al Servicio de Asistencia Sanitaria del INI («SAS») o a «SANITAS».

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

El importe de los vales de asistencia médica del «SAS» o «SANITAS» será a cargo de la Empresa.

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

a) Grado de parentesco.

Cónyuge.

Hijos menores de veinticinco años.

Ascendientes consanguíneos o afines mayores de sesenta y cinco años.

La viuda, madre del titular o de su cónyuge, sin límite de edad.
Hermanos mayores de dieciocho años, del titular o del cónyuge, huérfanos de padre y madre.

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

b) Convivencia en el domicilio del titular.

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

Corresponderá al empleado la prueba de que los familiares indicados reúnan estos requisitos necesarios.

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

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

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

2. Los empleados de los restantes Centros de trabajo, distintos a la Oficina Central de Madrid, disfrutarán de un servicio médico concertado por la Empresa, en la forma en que cada caso se determine, con unos límites y alcances establecidos en sus respectivos reglamentos.

Art. 30. *Comida.*—a) Todos los empleados que presten sus servicios en un Centro de trabajo en el que la Empresa disponga de servicio de comedor podrán efectuar su comida en el mismo, siendo el importe de la comida a cargo de la Empresa, excepto durante la jornada de verano, en que se pueden dar las tres alternativas siguientes:

a.1 Los empleados que, en uso del horario flexible establecido, en su caso, en su Centro de trabajo, utilicen el servicio de comedor, podrán hacerlo siendo su coste a cargo de la Empresa, siempre que durante la jornada de tarde realicen un mínimo de una hora, en los días comprendidos entre el lunes y el jueves; el tiempo indispensable para completar el total de horas semanales reglamentarias, el viernes.

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

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

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

b) Los empleados que presten sus servicios en un Centro o lugar de trabajo en el que la Empresa no disponga de servicio de comedor o no les facilite a su cargo la comida, siempre que no dispongan de un margen superior a una hora para comer, percibi-

rán una ayuda de comida de 804 pesetas brutas por día laboral con jornada de mañana y tarde.

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

$$\frac{\text{Número de días} \times 804 \text{ pesetas}}{12} = X \text{ pesetas/mensuales}$$

12

Esta ayuda de comida será revisada con carácter anual de acuerdo con el índice del coste de alimentación publicado anualmente por el Instituto de Estadística para el conjunto nacional.

Esta ayuda no se devengará en aquellos casos en que el empleado perciba cualquier tipo de dieta ni tampoco en el caso de los empleados de la Oficina Central que hayan optado por el plazo de hora y media para comer fuera del comedor de la Empresa.

En el caso del personal sujeto a régimen de turnos de planta, si el comienzo o el final del turno coincide con horario en que el comedor esté abierto, podrán utilizar el comedor de forma gratuita, no computando este tiempo como jornada de trabajo.

En los casos en que ello sea posible, se pondrá a disposición de los trabajadores del turno de noche un refrigerio. En aquellos casos en que no sea posible, por no estar abierto el servicio del comedor, se les abonará la ayuda de comida establecida, regularizándose esta situación a la fecha de vigencia del Convenio Colectivo para aquellos Centros de trabajo en que no se disponga del servicio del comedor.

Art. 31. Préstamos.—Se incrementan los fondos de los distintos tipos de préstamos al personal fijo y al personal eventual por obra o servicio determinado en un 5,5 por 100 para el año 1987, y en el mismo porcentaje que los incrementos generales salariales que se efectúen, en aplicación del artículo 7, para los años 1988 y 1989, respectivamente.

1. Préstamo de vivienda.

Interés: El básico del Banco de España en cada momento reducido en tres puntos.

Tiempo de amortización: Cinco años.

Régimen de concesión: Las solicitudes, tramitación y concesión se efectuarán a través del Comité de Empresa, de conformidad con el Reglamento de Préstamo de Vivienda.

2. Préstamo sobre sueldo.

Dotación: Mediante las recuperaciones de las amortizaciones del principal.

Plazo de amortización: Dos años.

Importe máximo del préstamo: 300.000 pesetas.

Interés: Sin interés.

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

3. Préstamo al coste que en cada momento suponga el dinero

a la Empresa, en función de su actividad y del contexto de sus relaciones con la Banca que se deriven de la misma.

Dotación de fondo: Mediante las recuperaciones de las amortizaciones del principal.

Interés: El que en cada momento suponga el interés del dinero a la Empresa.

Plazo de amortización: Cinco años.

Reserva específica: De este fondo, se establece una reserva específica de 15.000.000 de pesetas con cargo al mismo, que se regulará según lo establecido en el Reglamento de Préstamos de Vivienda, excepto el tipo de interés a aplicar.

Las condiciones generales de los préstamos del personal eventual por obra o servicio determinado serán equivalentes a las establecidas para el personal fijo, excepto el tiempo de amortización, que se fijará en cada caso en función del plazo que se prevea de duración del contrato de trabajo del empleado eventual.

