

MINISTERIO DE EDUCACION Y CIENCIA

1648 *RESOLUCION de 12 de enero de 1989, de la Dirección General de Personal y Servicios, sobre notificación y emplazamiento a los interesados a efectos del recurso contencioso-administrativo interpuesto contra la Resolución de 24 de julio de 1986 por la que se hacían públicas las listas definitivas de los Profesores agregados de Bachillerato, que accedían al Cuerpo de Catedráticos Numerarios del mismo nivel, en la asignatura de «Dibujo».*

A efectos del recurso número 161/1988, interpuesto por doña Mercedes Rodríguez Elvira ante la Sala Segunda de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Territorial de Madrid, por la presente se notifica la interposición del recurso de referencia contra la Resolución de 24 de julio de 1986 («Boletín Oficial del Estado» de 14 de agosto), por la que se elevaban a definitivas las listas del concurso de méritos para acceso al Cuerpo de Catedráticos Numerarios de Bachillerato, en la asignatura de «Dibujo» y se emplaza ante dicha Sala, a los Profesores agregados interesados por haber participado en dicho concurso de méritos, a fin de que puedan comparecer ante la Sala, en el plazo de diez días, sin que su personación pueda retrotraer ni interponer el curso se los autos.

Madrid, 12 de enero de 1989.—El Director general, Gonzalo Junoy García de Viedma.

Sr. Subdirector general de Gestión de Personal de Enseñanzas Medias.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

1649 *RESOLUCION de 29 de diciembre de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del acuerdo de fecha 7 de diciembre de 1988 suscrito por la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de la Empresa «Repsol Exploración, Sociedad Anónima».*

Visto el acuerdo de fecha 7 de diciembre de 1988, suscrito por la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de la Empresa «Repsol Exploración, Sociedad Anónima», publicado en el «Boletín Oficial del Estado», de 15 de enero de 1988, por el que se desarrolla lo establecido en el punto 3 del artículo 6.º y artículos 9.º y 10 del citado Convenio, 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 acuerdo 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, 29 de diciembre de 1988.—El Director general, Carlos Navarro López.

ACUERDO DE DESARROLLO PUNTO 3 DEL ARTICULO 6.º Y ARTICULOS 9.º Y 10 DEL VIGENTE CONVENIO COLECTIVO DE «REPSOL EXPLORACION, SOCIEDAD ANONIMA», PARA LOS AÑOS 1987, 1988 Y 1989

(«BOE» de 15 de enero de 1988)

I. El artículo 6.º del texto del vigente Convenio Colectivo quedará redactado de la manera siguiente:

Art. 6.º *Clasificación del personal.*—1. La clasificación del personal se estructura en base a grupos funcionales y grupos profesionales.

a) Los grupos funcionales son los siguientes:

Grupo funcional de Técnicos.
Grupo funcional de Administrativos.
Grupo funcional de Operarios.

b) Los grupos profesionales corresponden a cada uno de los diferentes niveles en que se han clasificado los puestos de trabajo de

«Repsol Exploración», de conformidad con el método general de clasificación del personal en grupos profesionales, aprobado en el acta final de la Comisión Negociadora del artículo 10 del Convenio Colectivo con fecha 7 de diciembre de 1988.

2. Relación detallada de puestos de trabajo.

a) Una vez comunicada a los empleados la adscripción a los grupos profesionales, la Dirección de la Empresa, en un plazo de cinco días, entregará a la representación de los trabajadores la relación de puestos y actividades tipo existentes en la Empresa, a dicha fecha.

Esta relación constará de los siguientes datos:

Dirección (áreas operativas).

Puestos de trabajo.

Actividades tipo de cada uno de ellos.

Clasificación profesional.

Número de trabajadores que en ese momento están adscritos a cada puesto.

b) Igualmente, finalizado el plazo que se acuerde para la resolución de las reclamaciones individuales, la Dirección entregará a los representantes de los trabajadores la relación de puestos y actividades tipo existentes en la Empresa a dicha fecha.

c) Con efecto 1 de enero y 1 de julio de cada año, la Dirección de la Empresa entregará a los representantes de los trabajadores dicha relación actualizada, recogiendo los cambios que se hayan producido en el semestre correspondiente.

d) En el supuesto que la Empresa desee, en el futuro, no cubrir una baja producida por cualquier causa, informará de ello a los representantes de los trabajadores en un plazo máximo de un mes desde que se produjo la vacante, indicando los motivos de esta decisión.

3. Movilidad funcional.

a) Se podrá efectuar movilidad funcional de todos los ocupantes de los puestos de trabajo de «Repsol Exploración», en base a las necesidades organizativas de la Empresa, dentro de cada grupo profesional, sin más requisito que la aptitud, idoneidad y capacidad del trabajador para el desempeño correcto de las tareas encomendadas.

b) La Dirección vendrá obligada con anterioridad razonable a facilitar a los Comités y Delegados sindicales del Centro de trabajo la información pertinente sobre las causas que justifican la medida.

c) La Empresa, en caso de necesidad, podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos de distinto grupo profesional al suyo, reintegrándose el trabajador a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio, conforme a lo que se indica a continuación.

