

emisión de informes previos y selección de trabajadores, se inicien las obras o servicios en los plazos previstos en las memorias. En cualquier caso, debe entenderse como fecha límite de presentación de estas memorias el 31 de octubre de 1990.

Sexta.—Las contrataciones de los trabajadores desempleados se harán por alguna de las diversas modalidades que se indican en la base séptima, apartado 3, de la Orden de 21 de febrero de 1985.

Podrá utilizarse igualmente la adscripción de trabajadores perceptores de prestaciones, o de subsidio por desempleo para trabajos de colaboración social.

Los salarios de los trabajadores se ajustarán al correspondiente Convenio Colectivo vigente, al día de presentación de las memorias por parte de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

Los trabajadores adscritos en trabajos temporales de colaboración social percibirán las cantidades señaladas en el artículo 38 del Real Decreto 1445/1982, de 25 de junio, en la forma prevista en el mismo.

Séptima.—La selección de los trabajadores deberá realizarse teniendo en cuenta lo establecido en la base cuarta de la Orden de 21 de febrero de 1985, así como en el apartado 3.2 de la Resolución de la Dirección General del INEM de 15 de marzo de 1989. La Comisión Mixta, según las atribuciones establecidas en la base cuarta, apartado 3, valorará los criterios a tenor de la problemática de desempleo existente, adoptando las medidas necesarias para la contratación de los colectivos más desfavorecidos en el mercado de trabajo.

Octava.—Los contratos o adscripciones, subvencionados por el INEM, no podrán sobrepasar la vigencia del presente Convenio, el cual se acuerda que finalice el 31 de enero de 1991.

Novena.—Para la selección de obras o servicios, aprobación de memorias, ejecución y seguimiento de este Convenio y resolución de las dudas que puedan surgir en la interpretación del mismo, se crea la Comisión Mixta Paritaria, compuesta por los siguientes miembros:

En representación del Instituto Nacional de Empleo:

El Delegado del Gobierno en la Comunidad Autónoma que ostentará la presidencia.

El Director provincial del INEM en Toledo.

El Subdirector provincial de Empleo y Formación del INEM.

En representación de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha:

El Director general de Promoción Empresarial.

El Director general de Cultura.

Un funcionario del Servicio de Empleo de la Dirección General de Promoción Empresarial.

Si esta Comunidad Autónoma suscribe un Convenio con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para la coordinación de la política de empleo, la Comisión Mixta del Convenio INEM-Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha será la misma que la Comisión Mixta establecida en el Convenio del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, constituyéndose por su parte los grupos de trabajo necesarios para el seguimiento y control del Convenio INEM-Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

Décima.—Para dar cumplimiento a lo establecido en la base octava de la Orden de 21 de febrero de 1985, así como en el apartado 4 de la Resolución de 15 de marzo de 1989, el Organismo colaborador deberá informar del estado de las obras y servicios al Instituto Nacional de Empleo a través de su Dirección Provincial, enviando las memorias de iniciación, en el plazo máximo de diez días, una vez empezadas las obras y/o servicios, y las memorias de finalización en el plazo máximo de un mes, una vez terminados éstos, así como el certificado de recepción de fondos después de haber recibido la correspondiente transferencia económica.

Undécima.—De acuerdo con lo establecido en la base undécima de la Orden de 21 de febrero de 1985, las Instituciones firmantes darán las instrucciones oportunas al objeto de que se dé publicidad para general conocimiento de las obras y/o servicios realizados al amparo de este Convenio.

Duodécima.—En todo lo no especificado en el presente Convenio el INEM y la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha se atenderán a lo establecido en la Orden de 21 de febrero de 1985 («Boletín Oficial del Estado» del 27), y en la Resolución de la Dirección General del INEM de 1989 («Boletín Oficial del Estado» de 31 de marzo).

Y estando ambas partes de acuerdo con el contenido de este documento, para que así conste y en prueba de conformidad, se firma por duplicado, en el lugar y fecha citados en el encabezamiento.—El Consejero de Industria y Turismo de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, José Luis Ros Maorad.—El Director general del Instituto Nacional de Empleo, Pedro de Eusebio Rivas.

21309 RESOLUCION de 31 de julio de 1990, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Repsol Petróleo, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Repsol Petróleo, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 5 de julio de 1990, de una parte, por representantes de las Centrales UGT, CCOO y CTI en la citada razón social, en representación del colectivo laboral afectado, 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, 31 de julio de 1990.—El Director general, Francisco José González de Lena.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «REPSOL PETROLEO, S.A.»

TITULO I. AMBITO DE APLICACION Y DISPOSICIONES GENERALES.

Art. 1. Ambito Territorial.

El presente convenio es de aplicación a la totalidad de los Centros de Trabajo de REPSOL PETROLEO, S.A.

Art. 2. Ambito Funcional

Siendo la actividad preferente de la Empresa la de refino de petróleos y sus derivados, se deja expresamente convenido que quedan incluidas en el ámbito funcional de este Convenio, únicamente las actividades sometidas, a la firma de este Convenio, a la Ordenanza Laboral para las Industrias de Refino de Petróleos, con exclusión específica de las reguladas, a la firma de este Convenio, por la Ordenanza Laboral para la Marina Mercante, Hostelería, Actividades de Hospitalización y Asistencia, Enseñanza, Construcción y Estaciones de Servicio.

Art. 3. Ambito Personal

Este Convenio Colectivo afecta a la totalidad del personal que presta sus servicios en la actualidad y a los que ingresen durante su vigencia, sin más exclusiones que las establecidas por norma legal o contractual.

Todo lo redactado en el presente Convenio referente a los trabajadores en términos gramaticales masculinos, se refiere tanto a hombres como a mujeres implícitamente.

Art. 4. Vigencia

Las normas del presente Convenio entrarán en vigor en la fecha de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, con efectos retroactivos a la fecha que, en cada caso, de forma expresa se determina. De no constar fecha expresa de vigencia, ésta se entenderá referida al 1º de enero de 1990.

Art. 5. Duración, prórrogas y resolución

La duración de este Convenio será de dos años, finalizando el 31 de diciembre de 1991.

La denuncia del Convenio podrá realizarse por cualquiera de las partes firmantes de acuerdo con la normativa legal vigente.

Art. 6. Comisión de Garantía

Se mantiene la Comisión de Garantía del Convenio como Órgano de interpretación, vigilancia y fiscalización de su cumplimiento.

Las funciones y actividades de la Comisión de Garantía no obstruirán, en ningún caso, el libre ejercicio de la vía de los procedimientos voluntarios de solución de conflictos colectivos -mediación y arbitraje- establecida en el capítulo 8 del Pacto de Homologación 1990/1994, y de las jurisdicciones administrativas y contenciosas prevista en la legislación vigente en cada momento.

La Comisión de Garantía se reunirá:

- a) A instancia de la representación de la Empresa que negoció el Convenio.
- b) A instancia de al menos el 25% de la representación de los trabajadores que negoció el Convenio.

La fecha, lugar y hora de las reuniones de la Comisión de Garantía se fijará de mutuo acuerdo entre las partes, debiendo celebrarse dentro de los veinte días naturales siguientes a la fecha de la petición.

Esta Comisión se compondrá de doce vocales por parte de la representación social (con la proporcionalidad resultante de las elecciones sindicales), pertenecientes a la Comisión Negociadora del presente Convenio, -o quienes les sustituyan- quienes deberán disponer con carácter previo a su designación de los derechos y garantías que la legislación vigente otorga a los representantes sindicales; y de los asesores jurídicos y económicos que se requieran, dejando a libre elección de la Empresa sus representantes, que no podrán exceder en número a la representación social.

A requerimiento de ambas partes se nombrará un Presidente entre personas idóneas, bien de la Empresa o ajenas a la misma.

Asimismo, se nombrará un Secretario, debiendo recaer el nombramiento necesariamente en un miembro de los representantes del personal integrante de la Comisión.

De cada reunión de la Comisión se levantará el correspondiente acta.