Art. 32. Economato.—Los empleados en activo y jubilados del Centro de trabajo de Madrid son beneficiarios del Economato Laboral Colectivo del INI, siendo a cargo de la Empresa el coste de este beneficio social.

Para los empleados de otros Centros de trabajo distintos al de la Oficina Central, la Empresa gestionará la inclusión de dichos empleados en algún Economato Laboral de similares características y coste. Cuando ello no sea factible la Empresa abonará al Grupo de Empresa una cantidad por este concepto equivalente a la cuota de adhesión anual al Economato Laboral Colectivo del INI por empleado/año.

Art. 33. Grupo de Empresa.—La Empresa facilitará, en la medida de lo posible, cualquier necesidad que se derive de sus funciones, tales como lugar donde poder celebrar sus reuniones, archivos para su documentación, etc.

La subvención para el funcionamiento del Grupo de Empresa, se establece en 3.844 pesetas por empleado y año.

Art. 34. Aparcamiento.—Todos los empleados que presten sus servicios en la Oficina Central, Madrid, podrán utilizar el aparcamiento allí instalado, mientras existan plazas disponibles, contribuyendo con una cantidad de 410 pesetas por mes a los gastos de mantenimiento de dichos servicios.

CAPITULO VIII

Salud laboral

Art. 35. Por salud laboral se entiende el conjunto de conocimientos y actuaciones que tienen por finalidad la protección y promoción de la salud de los trabajadores mediante la mejora de las condiciones de trabajo.

Para lograr este objetivo se establecen los criterios y mecanismos de actuación siguientes:

1. Criterios generales.

1.1. Los riesgos para la salud del trabajador se prevenirán evitando: 1.º, su generación; 2.º, su emisión, y 3.º, su transmisión; y tan sólo en última instancia se utilizarán los medios de protección personal contra los mismos. En todo caso, esta última medida será excepcional y transitoria hasta que sea posible anular dicha generación, emisión y transmisión del riesgo.

1.2. Hasta tanto se actualice la legislación en la materia, se considerarán como niveles máximos admisibles de sustancias químicas y agentes físicos en el medio ambiente laboral los valores límites umbral utilizados por los INSHT del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

1.3. En toda ampliación o modificación del proceso productivo, la nueva tecnología, proceso o productos a incorporar, necesariamente disminuirán los riesgos anteriores que comportaba y tenderá a no generar riesgos que superen los referidos valores límite umbral.

1.4. Todo accidente de trabajo, enfermedad profesional y otro tipo de daño a la salud del trabajador derivado del trabajo obligará en forma perentoria a la adopción de todas las medidas que sean necesarias para evitar la repetición de dicho daño. Las medidas correctoras e informes higiénicos que como consecuencia de estos accidentes o enfermedades profesionales se remitan a la Empresa por parte de los técnicos del INSHT serán facilitados por parte de la misma al Comité de Seguridad y Salud Laboral en un plazo máximo de diez días de su recepción.

1.5. Siempre que exista un riesgo demostrado para la salud del trabajador derivado del puesto de trabajo, podrá recurrir al Comité de Seguridad y Salud Laboral con carácter de urgencia. Este propondrá las medidas oportunas hasta que el riesgo desaparezca.

1.6. En cada Centro de trabajo y por cada área homogénea se llevará el registro periódico de los datos ambientales. Los resultados del muestreo serán puestos a disposición de las partes interesadas.

1.7. Todo trabajo, que después de efectuadas las mediciones contenidas en el artículo anterior, sea declarado insalubre, penoso, tóxico o peligroso tendrá un carácter excepcional y provisional, debiendo, en todos los casos, fijarse un plazo determinado para la desaparición de este carácter, sin que ello reporte ningún perjuicio para la situación laboral del trabajador; ello comportará necesariamente la prohibición absoluta de realizar horas extraordinarias y cualquier cambio de horario que suponga un incremento de exposición al riesgo por encima de los ciclos normales previamente establecidos.

1.8. En las Empresas en las que existan puestos de trabajo reconocidos como causantes de enfermedades profesionales, donde se esté al límite de los valores máximos permisibles o donde existan productos cancerígenos, el Comité de Seguridad y Salud Laboral elevará las normas de higiene y seguridad para el desarrollo de dichas tareas; los trabajadores que desempeñen estos puestos serán controlados sanitariamente.

2. Comité de Seguridad y Salud Laboral.

2.1. En los Centros de trabajo de 50 o más trabajadores se constituirá un Comité de Seguridad y Salud Laboral. Este Comité está constituido por tres miembros designados por la Dirección de la Empresa y tres miembros designados por el Comité de Empresa de Centro.

En los Centros de trabajo de menos de 50 trabajadores, los Delegados de personal nombrarán de entre la plantilla al Vigilante de Seguridad, quien deberá cumplir las adecuadas condiciones de idoneidad.