Si el destino es para desempeñar un trabajo correspondiente a un grupo profesional superior, este destino no podrá superar el plazo máximo de tres meses, excepto en los supuestos de sustitución por permisos, incapacidad laboral transitoria, invalidez provisional, servicio militar o servicio social sustitutorio, ejercicio de cargo público representativo y excedencia forzosa, en cuyo supuesto la sustitución se prolongará mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado.

La retribución, en tanto se desempeñe el trabajo de grupo superior, será la correspondiente al mismo.

Si el destino es para desempeñar un trabajo de grupo profesional inferior, no podrá superar el plazo máximo de dos meses ininterrumpidos, en el periodo de un año, y el trabajador continuará percibiendo la retribución del grupo superior al que pertenece.

Superados los plazos máximos indicados en ambos supuestos, si continuara la necesidad, se cubrirá el puesto conforme a las normas de provisión de vacantes establecidas en el Convenio Colectivo.

4. Cobertura de vacantes.

Fuera de los casos señalados en el punto anterior, todas las vacantes que se produzcan serán seleccionadas, en primer lugar, a nivel interno, mediante el sistema establecido en el artículo 36 del Convenio Colectivo.

Se procurará que, en igualdad de condiciones y siempre que se reúnan los requisitos necesarios, las vacantes que se produzcan sean cubiertas, preferentemente, por aquellos trabajadores que, en función de la nueva clasificación por grupos profesionales establecida, desarrollen un puesto de trabajo integrado en un grupo profesional cuyas características profesionales y/o económicas sean inferiores a las del trabajador en cuestión.

5. Reclamaciones en materia de clasificación.

a) Comisión Paritaria de Clasificación.—Se acuerda la constitución de una Comisión Paritaria de Clasificación, formada por cuatro representantes de la Dirección de la Empresa y cuatro representantes de los trabajadores firmantes del presente Convenio Colectivo, dos designados por UGT y dos designados por la Candidatura Independiente de Madrid. Las funciones de esta Comisión son las que se indican en el presente artículo.

b) Reclamaciones en el momento de la implantación.—Se establece un plazo de treinta días naturales, a contar desde la fecha de comunicación, para que los trabajadores que no estén de acuerdo con la clasificación comunicada por la Dirección efectúen sus reclamaciones.

Las reclamaciones serán presentadas a la Dirección de la Empresa, con copia a la Comisión Paritaria de Clasificación. La Comisión Paritaria de Clasificación estudiará todas las reclamaciones presentadas, recabando toda la información que precise y elaborará una propuesta de resolución a cada reclamación presentada, entregando dicha propuesta a la Dirección de la Empresa, con copia al interesado. El plazo del que la Comisión Paritaria de Clasificación dispondrá para elaborar sus propuestas sobre las reclamaciones será de un mes desde la fecha de finalización del plazo de reclamaciones de los trabajadores.

La Dirección de la Empresa dispondrá de un plazo de quince días para resolver, de forma definitiva, las reclamaciones presentadas.

c) Reclamaciones sobre modificaciones posteriores a la implantación.

1. Con posterioridad a la finalización de la puesta en marcha del sistema, cuando un trabajador considere que ha variado la aplicación de los factores de clasificación correspondientes a su puesto de trabajo, entendiéndose que debe pertenecer a un grupo profesional distinto por introducción de nuevas tareas o tecnología, lo pondrá en conocimiento de la Dirección de Recursos Humanos, la cual efectuará los estudios que considere pertinentes para la resolución de la reclamación.

Si la resolución no fuera satisfactoria para el empleado, podrá acudir a la Comisión Paritaria de Clasificación, la cual estudiará la reclamación y elaborará, en el plazo máximo de un mes, un informe a la Dirección de la Empresa, con copia al interesado.

La Dirección resolverá definitivamente la reclamación en el plazo de quince días a partir de la recepción del informe de la Comisión Paritaria de Clasificación.

2. Cuando la Empresa cree un puesto nuevo no definido en la clasificación de puestos lo pondrá en conocimiento de la representación de los trabajadores del Centro de trabajo de que se trate, indicando el grupo profesional al que considera pertenece el puesto a crear.

Si dicha representación no estuviera de acuerdo al respecto, el asunto será estudiado por la Comisión Paritaria de Clasificación, la cual elaborará un informe a la Dirección de la Empresa, quien resolverá definitivamente.

II. El artículo 8.º del texto del vigente Convenio Colectivo quedará redactado de la forma siguiente:

Art. 8.º Estructura salarial.