2. Con independencia de lo anteriormente expuesto, la representación sindical en la Comisión de Garantía se reunirá, como máximo, una vez al mes en los locales del Centro de Trabajo de Madrid, pudiendo ser convocada a petición de al menos el 25% de sus miembros, previa comunicación a la Dirección de Área de Recursos Humanos; podrá también reunirse en sesión extraordinaria cuando, a juicio de la Dirección de Área de Recursos Humanos, existan razones suficientes para ello, y así sean expuestas por la mitad más uno de sus miembros.

Esta representación sindical podrá prolongar las sesiones ordinarias en un día si los temas generales a tratar revistiesen la suficiente importancia y urgencia que no hicieran aconsejable, previa consulta con la Dirección de Área de Recursos Humanos, su retraso para el mes siguiente.

Son funciones de esta representación sindical las generales que se deriven del desarrollo de las relaciones laborales y sociales, cuya competencia no esté atribuida a los Comités de Centro de Trabajo o a Comisiones específicas o que, estándolo, se considere conveniente tratar a nivel general de Empresa por su posible transcendencia.

Será informada de los contratos de servicio suscritos por la Dirección, con expresión del número de trabajadores a que afecta, objeto del contrato y duración prevista del mismo. Esta información será facilitada semestralmente.

El miembro de esta representación sindical que actúe como Secretario de la misma, dispondrá de un número adicional de diez horas mensuales para el ejercicio de sus actividades de representación.

La Dirección de Área de Recursos Humanos, siempre que las disponibilidades de trabajo lo permitan, procederá al mecanografiado de la documentación escrita emanada de la citada representación sindical.

Art. 7. Compensación, absorción y garantía personal

En cuanto a la compensación y absorción, se estará a lo legislado sobre la materia o que se dicte en el futuro.

Se respetarán las situaciones personales que, con carácter global, excedan del pacto, manteniéndose estrictamente a título personal y entendidas como cantidades líquidas.

Art. 8. Crecimiento salarial y cláusula de revisión:

1. Para 1990 se incrementará la Masa Salarial de Convenio en el 8%, resultante del IPC previsto para este año, 6%, más un 2% adicional, por medidas de mejora de gestión de los Recursos Humanos.

Para 1991 se incrementará la Masa Salarial de Convenio en el IPC previsto para ese año (valor intermedio de las tres estimaciones siguientes: OCDE, Gobierno y Banco Bilbao-Vizcaya), más un 2% adicional, por medidas de mejora de gestión de los Recursos Humanos.

Dentro de estos incrementos generales, la parte de Masa Salarial de Convenio correspondiente al personal que se rige por las condiciones de Ex-Petroliber, se incrementará en los dos años de vigencia del Convenio en el IPC previsto en los párrafos anteriores para cada uno de ellos, más un 1% adicional cada año, por medidas, también, de mejora de gestión de los Recursos Humanos.

Para 1991 el incremento de la Masa Salarial de Convenio se aplicará con idéntico criterio de reparto que el practicado para 1990.

2. Cláusula de Revisión. En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrara al 31 de Diciembre de 1989 y 1990, respectivamente, un incremento superior al IPC previsto para cada uno de esos años, en los términos definidos en el número anterior, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre el IPC previsto.

Tal incremento se abonará con efectos de 1º de Enero de 1990 y 1991, respectivamente, y para llevarlo a efecto se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados para cada uno de los años de vigencia del Convenio, siguiéndose idéntico criterio de reparto.

TÍTULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Art. 9. Organización del Trabajo

La organización del trabajo dentro de las disposiciones legales de carácter general, es facultad de la Dirección de la Empresa. No obstante, ésta informará y oír a los Comités de Empresa y a los Delegados Sindicales legalmente reconocidos en la Empresa en aquellas cuestiones de organización y procedimiento que afecten a los intereses o al desarrollo profesional de los trabajadores, comunicándoles las decisiones que se adopten antes de que se publiquen con carácter general.

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

Deberá tenerse informados a los Comités de Empresa y a los Delegados Sindicales legalmente reconocidos en la Empresa de aquellas decisiones que vinculen el futuro de la Compañía y puedan influir claramente en la evolución de la misma, así como de la trayectoria que sigan los planes previstos en sus distintas fases. Esta información, siempre que la índole de la decisión lo permita, se facilitará con antelación suficiente para que los representantes de los trabajadores puedan emitir informe.

Art. 10. Trabajos de Categoría Inferior.

Si por necesidad perentoria o imprevisible de la actividad productiva la Empresa precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a cate-

goria inferior a la suya - porque dicho trabajo no lo pudiera realizar otro trabajador de inferior categoría - sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su clasificación profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

Lo establecido en este artículo no será aplicable cuando el cambio fuese a petición propia, ya que en este supuesto se estará a lo convenido por ambas partes, entendiéndose incluidas en el mismo las situaciones actualmente existentes y consolidadas en la organización.

Art. 11. Trabajos de Categoría Superior.

El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un periodo de más de seis meses durante un año u ocho meses durante dos años puede reclamar ante la Dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada.

Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente al ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

No será de aplicación lo establecido en este artículo para todas aquellas funciones de superior categoría que se desempeñen, temporal o definitivamente, como consecuencia de una acción de desarrollo de carreras profesionales (D.C.P.).

Art. 12. Ejecución del Trabajo.

Con independencia de lo derivado del sistema de Desarrollo de Carreras Profesionales (D.C.P.), el personal desempeñará básicamente las funciones propias de su puesto de trabajo.

No obstante, si dichas funciones no ocupasen plenamente su jornada laboral, estará obligado a realizar los trabajos que se le asignen, siempre que se correspondan con los propios de su clasificación y grupo profesional.

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

Durante las paradas periódicas de las instalaciones, el personal de las que queden temporalmente fuera de servicio, colaborará en los trabajos que se desarrollen en la misma, en tareas propias de su Grupo Profesional.

Es deber básico del trabajador, cumplir con las obligaciones completas de su trabajo, de conformidad con las reglas de buena fe y diligencia, contribuir a la mejora de la productividad, así como observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten.

TÍTULO III. SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Art. 13. Grupos Profesionales

1. Se establecen los siguientes Grupos Profesionales, numerados del 0 al 7:

- 0 - Personal Superior
- 1 - Técnico Superior
- 2 - Técnico Medio
- 3 - Mando Intermedio
- 4 - Técnico Ayudante
- 5 - Administrativo
- 6 - Oficial Cualificado
- 7 - Operario

2. Cada uno de estos Grupos Profesionales responde a las titulaciones, aptitudes profesionales y contenido general de la prestación que se describen:

Personal Superior. - Es aquel que desempeña funciones de alta gestión o asesoramiento, normalmente como responsable de las más importantes unidades orgánicas de la Empresa.

Técnico Superior. - Es quien, con título académico de Grado Superior o nivel de conocimientos suficientes, a juicio de la Dirección, desempeña en la Empresa funciones con mando o sin él, propias de su titulación o experiencia.

Técnico Medio. - Es quien poseyendo título académico de Grado Medio o nivel de conocimientos suficientes, a juicio de la Dirección, desempeña en la Empresa funciones, con mando o sin él, propias de su titulación o experiencia.

Mando Intermedio. - Es quien, poseyendo título académico de FPPII o nivel de conocimientos suficientes, a juicio de la Dirección, tiene normalmente mando directo sobre personal del mismo o distinto Grupo Profesional. Distribuye y controla el trabajo, se responsabiliza de la conservación de las instalaciones, seguridad y disciplina del personal a sus órdenes, realizando, en su caso, funciones propias de sus conocimientos profesionales.

Técnico Ayudante. - Es quien, con titulación profesional técnica o conocimientos suficientes, a juicio de la Dirección, realiza funciones de carácter técnico (oficinas técnicas, instalaciones productivas, laboratorio...) de supervisión, análisis y/o programación de trabajos, de inspección de equipos, etc., con o sin personas a su cargo.

Administrativo. - Es quien, con titulación profesional administrativa o conocimientos suficientes, a juicio de la Dirección, realiza trabajos de oficina, administrativos, contables y otros análogos, ya sea en las unidades administrativas de la Empresa o en otras áreas de la misma, con o sin personas a su cargo.