2.2. Los trabajadores mediante el Comité de Seguridad y Salud Laboral tendrán derecho a la información necesaria sobre las materias empleadas, la tecnología y demás aspectos del proceso productivo que sean necesarios para el conocimiento de los riesgos que afecten a la salud física y mental. Asimismo, tendrán derecho a aquella información que obre en poder de la Empresa sobre los

riesgos reales o potenciales del proceso productivo y mecanismo de prevención.

2.3 Los trabajadores, individualmente, tendrán derecho a toda la información correspondiente a los estudios que se realicen sobre su medio ambiente en el trabajo y sobre su estado de salud, incluyendo resultados de exámenes, diagnósticos y tratamiento que se les efectúe. Tendrán también derecho a que estos resultados les sean facilitados.

3. Plan de actuación.

3.1 La Dirección de la Empresa y los representantes de los trabajadores elaborarán:

- Un mapa de riesgos del Centro de trabajo.
- Un plan general de prevención.
- Planificación de programas anuales de prevención.
- Periódicamente se elaborará la Memoria de seguimiento del plan general y de los programas generales.

Cuando no se llegase a un acuerdo en la valoración técnica de un riesgo, se acudirá a un informe del INSHT.

3.2 El Comité de Seguridad y Salud Laboral podrá requerir, para aquellos puestos de trabajo donde hubiera riesgos para la salud, presuntos o demostrados, que se adopten medidas especiales de vigilancia.

3.3 Aquellos trabajadores y grupos de trabajadores que, por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular.

4. Formación: Los miembros de los Comités de Seguridad y Salud Laboral y el Vigilante de Seguridad y Salud Laboral recibirán la formación adecuada que les permita desarrollar las funciones establecidas en el presente Convenio, para lo que se negociarán programas especiales dentro del Plan General de Formación.

Los trabajadores, en general, recibirán la formación necesaria que les permita desarrollar su trabajo sin riesgo para su salud o para la de sus compañeros.

5. Libro Blanco: Antes de finalizar la vigencia del presente Convenio, las partes firmantes se comprometen a que, a partir de los mapas de riesgos y planes de prevención que se elaboren en las distintas Empresas, se confeccionará un «Libro Blanco» que refleje la situación de los distintos sectores de producción, así como las medidas de actuación para la mejora de las condiciones de trabajo.

6. Protección a la maternidad: Existirá el derecho al cambio del puesto de trabajo por embarazo, cuando se demuestre que las condiciones de trabajo (toxicidad, peligrosidad, penosidad, materias primas, etc.) puedan producir abortos o deformaciones, asegurándose el mismo salario y la incorporación a su puesto habitual cuando la trabajadora se reincorpore después del parto.

7. Tecnología y organización del trabajo: El Comité de Seguridad y Salud Laboral deberá ser informado de todas aquellas decisiones relativas a la tecnología y organización del trabajo que tengan repercusión sobre la salud física o mental del trabajador.

CAPITULO IX

Ingresos, promoción y ascensos. Formación de personal

Art. 36. *Ingresos, promoción y ascensos.*-1. Los procesos de selección para nuevos ingresos y para promoción y ascensos deben estar enmarcados en una política de planificación de necesidades y de desarrollo de los recursos humanos.

Los procesos de selección son un instrumento para buscar la persona más idónea y adecuada para el puesto.

2. En los procesos de selección se valorará competencia técnica, conocimientos, aptitudes y motivaciones.

3. Las plazas vacantes o los nuevos puestos se ofertarán por el siguiente orden de preferencia:

Personal fijo de la Empresa.

Personal fijo de las Empresas del Grupo Instituto Nacional de Hidrocarburos.

Personal eventual, seleccionado por el proceso de acuerdo sucesivamente.

Mercado externo.

4. Se constituirá una Comisión Paritaria de Selección, Ingresos, Promoción y Ascensos integrada por tres representantes de la Dirección y tres representantes del Comité de Empresa de Centro de trabajo de que se trate.

5. Las funciones de la Comisión Paritaria son:

a) Definir en cada proceso de selección, a propuesta de la Empresa, los programas, metodología de evaluación y criterios selectivos más adecuados para las características de los puestos de trabajo y de las necesidades de la Empresa.

b) Analizar los informes y propuestas que de cada candidato debe presentar la Dirección de Recursos Humanos.

c) Conocer e informar sobre las propuestas de asignación de puestos.

d) Hacer un seguimiento de la gestión de los procesos.

6. La gestión del proceso la realizará la Dirección de Recursos Humanos que podrá solicitar la colaboración al Departamento o Dirección destinatarias de los puestos.

7. Los concursos de selección se regirán por unas bases o normativa, a las que se dará la difusión adecuada según los niveles de prioridad de reclutamiento.

En las bases del concurso se explicitará:

Número de plazas.

Funciones de los puestos.

Requisitos para acceder.

Metodología y criterios selectivos.

Plazos.

Nivel salarial.

Centro de trabajo.

8. De esta regulación quedan excluidos los siguientes puestos de libre designación: Jefes de Departamento, Jefes de Sección, Responsables de Áreas funcionales en Bases y Delegaciones y Supervisores en Plataformas y Plantas.