1. Componentes salariales.

El salario del empleado se desglosa en base a los siguientes componentes:

A) Salario base puesto de trabajo (SBPT): Es el establecido para cada uno de los ocho grupos profesionales en que se ha estructurado la clasificación de puestos de trabajo.

B) Complemento convenido: Es la diferencia entre el salario fijo anual bruto de cada empleado y el salario base puesto de trabajo que le corresponde.

C) Prima de mando y especial responsabilidad: Tienen derecho a esta prima los ocupantes de los puestos de mando y especial responsabilidad establecidos por la Dirección de la Empresa en aplicación del artículo 5.º del Convenio Colectivo. En el caso de que el empleado deje de ocupar el puesto que dió lugar al devengo de la prima, dejará de percibirla.

El importe de la prima de mando y especial responsabilidad será la siguiente:

Nivel de mando y especial responsabilidad	Prima de mando y especial responsabilidad — Pesetas
A	150.000
B	250.000
C	350.000
D	450.000
E	550.000

El resto de los componentes salariales del texto actual del vigente Convenio Colectivo, se mantienen en sus mismos términos.

2. Tabla salarial.

A) Se establece como tabla salarial de referencia para el año 1988, la siguiente:

Grupo Profesional	Salario base puesto de trabajo (SBPT) — Pesetas
1	1.550.000
2	1.705.000
3	1.900.000
4	2.200.000
5	2.550.000
6	3.000.000
7	3.550.000
8	4.200.000

En caso de que proceda la aplicación de la cláusula de revisión salarial establecida en el artículo 11 del Convenio Colectivo, el SBPT establecido para cada uno de los Grupos Profesionales se incrementará en el mismo porcentaje que el establecido para los sueldos.

En 1989, la tabla salarial se incrementará de la misma forma que la establecida para los sueldos.

B) Trabajadores contratados en régimen de prácticas o para la formación.

Los trabajadores contratados en régimen de prácticas o para la formación, artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, tendrán el siguiente régimen económico:

Técnicos Superiores y Medios:

Seis primeros meses: 60 por 100 del SBPT del grupo profesional de entrada correspondiente.

Del séptimo al duodécimo mes: 80 por 100 del SBPT del grupo profesional de entrada correspondiente.

A partir del año: 100 por 100 del SBPT del grupo profesional correspondiente.

Resto de trabajadores:

Seis primeros meses: 60 por 100 del SBPT del grupo profesional 1.

Del séptimo al duodécimo mes: 80 por 100 del SBPT del grupo profesional correspondiente.

A partir del año: 100 por 100 del SBPT del grupo profesional correspondiente.

C) El calendario de implantación de la tabla será el siguiente:

Atrasos año 1987: De conformidad con el artículo 9.º del Convenio Colectivo.

Atrasos año 1988: De conformidad con el artículo 9.º del Convenio Colectivo.

Aplicación salario base puesto de trabajo: 1 de enero de 1989.

Aplicación salario de implantación: 1 de enero de 1990.

Aquellos empleados clasificados en los cuatro primeros grupos profesionales que, a partir del 1 de enero de 1987 y hasta la firma del presente Acuerdo, hayan pasado a desarrollar un puesto de trabajo perteneciente a un grupo superior, como consecuencia de haber sido seleccionado de conformidad con el artículo 36 del Convenio Colectivo o por nombramiento de libre designación de la Empresa, pero siempre dentro de los cuatro primeros grupos, percibirán el salario del nuevo grupo desde la fecha de cambio de puesto.

A efectos de lo anterior, los salarios de los cuatro primeros grupos serán los establecidos en el artículo 9.º del Convenio Colectivo para 1987 y 1988.

D) Ambas partes consideran que para alcanzar un sistema retributivo objetivo y motivador, es preciso que, además del establecimiento de un salario en función del contenido del puesto de trabajo, se contemple una retribución directamente relacionada con el rendimiento del trabajador, por lo que la Dirección de la Empresa procurará en el futuro establecer un sistema de estas características.

Las condiciones generales de este sistema serían las siguientes:

Determinación de un bono máximo por rendimiento, consistente en un porcentaje sobre el salario de puesto de trabajo correspondiente a cada grupo profesional. El bono a percibir por el trabajador dependerá del resultado de la evaluación de rendimiento correspondiente al ejercicio de que se trate.

El bono percibido no quedará automáticamente consolidado en su totalidad en el salario del trabajador, sino que su percepción al siguiente año dependerá de la evaluación de rendimiento que haya tenido en el ejercicio. Sin embargo, consolidará en su salario, en el complemento convenido, una parte del importe percibido en cada ejercicio por este concepto.

E) Todas las referencias que en el texto del articulado del presente Convenio se efectúan a salario base más complemento convenido, se entienden que se refieren a salario base puesto de trabajo (SBPT) más complemento convenido, en virtud de la nueva estructura salarial.