Oficial Cualificado. - Es quien, con titulación profesional de 1.º o 2.º grado o conocimientos suficientes, a juicio de la Dirección, desempeña funciones acordes con los mismos, en especialidades propias de la empresa o en oficios clásicos a partir de una suficiente corrección y eficiencia.

Operario. - Es quien realiza tareas concretas y determinadas, que exigen cierta práctica y especialidad, pero que no tienen el grado de complejidad o cualificación de las exigidas a los oficiales cualificados.

3. Los Grupos Profesionales antes descritos englobarán las funciones de las Categorías Profesionales del Sistema de Clasificación vigente hasta el 5 de Mayo de 1988, que se indican en el Anexo 1.

Art. 14. Niveles Retributivos

1.- Sistema General

Cada uno de los Grupos profesionales establecidos en el artículo anterior comprenderá los siguientes niveles retributivos de las tablas salariales del vigente Convenio Colectivo.

Grupo Profesional	Niveles Retributivos
Personal Superior	1, 2, 3
Técnico Superior	4, 5, 6 y 7
Técnico Medio	5, 6, 7 y 8
Mando Intermedio	7, 8, 9 y 10
Técnico Ayudante	8, 9, 10, 11, 12 y 13
Administrativo	8, 9, 10, 11, 12 y 13
Oficial Cualificado	9, 10, 11, 12, y 13
Operario	11, 12, 13 y 14

2. Sistema Ex-Petroliber

a) Los niveles retributivos son los que recogen en el anexo 4, y corresponderán a los Grupos Profesionales citados en el artículo anterior, sujetos a Convenio Colectivo de la siguiente forma.

GRUPO PROFESIONAL	NIVELES RETRIBUTIVOS
Técnico Superior	A a L
Técnico Medio	E a N
Mando Intermedio	G a P
Técnico Ayudante	M a X
Administrativo	M a X
Oficial Cualificado	N a X
Operario	Q a Z

b) Tienen la consideración de subniveles los escalones retributivos correspondientes a las letras comprendidas en la A y la Y, cada una de ellas en relación al inmediato inferior, es decir el escalón A será subnivel para el B, el escalón B será subnivel para el C y así, sucesivamente, hasta el escalón Y, que será subnivel para el Z.

El acceso a los subniveles será, en todos los casos, por Libre Designación de la Dirección de la Empresa.

Los escalones correspondientes a las letras con el signo (*) serán de aplicación exclusiva al personal perteneciente al Centro de Trabajo de Madrid, cuyo actual Salario Base anual se corresponda con cada uno de ellos.

Art. 15 Nivel Básico

1. Es el nivel salarial, dentro del intervalo de niveles retributivos que comprende el Grupo Profesional correspondiente fijado para cada puesto de trabajo en los Inventarios de Puestos de cada Centro de Trabajo, para un desempeño pleno del mismo.

Exceptuando al personal que se rige por las condiciones de Ex-Petroliber, a la entrada en vigor del Sistema de clasificación regulado en las presentes normas, el nivel básico de cada puesto de trabajo coincidirá con el existente en ese momento en cada inventario de Puestos.

Para el personal que se rige por las condiciones de Ex-Petroliber, hay que tener en cuenta dos peculiaridades:

1. En el sistema existente ahora, el nivel que aparece en los Inventarios de Puestos puede corresponder a múltiples salarios, por lo que es preciso hacer una conversión de los actuales Inventarios al nuevo sistema de 27 niveles (Artículo 14, 2), conversión que podrá dar lugar a que el nuevo nivel básico sea una banda de niveles. Esta conversión se realizará sobre la base de que nadie resulte perjudicado, garantizándose, en cualquier caso, que el nuevo nivel de cada persona será como mínimo el que corresponda en la nueva tabla de 27 niveles, a su propio salario base anual.
2. Existen puestos que tienen asignada una banda de niveles. En estos casos se entiende por nivel básico del puesto, la totalidad de la citada banda.
2. Las contrataciones de personal de nuevo ingreso del exterior se realizarán preferentemente en nivel salarial inferior al básico del puesto. A partir del cumplimiento de los desempeños mínimos y requisitos, se irá incrementando progresivamente el nivel salarial hasta alcanzar el nivel básico del puesto.

Lo anterior no será de aplicación en el Centro de Trabajo de La Coruña, donde el personal de nuevo ingreso al 27 de Septiembre de 1984, mientras se encuentre en la situación de

eventual, temporal o de cualquier otra modalidad de contrato, excepto el de fijo y en la categoría que fuese, seguirá un régimen económico que resulta de aplicar a las cuantías vigentes en cada momento en las tablas de salario base, y en los demás conceptos retributivos, una reducción de hasta un máximo del 30 por 100, correspondiendo a la Dirección de la Empresa su determinación en cada caso.

Art. 16 Subniveles

Son los intervalos retributivos reconocidos por las letras B o C, dentro de cada nivel salarial, en el Sistema General y los correspondientes a las letras comprendidas entre la A y la Y en el Sistema de Ex-Petroliber, según se indica en el Artículo 14.

Art. 17 Puestos de Trabajo

Se entiende por puestos de trabajo el conjunto de funciones, deberes, atribuciones y responsabilidades, asignados a uno o más trabajadores. Los

puestos de trabajo forman la unidad básica organizativa de cada Centro de Trabajo. Cada puesto de trabajo se clasificará en el grupo profesional que proceda, de acuerdo con las funciones asignadas al mismo y con las definiciones indicadas, correspondiéndole dentro del intervalo de niveles retributivos asignados a este, un nivel básico o una banda de niveles en el caso de Ex-Petroliber.

Art. 18 Garantías Profesionales

1. La categoría profesional del trabajador queda sustituida por su Grupo Profesional y nivel básico del puesto que ocupa.

2. La prestación debida por cada trabajador quedará delimitada por el Grupo Profesional y el nivel básico del puesto de trabajo al que está adscrito.

Cuando una persona realice funciones de nivel básico superior o inferior al que tuviera reconocido, le será de aplicación lo regulado en los artículos 10 y 11 del presente Convenio Colectivo.

Cuando se produzcan cambios que impliquen modificación sustancial de las condiciones de trabajo se estará a los procedimientos regulados en la legislación, convenios y acuerdos vigentes.

3. En el caso de haber sido titular de varios puestos, la garantía profesional estará en función del puesto de mayor nivel básico desempeñado como titular del mismo.

4. Se exceptúan de todo lo anterior, las situaciones previstas en los programas de DCP o Flexibilidad.

Art. 19 Grupos de cotización a la Seguridad Social

En base a las funciones realizadas, dentro de su nivel y grupo profesional, se mantiene para cada puesto de trabajo el encuadramiento en los Grupos de tarifa de cotización a la Seguridad Social, vigente a 5 de Mayo de 1988.

Art. 20 Cambio de nivel retributivo

Los cambios de nivel retributivo podrán efectuarse por:

- a) Asignación de niveles o subniveles, como promoción dentro del mismo puesto, por libre designación y a título personal, o por aplicación dentro de un DCP.
- b) Cumplimiento de las condiciones establecidas en los DCP correspondientes o en los programas de adaptación al puesto.
- c) Cambio a puesto de nivel básico superior, no incluido en DCP.

La promoción por cambio a puesto de nivel básico superior, se regulará por la normativa general o de cada Centro, aplicable.

La cobertura de vacantes en puestos incluidos en los Grupos Profesionales de: Técnico Superior, Técnico Medio y Mando Intermedio, se hará por libre designación de la Dirección de la Empresa.

Cuando la cobertura de vacantes para los puestos incluidos, en los Grupos Profesionales de Técnico Ayudante, Administrativo, Oficial Cualificado y Operario implique ascenso, se realizará por Concurso.

En el colectivo general se exceptúan de lo anterior, y por tanto, serán de libre designación de la Dirección de la Empresa, los puestos de Conserje, Secretaria de Dirección y Conductor de Alta Dirección.