9. Una vez efectuado el proceso de selección descrito, las plazas vacantes o los nuevos puestos serán cubiertos por la persona que la Dirección de la Empresa considera más idónea.

Art. 37. *Formación de personal.*-1. La Empresa potenciará la política de formación para posibilitar:

Un mejor desarrollo profesional del puesto.

La adecuación de los recursos humanos a los cambios organizativos y tecnológicos.

El desarrollo de un mando más participativo y democrático.

La creación de expectativas de promoción y ascensos.

La adaptación de los nuevos empleados a la Empresa.

Todo ello dará lugar a la creación de un clima laboral más favorable.

2. La Empresa elaborará un plan de formación. En este plan se expondrán las líneas de desarrollo y objetivos de la formación.

La elaboración del plan se basará en la definición de las necesidades, análisis de las capacidades actuales de los trabajadores y los planes estratégicos de la Empresa.

3. Se constituirá una Comisión paritaria de formación, integrada por cinco representantes de la Dirección y cinco representantes de los trabajadores. A esta Comisión se someterán los planes de formación para su información y negociación, para su posterior aprobación por la Dirección de la Empresa.

La Comisión tendrá como misión, además de hacer el seguimiento de los planes aprobados, acordar los criterios generales por los que se asignen los trabajadores a las acciones formativas.

La Comisión establecerá un sistema de evaluación que indique el grado de cumplimiento y la eficacia, rentabilidad y validez de los procesos y de la gestión.

La gestión de los planes será responsabilidad de la Dirección de la Empresa.

CAPITULO X

Acción representativa y sindical

A) ACCIÓN REPRESENTATIVA

Art. 38. *Comité de Empresa de Centro de trabajo.*-El Comité de Empresa de Centro de trabajo es el órgano representativo de todos los trabajadores del Centro de trabajo y tendrá, además de las facultades que se le otorgan en el articulado del Convenio, las competencias que le asigna la legislación vigente.

Los componentes del Comité de la misma candidatura podrán acumular las horas mensuales no consumidas por alguno de sus miembros.

No se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que se produzca durante el periodo de negociación del Convenio Colectivo de los miembros del Comité de Empresa que formen parte de la Comisión Negociadora, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales, a través de las cuales transcurran tales negociaciones.

Tampoco se computarán, dentro del máximo legal de horas, las utilizadas en reuniones y actuaciones que se celebren a petición de la Dirección de la Empresa.

Los miembros del Comité de Empresa, para ausentarse de su puesto de trabajo, en uso de su crédito de horas mensuales, deberán comunicarlo al superior jerárquico correspondiente con una antelación mínima de veinticuatro horas, o de cuarenta y ocho horas

cuando el trabajador estuviera en un régimen de trabajo a turno, con indicación del periodo aproximado de tiempo que estime va a durar dicha ausencia. Se exceptúa del plazo establecido para realizar la comunicación previa, la actividad de representación que sea debida a asuntos de carácter imprevisto y urgente, existiendo la obligación, en todo caso, de comunicación previa al superior jerárquico correspondiente.

Se establece el siguiente sistema de cómputo, comunicación y control de las horas de representación, del crédito de horas mensuales de los miembros del Comité de Empresa:

El Comité de Empresa comunicará al Departamento de Relaciones Industriales y, en su defecto, a la Jefatura de la Base, o a quien ésta delegue, la previsión mensual de las horas de representación que utilizará cada miembro del Comité.

Comunicación previa a la realización de las horas de representación, en la forma indicada en el párrafo 5.º de este artículo.

Comunicación mediante el correspondiente parte al final de cada incidencia, en el que se indique el comienzo y el fin de la misma. Este parte se entregará al superior jerárquico, quien, una vez firmado, lo enviará al Departamento de Relaciones Industriales o a la Jefatura de la Base, en su caso.

Art. 39. Comité Intercentros.—Se crea el Comité Intercentros, que es el máximo órgano de representación del conjunto de los trabajadores de los distintos Centros de trabajo de la Empresa.

El Comité Intercentros se compone de siete miembros titulares designados entre los componentes de los distintos Comités de Centros de trabajo y Delegados de Personal, con la misma proporcionalidad y por éstos mismos.

De igual manera se designarán siete suplentes, que sustituirán a los miembros titulares en ausencia de los mismos. El Comité Intercentros elegirá de entre sus miembros titulares un Presidente y un Secretario.

Las reuniones del Comité Intercentros serán ordinarias o extraordinarias. Se podrán celebrar un máximo de seis reuniones ordinarias anuales. Las reuniones extraordinarias se celebrarán a solicitud de dos tercios de sus miembros o a petición de la Empresa. No puede superarse el número de tres reuniones extraordinarias a petición del Comité Intercentros. La asistencia a las mismas no se computará dentro del crédito de horas mensuales de representación.