En el colectivo que se rige por las condiciones de Ex-Petroliber, se exceptúan de lo anterior y, por tanto, serán de libre designación de la Dirección de la Empresa, los puestos de Secretario/Secretaria de Dirección y Secretario/Secretaria, del Grupo Profesional de Administrativos, de OEMC, del Grupo Profesional de Técnicos Ayudantes, de Operador 2º Especial del

Grupo Profesional de Oficiales Cualificados y de Conserje y Vigilante Jurado del Grupo Profesional de Operarios.

Los procedimientos de concurso y libre designación, se ajustarán a la normativa y usos de cada Centro.

- d) Por aplicación de las políticas o regulaciones vigentes en cada Centro de Trabajo (como el Sistema de Libre designación de Tarragona), siempre que sean compatibles con lo establecido en los apartados y artículos anteriores y en el documento de DCP.

TITULO IV. SISTEMAS ORGANIZATIVOS, VACANTES, ASCENSOS, INGRESOS Y BAJAS

SECCION 1ª. DISPOSICIONES APLICABLES A TODO EL PERSONAL

Art. 21 Definición y ámbito de aplicación de los Sistemas Organizativos

1. Desarrollo de Carreras Profesionales (DCP)

El DCP tiende a instrumentalizar las acciones necesarias que permitan el desarrollo continuo e integral de las potencialidades del personal en base a las necesidades existentes en la Organización.

El DCP, por tanto, tiene por finalidad ampliar, desarrollar y perfeccionar al trabajador/a en su crecimiento profesional en determinada carrera en la Empresa, o estimular su eficiencia y productividad en el propio puesto o en otros.

El DCP debe ser un instrumento al alcance de todos pero condicionado lógicamente por unos criterios que lo hagan lo más motivador y productivo posible, facilitando oportunidades de progreso. Estos condicionantes son:

- Capacidades personales
- Formación y desarrollo necesarios
- Evaluación del desarrollo

En base a esto el DCP ofrece posibilidades de superación profesional, estableciendo las fases a realizar y proporcionando los medios necesarios para su consecución.

El DCP va dirigido a todos los trabajadores de REPSOL-PETROLEO, S. A., sujetos a Convenio, si bien el grupo de Técnicos Superiores será objeto de un tratamiento específico.

La participación en las acciones que en cada momento se programen es voluntaria, pudiendo cada trabajador concurrir a los programas de DCP que, en función de los requisitos exigidos, se adapten a sus características personales.

Este documento define los criterios básicos que soportan u orientan el sistema. En base a ellos cada Centro concretará las pautas operativas para su aplicación.

2. Flexibilidad

Será de aplicación en Operación.

Se entiende por flexibilidad el conocimiento de uno o más puestos de Operador de Campo o de Operador de Panel, según el caso, de un área de trabajo, además del puesto de origen y la disponibilidad para su desempeño total o parcial, bien puntualmente por necesidades operatorias, bien por ser adscrito a él, siempre que la Empresa lo requiera.

Los puestos con los que se vaya a ser flexible serán de igual o inferior nivel salarial al correspondiente al puesto de origen del trabajador.

Su extensión, en su caso, dentro de Operación a otros puestos de trabajo, o a otras áreas de la Empresa, se analizará y decidirá por la Comisión Mixta.

3. Polivalencia

Se entienda por polivalencia la capacitación de una persona para realizar, además de sus funciones, trabajos que normalmente vienen siendo efectuados por personas de distinta profesión u oficio, y su desempeño efectivo, requiriendo una y otra un grado elemental de especialización y formación, con la finalidad de dotarla de una mayor autonomía en la ejecución de sus trabajos.

El sistema de polivalencia se aplicará, en principio, al colectivo de Operadores de Campo y Operarios de Mantenimiento. Su extensión, en su caso, a otras especialidades o profesiones se analizará y decidirá por la Comisión Mixta.

Polivalencia Operadores de Campo

Requerirá la formación básica en las distintas especialidades de mantenimiento e inspección y aplicación de esta en la realización de trabajos en las Unidades.

Polivalencia Operarios de Mantenimiento

Requerirá la formación básica en otras profesiones y/u oficios de mantenimiento e inspección y aplicación de esta en la realización de trabajos que conlleven una mayor autonomía en el trabajo, con la consiguiente reducción de ayudas externas y de tiempos muertos de ejecución.

Art. 22 Modalidades de desarrollo de Carrera Profesional

En el desarrollo de Carreras Profesionales, se distinguen las siguientes modalidades:

I. En el propio puesto

Adquiriendo la formación y experiencia necesarias para la consecución de mayores niveles de especialización y desarrollo individual del puesto.

II. Dentro del cargo

Se entiende por cargo, la agrupación de puestos de características comunes, dentro de la misma categoría profesional y área de actividad.

Se lleva a efecto a través del conocimiento y disponibilidad para desempeñar otros puestos de trabajo dentro del mismo cargo.

III. A puesto de cargo superior

Mediante la adquisición de la capacitación necesaria para, según las necesidades organizativas:

- Desempeñar indistintamente un puesto del mismo cargo o de cargo superior.
- Cubrir vacante de puesto de cargo superior.

IV. A puesto o cargo de distinta área de actividad profesional.

Adquiriendo la capacitación necesaria para:

- a) La cobertura de vacantes con carácter definitivo.
- b) La cobertura de vacantes o desempeño temporal de otro puesto, cuando así esté previsto en la DCP correspondiente.
- c) La realización de tareas de distintas profesiones u oficios.

Art. 23 Procedimientos para la implantación de los Sistemas Organizativos.

1.- Flexibilidad

- Sin perjuicio del ámbito de aplicación fijado para el sistema de flexibilidad, por razones organizativas y de implantación progresiva, la Dirección de la Empresa irá determinando las áreas de trabajo sujetas al sistema; dentro de ellas, los puestos sujetos a Flexibilidad entre sí, así como el orden a seguir para llegar al conocimiento y desempeño de los distintos puestos.

Corresponderá a los trabajadores de los puestos afectados, según la planificación anterior, la decisión de acogerse al sistema de Flexibilidad,

si bien estará supeditado a su capacitación para formarse en los distintos puestos.

- La Dirección de la Empresa dotará a los trabajadores acogidos al sistema de la formación necesaria para el desempeño de los puestos con los que vayan a ser flexibles.

- Superado el proceso de formación de cada nuevo puesto, a partir de ese momento, el trabajador será disponible para su desempeño siempre que la Empresa lo requiera y pasará a percibir el correspondiente incentivo por Flexibilidad.

- Con independencia de la permanente disponibilidad consustancial al sistema, a los oportunos efectos de reciclaje el trabajador desempeñará el puesto o puestos flexibles mediante periodos alternos de estancia en ellos.

- Se dispondrá de la valoración del mando, al objeto de comprobar la eficacia del sistema.

Flexibilidad/turno

En los cambios de puesto con motivo de la aplicación de la Flexibilidad se procurará respetar, siempre que ello sea posible, el turno del trabajador afectado, entendiendo que se produce modificación siempre que sea alterado el régimen de descansos del turno de origen del trabajador.

En el periodo comprendido entre el 21 de Diciembre y el 7 de Enero, durante la Semana Santa, y las fiestas oficiales de la localidad del Centro, no podrá aplicarse la Flexibilidad si ello conlleva la variación del turno del trabajador, aun cuando no modifique el régimen de descansos de su turno de origen.

Tratándose de vacaciones programadas se estará a las prácticas habituales seguidas hasta ahora en cada Centro de Trabajo.

En cualquier caso no se realizarán, por este motivo, más de cinco cambios de puesto al año que impliquen cambio de turno.

Al final de año se procederá a la regularización de la jornada normal.

2.- Polivalencia

- La Dirección de la Empresa definirá los conocimientos a adquirir en cada caso, y establecerá los oportunos planes de formación.

- La decisión de acogerse al sistema de Polivalencia corresponderá al trabajador afectado, si bien estará supeditado a su capacitación para adquirir la formación requerida.

- Superado el proceso de formación, el trabajador desempeñará todas aquellas tareas acordes con la formación recibida.

- Desde ese momento pasará a percibir el trabajador el correspondiente incentivo por Polivalencia.

- Periódicamente se procederá a la evaluación del desempeño por el trabajador de la Polivalencia.

3.- Desarrollo de Carreras Profesionales

El Desarrollo de un DCP seguirá las siguientes fases:

a) Aprobación del programa con determinación del puesto, objetivo a alcanzar, modalidad de carrera, número de participantes y tratamiento económico.

b) Elaboración del Programa de Formación y/o Adaptación.

c) Proceso de selección de participantes.

d) Desarrollo del Programa de Formación.

e) Puesta en práctica de los conocimientos o adaptación al nuevo puesto.

f) Evaluación del desempeño.

g) Cobertura de la vacante, inicio de rotación o consolidación de nuevas funciones.

h) Aplicación de la mejora económica.

Art. 24 Criterios sobre los instrumentos necesarios para la implantación del D.C.P.

a) Proceso de selección

Los criterios a seguir en los procesos de selección de los participantes en cada DCP serán los que figuren en la normativa general vigente en cada Centro de Trabajo, adaptada a los requerimientos de la DCP.

b) Formación

- Los programas de formación incluirán contenidos teóricos y prácticos, así como la adaptación necesaria en el puesto y reciclaje, en su caso.

- Los programas se realizarán, en lo posible, dentro del horario de trabajo y se procurará que sean compatibles con el desempeño del puesto de trabajo actual.

- Se incentivará el rendimiento, así como la dedicación cuando se realice el curso fuera de jornada, de acuerdo con la normativa en vigor.

- Se articularán, en cada caso, los instrumentos que permitan evaluar el nivel de adecuación de los programas y controlar el progreso de los participantes.

c) Evaluación del Desempeño

- El objetivo es medir el grado de adecuación del desempeño a las exigencias del puesto.

- Esta función es responsabilidad del mando.

- Se arbitrarán los mecanismos que aseguren la aplicación correcta y homogénea de los instrumentos de medida.

- Las evaluaciones, antes de ser firmes, serán contrastadas con los interesados que podrán plantear las objeciones que estimen convenientes.

- Tendrán carácter de estricta reserva.

- Durante el desarrollo de la DCP prevista se efectuarán las valoraciones que hallan sido programadas.

d) Procedimiento de Participación

En cada Centro de Trabajo se constituirá una Comisión Mixta compuesta por un máximo de tres representantes de la Dirección del Centro y otros tres del Comité de Empresa, de los Sindicatos firmantes, con las siguientes competencias:

- Conocer e informar, con carácter previo a su aprobación, los programas del DCP elaborados y definidos por la Dirección del Centro en base a las necesidades organizativas y prioridades del Centro, así como la planificación de la implantación progresiva de los puestos flexibles y su desarrollo.

- Ser informada de los conocimientos básicos definidos por la Dirección de la Empresa para cada puesto, que constituyan la Polivalencia y los planes de formación para su adquisición y desarrollo.

- Elaborar el diseño de las carreras profesionales aprobadas: requisitos, fases y acciones básicas de formación de las mismas.

- Participar en el diseño del instrumento o instrumentos de Evaluación del Desempeño a utilizar por el Mando. Se entenderá que se establecerá conjuntamente por la Representación de los Trabajadores y la Empresa en el seno de la Comisión Mixta.

- Comprobar que el cumplimiento de los distintos DCP se ajusta a lo concretado en este documento y a la programación previa realizada en cada caso.

- Analizar y proponer soluciones a la Dirección, referentes a cuantas cuestiones y conflictos pudieran suscitarse en la aplicación concreta de los distintos DCP.

- Realizar propuestas encaminadas a favorecer el desarrollo del Sistema.

- Ser informada, con carácter previo, en los casos en que deje de ser de aplicación el complemento de puesto de trabajo o incentivo por Polivalencia.

- Velar por la no discriminación del trabajador para su acceso al sistema o por su pertenencia al mismo.

- Conocer e informar, en su caso, con carácter previo a su aprobación, el encuadramiento de los puestos en los distintos Grupos Profesionales.

La Comisión de Garantía del Convenio Colectivo aprobará, en base a los criterios y prioridades establecidas por la Dirección, la distribución por Centros del montante económico anual disponible.

Asimismo, se mantendrá como órgano de interpretación y arbitraje.

Art. 25. Incompatibilidades.

Serán de plena aplicación al personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio las normas contenidas en la legislación sobre incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas, de manera particular, la Ley 53/1984, de 26 de Diciembre y el Real Decreto 598/1985, de 30 de Abril, así como las normas de desarrollo que puedan ser dictadas al respecto.

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

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

La ocultación de situaciones de incompatibilidad o el incumplimiento de la normativa mencionada, serán consideradas como falta muy grave.

Art. 26. Período de Prueba.

En el contrato de trabajo se concertará el período de prueba que, en ningún caso, podrá exceder de las siguientes duraciones: a) Grupos profesionales de personal Superior, Técnicos Superiores y Técnicos Medios: Seis meses. b) Grupos profesionales de Mandos Intermedios, Técnicos Ayudantes, Administrativos y Oficiales Cualificados: Tres meses. c) Grupo profesional de Operarios: 15 días.

Art. 27. La mujer trabajadora

La mujer trabajadora tendrá las mismas posibilidades de acceso a cualquier puesto de trabajo de la estructura en la eventualidad de producirse vacantes, acudiendo en igualdad de condiciones a los concursos y pruebas que fueran preceptivos.

Art. 28. Traslados

Se entiende por traslado el cambio de puesto de trabajo que implica, para el trabajador, un cambio permanente de residencia.

El traslado podrá realizarse:

- A instancia del interesado
- Por mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador
- Por decisión de la Dirección de la Empresa, de acuerdo con lo establecido en el artículo 40.3 del Estatuto de los Trabajadores.

En lo referente al apartado a), la petición se formulará por escrito y, de accederse a ella, el trabajador no tendrá derecho a indemnización alguna.

Cuando el traslado se efectúa de mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador, se estará a lo convenido entre ambas partes. Tratándose de traslados producidos al amparo del Plan de Adaptación de Plantillas en vigor en la Empresa, será de aplicación lo establecido en la Disposición Transitoria Cuarta.

Cuando el traslado se efectúa por decisión de la Dirección de la Empresa, únicamente podrá llevarse a cabo después de haberse solicitado su provisión voluntaria por parte del personal de la plantilla que reúna las condiciones exigidas, sin que pueda trasladarse a quienes tengan cuarenta y cinco años cumplidos o lleven prestando servicios en la Empresa más de diez años, y debiendo el trasladado realizar en su nuevo puesto funciones similares a las que venía desarrollando.

El personal afecto a este Convenio no podrá ser trasladado a otra actividad no comprendida en el ámbito funcional de la misma.

Con ocasión del traslado por decisión de la Dirección de la Empresa, esta:

- Abonará al trabajador todos los gastos que el traslado origine.
- Abonará una mensualidad completa de su salario real.
- Concederá como permiso retribuido, con la totalidad del salario asignado, los días necesarios para efectuar el cambio de residencia.
- La Dirección optará entre proporcionar una vivienda de categoría similar a la que viniera ocupando de acuerdo con las características de la localidad de su nueva residencia o compensarle con una cantidad mensual no inferior al 15 por 100 de la dotava parte de su retribución anual bruta, mientras permanezca en esta situación.
- Caso de que se produzca vacante a cubrir de la categoría del trasladado en su centro de trabajo de origen, tendrá aquél derecho preferente a cubrir dicha vacante, siempre que cumpla con los requerimientos y exigencias de la misma.

Art. 29. Ceses.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa tendrán obligación de ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso: a) Grupo profesional de Operarios: 10 días; b) resto del personal: 30 días.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso.

SECCION 2ª DISPOSICIONES APLICABLES A TODO EL PERSONAL EXCEPTO EL QUE SE RIGE POR LAS CONDICIONES DE EX-PETROLIBER.

Art. 30. Trabajadores a turno.

Es intención de ambas partes el favorecer la cobertura de vacantes a jornada ordinaria con el personal que ocupa puestos de trabajo a turno, así como orientar al personal de nuevo ingreso hacia las vacantes de puestos de trabajo a turno, todo ello con el necesario respeto a los posibles derechos de terceros y siempre que las necesidades organizativas lo permitan.