Las funciones del Comité Intercentros son, además de las especificadas en el Convenio, las que afecten con carácter general a todos los trabajadores de la Empresa y aquellas funciones que, aun siendo competencia específica de un Comité de Centro de trabajo, se considere conveniente por dicho Comité de Centro de trabajo que deban ser tratados a nivel de Empresa por su posible trascendencia.

B) ACCIÓN SINDICAL

Art. 40. 1. Los trabajadores afiliados a un Sindicato podrán en el ámbito de la Empresa o Centro de trabajo:

- Constituir Secciones Sindicales, de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato.
- Celebrar reuniones, previa notificación a la Dirección de la Empresa; recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa.
- Recibir la información que le remita su Sindicato.

2. Las Secciones Sindicales de los Sindicatos más representativos, y de los que tengan representación en el Comité de Empresa o cuenten con Delegados de Personal, tendrán los siguientes derechos:

- Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el Centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.
- A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.
- La utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellos Centros de trabajo con más de 150 trabajadores.

Art. 41. Delegado sindical estatal.—Las Centrales Sindicales o Sindicatos con Secciones Sindicales reconocidas, según el artículo anterior que tengan más del 10 por 100 de los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal a nivel de Empresa, podrán designar un Delegado sindical estatal, quien ostentará la representación de la Central o sindicato designante dentro de la Compañía.

El Delegado sindical estatal deberá ser trabajador en activo en la Empresa, teniendo las siguientes atribuciones:

1. Representar y defender los intereses del Sindicato a que pertenezca y servir de instrumento de comunicación entre la Central o Sindicato y la Dirección de la Empresa.

2. Podrá asistir a las reuniones de los órganos paritarios de Seguridad y Salud Laboral, Comisión Paritaria del Convenio, Comisiones Negociadoras de los Convenios y cuantas Comisiones Mixtas se establezcan en el Convenio Colectivo, con voz pero sin voto.

3. Poseerá las mismas garantías, derechos y obligaciones reconocidas por el Estatuto de los Trabajadores, por la Ley Orgánica de Libertad Sindical y por el Convenio Colectivo a los miembros de los Comités recibiendo la misma información y siendo oído por la Compañía en las mismas circunstancias que los citados Comités.

4. Será informado y oído por la Compañía con carácter previo:

- Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.
- En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslados de trabajadores, cuando revista carácter colectivo o del Centro de trabajo y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.
- Implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y sus posibles consecuencias.

5. A fin de que pueda realizar adecuadamente sus funciones tendrá la siguiente situación:

- Tendrá derecho a la acumulación del crédito de horas sindicales que correspondan a los miembros de los Comités de Empresa o Secciones Sindicales.
- Se negociará una bolsa para hacer frente a los gastos de locomoción, en los viajes que realicen en el desempeño de su cargo.

Art. 42. Delegados Sindicales, Provinciales o de Centro.—En aquellos Centros de trabajo con 200 o más trabajadores se elegirá un Delegado Sindical.

Igualmente se podrán sumar los trabajadores de los Centros de cada provincia, con el fin de alcanzar el citado número para tener derecho a un Delegado Sindical Provincial.

La designación y derechos que le correspondan estarán en función de las condiciones que para las Secciones Sindicales señala la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Art. 43. Cuota sindical.—A requerimiento de los Sindicatos, la Empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores, con autorización escrita de éstos, el importe de la cuota sindical correspondiente que se ingresará en la cuenta corriente que designe el Sindicato.

La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical, si la hubiere.

Art. 44. Contratas.—La Dirección de la Empresa proporcionará trimestralmente a los representantes de los trabajadores información completa sobre los contratos que realice y particularmente:

- Objeto de contrata.
- Actividades desarrolladas por el contratista.
- La situación de los trabajadores de la contrata en la Seguridad Social. En esta materia la Empresa garantizará el cumplimiento de sus obligaciones en relación con sus contratistas.

CAPITULO XI

Solución de conflictos

Los procedimientos para la solución de los conflictos surgidos entre la Dirección de la Empresa y los trabajadores o sus respectivas representaciones se regularán según las siguientes disposiciones:

Art. Comisión Paritaria.—Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente acuerdo.

1. Composición: La Comisión Paritaria está integrada por cuatro representantes designados por las partes firmantes del presente Convenio, dos designados por UGT y dos designados por la Candidatura Independiente de Madrid, y por cuatro representantes designados por la Dirección de la Empresa.

Esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán asignados libremente por cada una de las partes.

2. Procedimiento: Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios, otorgarán tal calificación la Dirección de la Empresa o la representación de los trabajadores.

En el primer supuesto, la Comisión Paritaria deberá resolver en el plazo de un mes, y en el segundo en el máximo de una semana.

Procederá a convocar la Comisión Paritaria, indistintamente, cualquiera de las partes que la integran.