SECCION 3ª DISPOSICIONES APLICABLES ÚNICAMENTE AL PERSONAL QUE SE RIGE POR LAS CONDICIONES DE EX-PETROLIBER.

Art. 31. Prelación de artículos.

Expresamente se acuerda que tendrá preferencia, sobre lo establecido en esta Sección Tercera, lo contenido en el Título III (arts. 13 al 20) y en la Sección 1ª del Título IV (arts. 21 al 24).

Con carácter ejemplificativo se señalan los siguientes supuestos:

- En el caso de tener que realizar algún procedimiento de selección para el acceso al DCP, en puestos comprendidos en el ámbito del actual artículo 35, b del Convenio Colectivo, se utilizará únicamente la vía del concurso.

b) Cuando con ocasión de una vacante, de las previstas en el artículo 35, b citado, exista personal que por haber hecho el DCP correspondiente esté preparado para cubrir dicha vacante, tendrá preferencia absoluta sobre cualquier otro, no teniendo en este caso ningún efecto lo previsto en esta Sección 1ª.

Art. 32. Naturaleza de las vacantes.

Se entenderá puesto vacante aquel que se encuentra sin titular o titulares. A estos efectos, las vacantes pueden ser:

- a) Definitivas, b) Temporales

Son vacantes definitivas aquellas que se refieren a puestos de trabajo cuyo titular ha pasado a ocupar, con carácter de permanencia, otro puesto de trabajo o ha cesado en la Empresa.

También tendrán esta misma consideración las correspondientes a aquellos nuevos puestos de trabajo que la Dirección de la Empresa establezca con carácter permanente.

Son vacantes temporales todas aquellas que se refieren a puestos de trabajo cuyo titular ha pasado temporalmente a otro puesto, o se halle en suspensión de contrato por licencia, enfermedad, servicio militar u otra causa de análoga naturaleza que le confiera el derecho de volver a su anterior puesto de trabajo al cesar dicha causa.

Art. 33. Provisión de vacantes temporales.

Las vacantes temporales se cubrirán, en cualquier caso, por decisión exclusiva de la Dirección de la Empresa, que informará a los Comités de Empresa.

En el caso de que opte por cubrir las vacantes, procurará que lo sea por personal de la propia Empresa que considere adecuado o supere las oportunas pruebas de aptitud, si se optara por cubrir la vacante temporal mediante concurso.

En el supuesto de que no se cubriera la vacante con personal de la Compañía, se proveerá con personal ajeno a la misma mediante contrato de trabajo temporal.

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

Si por cualquier circunstancia el titular del puesto no se reintegrara en los plazos previstos, la vacante adquirirá la condición de definitiva y se cubrirá de acuerdo con los artículos reguladores de la provisión de vacante de esa naturaleza. En este caso, y si se diera la circunstancia de que la vacante se hallase cubierta con un trabajador contratado del exterior interinamente, éste cesará de modo automático.

Art. 34. Provisión de vacantes definitivas

1. Las vacantes definitivas podrán cubrirse con carácter fijo o provisional. Sólo se cubrirán provisionalmente cuando a juicio de la Dirección comunicado al Comité de Empresa, no pueda esperar a la realización de los trámites necesarios para su provisión con carácter definitivo o porque siendo de libre designación de la Dirección de la Empresa, la persona que haya de ocuparla se encuentre ausente por licencia, incapacidad laboral transitoria, servicio militar o en situación de excedencia forzosa. Esta provisionalidad no podrá exceder de seis meses ininterrumpidos o de los plazos establecidos para cada una de tales situaciones.

2. Las vacantes definitivas se cubrirán con carácter fijo mediante:

- Ascensos
- Cambio de puesto o traslado
- Ingresos

viniendo la Dirección obligada a iniciar los trámites para su cobertura dentro del plazo de los 30 días siguientes a partir de la fecha de reconocimiento de dicha vacante y dando cuenta al Comité de Empresa a los efectos oportunos.

3. Por la Dirección se estudiará con el Médico de Empresa si, por las características de la plaza vacante que se pretende cubrir, es apta para ser ocupada por los trabajadores que tengan disminuidas sus facultades físicas o psíquicas, en cuyo caso se les dará preferencia. De esta decisión se dará cuenta al Comité de Empresa.

4. Si una vacante temporal se transforma en definitiva y está cubierta temporalmente por un trabajador fijo de plantilla que hubiese accedido a ella por sistema concurso, éste pasará automáticamente a ocuparla con carácter definitivo.

Art. 35. Ascensos

- a) Los puestos y grupos profesionales que se señalan en el artículo 20 como de libre designación por la Dirección de la Empresa, estarán sujetos para su cobertura a dicho sistema de libre designación.

Sin embargo, para la cobertura de estos puestos, la Dirección de la Empresa dará preferencia al personal fijo de plantilla, siempre que lo permitan las características de los mismos.

- b) Resto de vacantes:

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

2. El segundo tercio de los puestos no enumerados en el apartado a) será cubierto por concurso entre el personal. En los concursos, la antigüedad al servicio de la Empresa se puntuará necesariamente otorgándole una valoración que no exceda del 25 por 100 del total de la puntuación, conforme se establece en las normas sobre concurso.

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

Si algún trabajador ascendido por el tercio de antigüedad no demostrase la aptitud necesaria para el desempeño del nuevo puesto, volvería al puesto de procedencia no haciendo uso la Dirección de las facultades que la vigente legislación le confiere por aplicación de lo dispuesto en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores.

La presunta falta de aptitud será apreciada, una vez transcurridos tres meses desde que ocupó la plaza, por el mando directo del trabajador, pudiendo éste solicitar la realización de una prueba práctica o un nuevo período de prueba no superior a un mes. El resultado de la prueba o del nuevo período determinarán, definitivamente, después de

informar y oír al Comité de Empresa, la confirmación o no del ascenso. En caso de no superación de la prueba elegida, corresponderá el ascenso al trabajador que ocupe el segundo lugar en la relación de ascensos por antigüedad y así sucesivamente hasta agotar la lista.

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

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

Art. 36. Concursos - Normas.

Concursos en Refinería.- Los concursos serán convocados entre el personal fijo de plantilla que lo solicite ajustándose al siguiente orden:

- 1.- Entre el personal de la sección donde se produzca la vacante.
- 2.- Si no fuese declarado apto o no hubiese solicitantes, se convocará entre el resto del personal del Departamento.

- 3.- Si continúa sin cubrirse la vacante, se convocará entre el resto del personal de la División.
- 4.- Por último, si no fuese cubierta la vacante por ninguno de los sistemas anteriores, se convocará entre el resto del personal.

En el supuesto de que fuese creado un nuevo servicio dentro de la refinería, la Dirección de la misma de acuerdo con el Comité de Empresa, decidirá la procedencia de su incorporación, para los concursos, a alguno de los grupos ya existentes.

Opción para todo el personal.- Se convocará a concurso a todo el personal de la Empresa, sin distinción de centro de trabajo en los casos en que los concursos celebrados en refinería y oficinas centrales no provean las vacantes a cubrir.

Bases para la convocatoria.- Las bases de la convocatoria para proveer las vacantes definitivas por concurso, se ajustarán al siguiente procedimiento:

1. Por cada vacante definitiva que corresponda proveer por el sistema de concurso se establecerán unas bases que regirán para el mismo.
2. El anteproyecto de bases será preparado por el Jefe del Departamento en que se haya producido la vacante.
3. El anteproyecto de bases se remitirá al Departamento de Recursos Humanos que redactará un proyecto y la convocatoria de concurso, que se publicará en los tabloneros de anuncios, durante un plazo no inferior a diez días, para que los interesados soliciten tomar parte en el concurso. Se presentarán las peticiones al Departamento de Recursos Humanos, debiéndose acompañar a la solicitud los datos o justificantes exigidos en las bases del concurso.
4. Se recabará del Médico de Empresa la aptitud física y psíquica del solicitante.
5. Los aspirantes se someterán a las pruebas psicotécnicas, teóricas y prácticas que para cada concurso se establezcan, de acuerdo con lo indicado en el número 3, ante un tribunal compuesto por:

- El Jefe del Departamento de Recursos Humanos o persona en quien delegue, que actuará como Presidente.
- El Jefe del Departamento en que se haya producido la vacante o persona en quien delegue.
- Un vocal del Comité de Empresa o persona de la Empresa en quien delegue el Comité, que pertenecerá a un puesto de superior categoría al de la vacante.

Art. 37. Falsedad en los datos aportados

Toda falsedad en los datos personales, profesionales o familiares del solicitante de un concurso, o de nuevo ingreso invalidará su nombramiento.

Art. 38. Programa y desarrollo de los concursos

1. La Empresa se obliga a tener un programa para cada categoría dentro de cada especialidad. Dicho programa especificará los conocimientos teórico-prácticos que se exigen.

Este programa será publicado a nivel interno de la Empresa.

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

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

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

3. Los acuerdos del Tribunal serán tomados por mayoría: si no la hubiese, resolverá ante el Tribunal el Director del centro de trabajo.
4. De los resultados de los exámenes realizados y de sus incidencias se levantará un acta, de la cual una copia se entregará al Comité de Empresa para su archivo.

Art. 39. Cambio de puesto

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

El cambio de puesto, para el mismo grado de diligencia en el trabajo, no podrá comportar disminución de los ingresos que hubiera venido obteniendo, no computándose a estos efectos los pluses de nocturnidad, peligrosidad y turnicidad.

Para el mejor cumplimiento de los fines de la Empresa y óptimo desarrollo de su personal, la Dirección podrá efectuar los cambios que estime convenientes en la asignación de puesto de trabajo con las limitaciones propias derivadas de la naturaleza del puesto y la calificación profesional del trabajador, respetándose en igualdad de categoría y especialidad la mayor antigüedad.

El cambio de puesto de trabajo podrá tener lugar:

- a) Por petición del trabajador
- b) Por mutuo acuerdo
- c) Por decisión de la Empresa

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

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

Si el cambio se realiza por decisión de la Dirección salvo en los supuestos previstos anteriormente en que se estará a lo allí establecido, el trabajador percibirá la retribución de su categoría profesional y los restantes conceptos retributivos propios del puesto de trabajo que pase a ocupar.

Si al cambio de puesto decidido por la Dirección de la Empresa tuviera por objeto adscribir al personal mayor de cuarenta años a puestos de trabajo más apropiados a sus aptitudes personales (si de no procederse así hubiera de prescindirse de sus servicios por disminución de su capacidad laboral, no teniendo derecho el trabajador a pensión de jubilación de la Seguridad Social), se respetarán la dignidad y la categoría profesional del mismo, así como su retribución cuando esta no sea mejorada por dicha medida.

El presente artículo no será de aplicación en los supuestos contemplados en el capítulo 3. Movilidad Personal Excedente del Pacto de Homologación 1990/1994.

TÍTULO V. JORNADA, VACACIONES Y EXCEDENCIAS

Art. 40. Jornada y Horarios

Durante la vigencia del Convenio la jornada laboral será de 1.727 horas efectivas de trabajo al año, computándose el inicio y el final de la jornada en el puesto de trabajo, respetando los usos y costumbres de cada Centro.

En todo caso se respetarán, a título personal, las jornadas mas reducidas que actualmente existan.

Para el personal de jornada ordinaria:

- a) La jornada de invierno no podrá exceder de nueve horas.
- b) La jornada intensiva no podrá ser inferior a seis horas y quince minutos.

El periodo anual de jornada intensiva será en cada centro de trabajo de tres meses y tres semanas, excepto en el Centro de Puertollano,

donde será de cinco meses y dos semanas en 1990 y de cinco meses y tres semanas en 1991.

Expresamente se hace constar que el tratamiento diferenciado del Centro de Puertollano está basado en las especiales características de rigurosidad de clima y de régimen de interrupción de la jornada para la comida del mediodía.

Dadas las especiales características de la actividad de la Empresa, cuando se afronten grandes reparaciones o paradas, la Dirección podrá establecer temporalmente para el personal involucrado en las mismas, jornadas a dos o tres turnos de ocho horas. Durante el tiempo de prestación de servicios en este régimen de jornada a turno, el trabajador percibirá la retribución específica del trabajo a turno regulada en este Convenio, con un incremento del 50% en el plus global del turno o en el complemento de turnicidad en el caso de personal que se rige por condiciones Ex-Petroliber.

Para el personal a turno rotativo se incluirán los veintidós días de vacaciones anuales en los respectivos cuadrantes.

Ningún trabajador en régimen de turnos podrá abandonar el trabajo sin que haya ocupado su puesto al que debe relevarlo. Así, en caso de ausencia de un trabajador, el saliente permanecerá en su puesto en tanto se procura un sustituto.

Las ausencias se cubrirán de acuerdo al orden siguiente:

- 1.º Con el personal perteneciente al Grupo de Apoyo o de Reserva.
- 2.º A doce horas por los que quedan en el puesto.

En este caso, el trabajador del turno saliente prolongará su jornada 4 horas y el entrante, la adelantará en otras 4.

- 3.º Con el trabajador que se encuentre de descanso, si voluntariamente accediera a ello. En cada Centro de Trabajo y por acuerdo entre la Dirección y la representación de los trabajadores, podrá alterarse el orden de los puntos 2.º y 3.º.
- 4.º Si por cualquier circunstancia, agotado el sistema establecido, no se pudiera cubrir la incidencia, la Empresa utilizará el procedimiento que, en cada caso, considere más adecuado en atención a las circunstancias que concurran.

A partir de la firma de este Convenio se creará una Comisión en cada Complejo Industrial que desarrolle medidas que, manteniendo las características de cada cuadrante, cumpla con el principio de que toda persona que asista al trabajo cubra un puesto. Este nuevo sistema se aplicará durante la vigencia de este Convenio, salvo que por razones objetivas se demostrase su inviabilidad.

1.) Disposiciones aplicables a todo el personal, excepto a los que se rigen por las condiciones de Ex-Petroliber

Por lo que a la jornada anual se refiere, en el centro de trabajo de Madrid, se respetará la condición más beneficiosa que venía disfrutando el personal ingresado en dicho centro con anterioridad al día primero de Enero de 1978.

Se establece como obligatorio el disfrute de los descansos compensatorios de los festivos abonables del año, los cuales quedan incluidos como tales descansos en los correspondientes cuadrantes.

El personal sujeto a régimen de tres turnos rotativos, de los Centros de Trabajo de Cartagena, Puertollano y Tarragona, disfrutará de un día de descanso adicional, en aplicación de la Sentencia de AN de 12.9.1989.

Continúa en vigor, en todo lo que no se oponga a las modificaciones previstas en el presente artículo, el acuerdo establecido en el convenio de 1.981 entre la Dirección de la Empresa y la Representación de los trabajadores el 28 de octubre de 1.981, y cuyo acta figura como anexo incorporado a dicho Convenio.

2.) Disposiciones aplicables únicamente al personal que se rige por las condiciones de Ex-Petroliber.

El exceso de horas trabajadas sobre las señaladas en cada año se abonarán como extraordinarias.

En el Centro de Madrid, el horario de trabajo será de 8 a 15 horas durante todo el año en régimen de jornada continuada, sin perjuicio de la existencia de hecho, de un segundo horario en jornada partida de 8,45 a 14 horas, y de 15 ó 16 a 17,01 ó 18,01 horas, excepto en período de jornada intensiva en que será de 8 a 14,45 horas para el personal que así lo solicitó por escrito, a través del Comité de Empresa, a la Dirección y siendo aceptada por esta. Para el personal citado en último lugar, el horario se verá incrementado en los minutos necesarios para la recuperación del menor tiempo de trabajo como consecuencia de la ampliación del período de jornada intensiva (2 semanas en 1.987 y una semana más en 1.988).