3. Funciones: Son funciones específicas de la Comisión Paritaria las siguientes:

- a) Interpretación del Convenio.
- b) A requerimiento de las partes, deberá mediar, conciliar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo pudieran suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

La Comisión Paritaria, asimismo, entenderá de las consultas que, sobre interpretación del Convenio, mediación, conciliación y arbitraje, individuales o colectivos, se presenten a la misma, de alguna de las partes firmantes del presente Convenio.

- c) Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.
- d) Entiende, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, sobre la interposición de los conflictos colectivos que surjan en la Empresa por la aplicación o interpretación derivadas del presente Convenio.

Art. 46. *Conflictos colectivos.*-1. Serán susceptibles de someterse a los procedimientos voluntarios de solución de conflictos que seguidamente se detallan, todas aquellas controversias o disputas laborales que comprendan a una pluralidad de trabajadores, o en las que la interpretación, objeto de divergencia, afecte a intereses suprapersonales, o colectivos.

A los efectos del presente capítulo tendrán también el carácter de conflictos colectivos aquellos que, no obstante promoverse por un trabajador individual, su solución sea extensible o generalizable a un grupo de trabajadores.

2. Los procedimientos voluntarios para la solución de los conflictos colectivos son:

- a) Interpretación acordada en el seno de la Comisión Paritaria (según el procedimiento establecido para su funcionamiento).
- b) Mediación.

b.1) La mediación será obligatoria y su procedimiento no estará sujeto a ninguna tramitación preestablecida, salvo la designación del mediador y la formalización de la avenencia que, en su caso, se alcance.

b.2) Las partes harán constar documentalmente las divergencias, designando al mediador y señalando la gestión o gestiones sobre las que versará su función. Una copia se remitirá a la Comisión Paritaria.

b.3) La designación del mediador la harán de mutuo acuerdo las partes, preferentemente de entre los expertos que figuren incluidos en las listas que apruebe la Comisión Paritaria.

La Comisión comunicará el nombramiento al mediador, notificándole además todos aquellos extremos que sean precisos para el cumplimiento de su cometido.

b.4) Las propuestas de solución que ofrezca el mediador a las partes podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por éstas. En caso de aceptación, la avenencia conseguida tendrá la misma eficacia de lo pactado en Convenio Colectivo.

Dicho acuerdo se formalizará por escrito, presentándose copia a la Autoridad laboral competente a los efectos y en el plazo previsto en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.

- c) Arbitraje.

c.1) Mediante el procedimiento de arbitraje las partes en conflicto podrán acordar voluntariamente caso por caso encomendar a un tercero y aceptar de antemano la solución que éste dicte sobre sus divergencias.

c.2) El acuerdo de las partes promoviendo el arbitraje será formalizado por escrito, se denominará compromiso arbitral y constará, al menos, de los siguientes extremos:

- Nombre del árbitro o árbitros designados.
- Cuestiones que se someten al laudo arbitral y plazo para dictarlo.
- Domicilio de las partes afectadas.
- Fecha y firma de las partes.

c.3) Se hará llegar copia del compromiso arbitral a la Comisión Paritaria y, a efectos de constancia y publicidad, a la autoridad laboral competente.

c.4) La designación del árbitro o árbitros será libre y recaerá en expertos imparciales. Se llevará a cabo el nombramiento en igual forma que la señalada para los mediadores en el apartado b.3).

c.5) Una vez formalizado el compromiso arbitral, las partes se abstendrán de instar cualesquiera otros procedimientos sobre la cuestión o cuestiones sujetas a arbitrajes.

c.6) Cuando un conflicto colectivo haya sido sometido a arbitraje, las partes se abstendrán de recurrir a huelga o cierre patronal mientras dure el procedimiento arbitral.

c.7) El procedimiento arbitral se caracterizará por los principios de contradicción e igualdad entre las partes. El árbitro o árbitros podrán pedir el auxilio de expertos si fuera posible.

c.8) La resolución arbitral será vinculante e inmediatamente ejecutiva y resolverá motivadamente todas y cada una de las cuestiones fijadas en el compromiso arbitral.

c.9) El árbitro o árbitros, que siempre actuarán conjuntamente, comunicarán a las partes la resolución dentro del plazo fijado en el compromiso arbitral, notificándolo igualmente a la Comisión Paritaria y a la autoridad laboral competente.

c.10) La resolución, si procede, será objeto de depósito, registro y publicación a idénticos efectos de los previstos en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.

c.11) La resolución arbitral tendrá la misma eficacia de lo pactado en Convenio Colectivo.

c.12) Será de aplicación al procedimiento arbitral lo señalado en el apartado b), puntos 2 y 3 de este capítulo.

Art. 47. *Competencias y atribuciones de la Comisión Paritaria en los procedimientos de solución de conflictos colectivos.*-La Comisión Paritaria tendrá las atribuciones y competencias ya citadas y de forma primordial las siguientes:

- a) Aprobar un Reglamento de funcionamiento.
- b) Establecer la lista de mediadores y árbitros.
- c) Fomentar la utilización de estos procedimientos como vía de concertación y de solución dialogada de los conflictos laborales.
- d) Difundir el contenido de lo aquí pactado entre los trabajadores y empresarios.
- e) Analizar los resultados de estos procedimientos en función de los estudios e informes que se preparen por la Comisión.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Art. 48. *Movilidad de los trabajadores en el grupo de Empresas del Instituto Nacional de Hidrocarburos.*-Las posibilidades de promoción que plantea el pertenecer a un grupo de Empresas y el hecho de que estamos asistiendo a adecuación de plantillas en unas Empresas y nuevas contrataciones en otras permite establecer fórmulas de traslado entre las diversas Empresas.

Las fórmulas establecidas en el grupo de Empresas del INH son las siguientes:

- a) Ofertar las vacantes y nuevos puestos de trabajo a los trabajadores de otras Empresas del INH antes que al mercado externo.

b) Promocionar este traslado entre Empresas del grupo INH: Respetando los años de antigüedad en el Grupo a efectos del cómputo del complemento de antigüedad con los nuevos valores, así como a efectos indemnizatorios.

En los casos en que el salario en la nueva Empresa sea menor, se compensará la diferencia, respecto de sus retribuciones totales, con un complemento personal o una indemnización a tanto alzado.

Compensando el traslado con la indemnización pactada cuando implique traslado de residencia.

Se le otorgará al trabajador una excedencia forzosa por un plazo máximo de dos años. En caso de retorno del trabajador a la Empresa de origen procederá la devolución de las indemnizaciones que hubiera percibido, excepto los gastos de traslado.

Esta media será de carácter voluntario.

Art. 49. *Estabilidad en el empleo en la Empresa.*-La Empresa atenderá prioritariamente la contratación de los trabajadores contratados actualmente por obra o servicio determinado para la plataformas Casablanca, Gaviota y Plantas de Producción de Gas (Tierra), siempre que una vez finalizados sus contratos necesite los servicios de personal de estas características en cualquier Centro de trabajo, respetando, en todo caso, las normas legales y convencionales vigentes.

Asimismo, mientras esté en vigor su relación laboral con la Empresa y esté próxima la finalización de su contrato, ésta atenderá prioritariamente a la contratación de estos trabajadores antes de acudir a la contratación externa, siempre que necesite los servicios de personal de estas características en cualquier Centro de trabajo. Para ello, el empleado solicitará, previamente, la vacante de que se trate, así como rescindirán voluntariamente su contrato en vigor al pasar a ocupar la vacante.

Para atender a la promoción profesional de estos empleados, siempre que se produzca una vacante en cualquiera de estos lugares de trabajo, se cubrirán preferentemente con personal que trabaje en esa actividad dentro del lugar de contratación, cubriéndose con contrataciones externas las vacantes de más bajo nivel que se deban efectuar como consecuencia de estas promociones.

Art. 50. *De la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.*-1. Las partes firmantes del presente Convenio comparten la opinión que hombres y mujeres tienen que tener las mismas oportunidades en el trabajo, coinciden en que éste es un objetivo no conseguido en la actualidad y asumen que es necesario

promover medidas para alcanzar unos niveles de igualdad de oportunidades satisfactorios en los próximos años.

En el ámbito de la Empresa se asumirán como objetivos importantes:

a) Que hombres y mujeres tienen que gozar de igualdad de oportunidades en el empleo, la formación, la promoción y el desarrollo de su trabajo.

b) Que mujeres y hombres tienen que recibir igual salario ante trabajo de igual valor y que tiene que haber igualdad en todas las condiciones del empleo.

Si para alcanzar estos objetivos se necesita tomar medidas de acción positiva, éstas no se considerarán discriminatorias.

2. Las funciones del Comité Paritario para la igualdad serán:

a) Analizar, identificar y eliminar la posible discriminación en el acceso, el salario, la formación y la promoción de la mujer en la Empresa. Si para realizar esta tarea es necesaria alguna investigación, la Empresa facilitará los recursos necesarios para llevarla a cabo.

b) Posibilitar el aumento de la presencia femenina, procurando que esta presencia se dirija también a las ocupaciones tradicionalmente masculinas.

c) Decidir una evolución creciente de recursos para la formación de las mujeres. Desarrollando especialmente programas en dos direcciones:

De informática en el área administrativa.

De seguimiento de carrera para las técnicas medias y superiores, buscando su promoción a puestos de dirección.

3. Como el condicionante mayor para el mantenimiento en el trabajo de las mujeres y para su desarrollo profesional sigue siendo la maternidad, ambas partes acuerdan:

a) Asumir el papel social de la maternidad-paternidad.

b) Conceder la excedencia por maternidad o paternidad durante un año con reingreso automático y con mantenimiento de la antigüedad a efectos de cómputo cuando se solicite por el padre o la madre.

c) Ampliar el descanso por maternidad de catorce a dieciséis semanas.

DISPOSICIONES FINALES

Art. 51. *Faltas y sanciones.*—Los empleados podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones establecidas en las disposiciones legales y en el Reglamento de Faltas y Sanciones de Hispanoil.

Art. 52. *Unicidad del Convenio.*—El presente Convenio Colectivo constituye un todo unitario, en el caso de que alguna de sus cláusulas no fuese aprobada o dejada en suspenso en el trámite de su registro, las partes negociadoras deberán reconsiderar, si cabe su modificación, manteniendo la vigencia del resto del articulado del Convenio, o sí, por el contrario, deberá revisarse la totalidad del Convenio.

Art. 53. *Compensación y absorción.*—Las condiciones pactadas en este Convenio son compensables en cómputo anual con las que anteriormente rigieron por mejoras pactadas o unilateralmente concedidas por la Empresa, imperativo legal de cualquier naturaleza, Convenio o pacto de cualquier clase.

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica de todos o en alguno de los conceptos retributivos, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen a las aquí pactadas.

En caso contrario serán absorbidas o compensadas por estas últimas, subsistiendo el presente Convenio en sus propios términos y sin modificación alguna en sus conceptos, módulos y retribuciones.

Art. 54. *Publicidad.*—Para que todo el personal afectado por el presente Convenio conozca el mismo con detalle, la Empresa se compromete a editarlo y dar difusión del mismo entre todos los trabajadores.

MINISTERIO DE CULTURA

938 *ORDEN de 13 de octubre de 1987 por la que se determina la composición de la Junta Superior de Museos.*

Ilmos. Sres.: De conformidad con lo establecido en los apartados segundo y cuarto de la Orden de este Ministerio de 12 de junio

de 1987 («Boletín Oficial del Estado» del 20), ha tenido a bien disponer:

Primero.—La Junta Superior de Museos queda integrada por los siguientes miembros:

Presidente: El Director general de Bellas Artes y Archivos.

Vocales natos:

El Director del Instituto de Conservación y Restauración de Bienes Culturales.

El Director de Museos Estatales.

El Director del Centro Nacional de Exposiciones.

El Presidente de la Junta de Calificación, Valoración y Exportación de Bienes del Patrimonio Histórico Español.

Vocales designados por el Ministro de Cultura:

a) A propuesta del Director general de Bellas Artes y Archivos:

Director del Museo Nacional del Prado.

Director del Museo Arqueológico Nacional.

Director del Museo Nacional de Arte Romano de Mérida.

Director del Museo Nacional de Escultura de Valladolid.

Director del Museo Nacional de Ciencias Naturales.

Director del Museo del Ejército.

b) A propuesta del Consejo del Patrimonio Histórico:

Director del Museo de Santa Cruz de Toledo.

Director del Museo de Burgos.

Director del Museo de Huesca.

Director del Museo de Murcia.

Director del Museo de Bellas Artes de Sevilla.

Secretario: Actuará como Secretario, con voz pero sin voto, el titular de la unidad dependiente de la Dirección de los Museos Estatales que designe el Director general de Bellas Artes y Archivos.

Segundo.—La Sección de Museos de titularidad estatal, estará integrada por:

Presidente: El de la Junta, que podrá delegar en alguno de los Vocales de la Sección.

Vocales natos:

El Director de Museos Estatales.

El Presidente de la Junta de Calificación, Valoración y Exportación de Bienes del Patrimonio Histórico Español, que podrá delegar en otro miembro de dicho órgano colegiado.

Vocales designados por el Ministro de Cultura:

a) A propuesta del Director general de Bellas Artes y Archivos:

Director del Museo Nacional del Prado.

Director del Museo Arqueológico Nacional.

Director del Museo del Pueblo Español.

Director del Museo Nacional de Arte Romano de Mérida.

b) A propuesta del Consejo del Patrimonio Histórico:

Director del Museo de Santa Cruz de Toledo.

Director del Museo de Bellas Artes de Sevilla.

Lo que comunico a VV. II. para su conocimiento y efectos.
Madrid, 13 de octubre de 1987.

SOLANA MADARIAGA

Ilmos. Sres.: Subsecretario y Director general de Bellas Artes y Archivos.

939

ORDEN de 19 de noviembre de 1987 por la que se ejerce el derecho de tanteo para el Estado de los bienes que se mencionan.

Ilmos. Sres.: A propuesta de la Dirección General del Libro y Bibliotecas, y en aplicación del artículo 41, 2, del Real Decreto 111/1986, de 10 de enero,

Este Ministerio ha resuelto:

Primero.—Ejercer el derecho de tanteo para el Estado de los bienes que se relacionan en el anexo y que fueron subastados el día 16 de noviembre de 1987 en «Durán Sala de Arte y Subastas», calle de Serrano, 12, de Madrid.

Segundo.—Que se abone a su propietario el precio total de remate, por importe de 48.000 pesetas, más los gastos correspondientes, que deberá certificar la Sala de subastas.

Tercero.—Que los libros objeto del tanteo se depositen en el Centro del Patrimonio Bibliográfico «Biblioteca Nacional», que