El horario de jornada dividida de mañana y tarde no tendrá la consideración de horario oficial, a menos que así fuera solicitado por el 51 por 100 de la plantilla del Centro de Trabajo de Madrid que se rige por las condiciones de Ex-Petroliber.

En el Centro de Trabajo de La Coruña existen dos horarios, el de Jornada Normal y el de Jornada a Turno.

El horario de Jornada Normal se negociará anualmente entre los Representantes de los Trabajadores y de la Dirección del C.I. de La Coruña, en razón a la Jornada Anual pactada y al período de Jornada Intensiva.

En los días a jornada partida se interrumpirá ésta en 45 minutos para el almuerzo, conforme a la Resolución de la Dirección General de Trabajo de 6 de Octubre de 1.980. Continuará el horario especial de cobertura de fin de semana, que realizan ciertos trabajadores, consistente en la prestación de trabajo durante 8 horas los sábados y domingos, con descansos compensatorios de dos días a elección del trabajador, en la semana siguiente. El grupo de personas que está obligado a seguir este horario especial lo hará de forma rotativa y según un calendario establecido por el Jefe del Departamento correspondiente.

El desarrollo de la regulación del trabajo a turnos en el C.I. de La Coruña se contiene, además de lo incluido en este artículo, en el acuerdo sobre el Grupo de Reserva y el orden de preferencia para la cobertura de incidencias, firmada con fecha 22 de Junio de 1.987, entre las representaciones de la Dirección y de los trabajadores del C.I. de La Coruña, y en el acuerdo de la Comisión de Garantía del Convenio Colectivo de fecha 5 de Abril de 1990, que continúan vigentes en todo lo que no se opongan al presente artículo y al resto del Convenio Colectivo.

Dentro de dicho acuerdo, se recoge el funcionamiento del Grupo de reserva, concebido como una dotación de reserva para sustituciones y dimensionado de manera que, en el cómputo global de Fabricación y Seguridad, habrá un componente de dicho grupo por cada quince trabajadores a tres turnos de la estructura organizativa oficialmente aprobada.

Para el personal que trabaja a turnos, durante 1990, aquellas fiestas laborales no coincidentes en domingos, que sean

trabajadas según el calendario anual establecido, se abonarán como extraordinarias y al módulo de las mismas y, por tanto, no se computarán dentro de la referida jornada anual. Este régimen desaparecerá el 31 de Diciembre de 1990 y, a partir de 1.991, se establecerá como obligatorio el disfrute de los descansos compensatorios de los festivos abonables del año, los cuales quedarán incluidos como tales descansos en los correspondientes cuadrantes. Con tal motivo y a efectos de que el personal a turnos no sobrepase la jornada anual pactada, se concederán los descansos necesarios que serán cubiertos en su caso por el grupo de reserva.

El horario de trabajo en régimen de turno será de 7 a 15 horas, de 15 a 23 horas y de 23 a 7 horas del día siguiente.

Se entenderá por turno X aquel que realizan los trabajadores en régimen de turno al objeto de completar la jornada anual de trabajo y cubrir incidencias, con un horario de 9 a 17/19 horas, con excepción de los sábados y domingos que vendrán en turno de mañana.

Se facilitarán los cambios de turno de mutuo acuerdo entre los trabajadores, y sin que ello represente repercusión económica.

Cuando se conceda permiso al personal de turno en fiesta laboral, no habrá lugar a descuento alguno ni abono por concepto de horas extras.

Cuando un trabajador del Grupo de Reserva tenga que incorporarse para realizar su jornada de trabajo en el turno de noche, se le dará descanso durante su jornada, y si en esta jornada hubiera realizado ocho o menos horas, estas se le retribuirán como extraordinarias.

En relación al calendario vigente, durante la 2ª quincena de abril y los meses de mayo, junio, julio, agosto y septiembre y la primera quincena de octubre, un ciclo de trabajo da derecho al descanso correspondiente. Si un trabajador ha de trabajar en los días que corresponden a su descanso, quedará a su opción percibir el abono compensatorio correspondiente o descansar un día por cada uno de trabajo. Si durante un ciclo de trabajo hay un cambio programado a otro turno que suponga retraso en el disfrute del descanso semanal, se aplicará el criterio de dar previamente un descanso compensatorio (o abono en caso de necesidad) de un día si el tiempo trabajado es igual o inferior a tres días. El descanso será de dos días cuando se haya trabajado más de tres días. (Se podrá compensar con abono en caso de necesidad).

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

El descanso anticipado por incorporación de vacaciones a un turno en los días en que esté libre, es una eventualidad en favor del trabajador. Si éste fuera requerido al trabajo en dichos días de descanso, no habrá adquirido derecho o compensación.

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

Si después de haber abandonado el trabajo, por finalización de su jornada, algún trabajador fuera llamado por la Dirección de la Empresa para realizar algún servicio, se le abonarán como horas extraordinarias las horas que trabaje, percibiendo como mínimo el importe de tres horas, aun en el supuesto de que al presentarse al trabajo ya no se consideren necesarios sus servicios.

Entre la finalización de un trabajo y el comienzo de la jornada de trabajo del día siguiente, mediarán como mínimo doce horas. Si dicho trabajo se prolongase después de la jornada laboral en ocho horas, se descansará al día siguiente, además de percibir la retribución extraordinaria correspondiente.

Art. 41. Horas Extraordinarias

Es firme voluntad de ambas partes la reducción al mínimo indispensable de horas extraordinarias para lo cual, durante la vigencia del presente Convenio, se mantendrá en cada Centro de Trabajo la Comisión Mixta creada en el Convenio de 1.980, que se reunirá una vez al mes y será la encargada con la línea jerárquica de: El análisis de las realizadas, el estudio de las causas que las originan y la formulación de soluciones posibles para su reducción o extinción, a cuyo efecto, recibirá las informaciones periódicas de las horas realizadas y clasificadas según los procedimientos habituales en cada Centro, así como cualquier otra información complementaria sobre dichas horas extraordinarias, que necesite para el cumplimiento de sus funciones.

Esta Comisión estará compuesta por seis miembros: tres representantes de la Dirección y tres del Comité de Empresa. Ambas representaciones se comprometerán a que cada uno de los tres miembros sea fijo, pudiéndose solicitar la presencia del mando autorizante de las horas.

Para que dicha finalidad sea posible, se definen y concretan los siguientes aspectos relacionados con las horas extraordinarias.

- No se tendrá en cuenta a efecto de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes o por causa de fuerza mayor, sin perjuicio de su abono como si se tratase de horas extraordinarias.
- Se considerarán horas extraordinarias estructurales, las efectuadas por:
 - El personal a turnos en día festivo sin descanso compensatorio, por necesidades del cuadrante.
 - Periodos punta de producción.
 - Ausencias imprevistas.
 - Cambios de turno.
 - Incidencias en el turno.
 - Paradas y puestas en marcha de las instalaciones.
 - Equipos de retén.
 - Reparaciones parénticas que afecten a la producción.
 - Para evitar pérdidas o inutilización de materias primas.
 - Trabajos punta o especiales.

Alternativamente a su abono como horas extraordinarias, estas podrán compensarse, a instancia siempre del trabajador, con descanso de idéntica cuantía y abono de una compensación económica consistente en el 0,75 del valor de la hora base pactada en el Convenio Colectivo para el cálculo del valor de la hora extraordinaria, por cada hora extraordinaria realizada, que en este caso perdería tal carácter, adquiriendo el de flexibilidad horaria, dado que no supondría un incremento de la jornada anual pactada.

El descanso compensatorio deberá serlo, en todo caso, por jornada de trabajo completa, por lo cual será requisito ineludible la previa acumulación de un número de horas idéntico a la vigente en cada momento.

El descanso complementario se disfrutará en la fecha que de mutuo acuerdo determinen Empresa y

trabajador, dentro del mes de calendario siguiente a aquel en que se hubieran trabajado las horas extraordinarias a compensar, para el personal en régimen de jornada ordinaria, y del ciclo, para el personal en régimen de turnos, según los cuadrantes establecidos en cada Centro de Trabajo.

Cuando las necesidades del servicio no permitan el disfrute del descanso compensatorio en los plazos previstos, o queden restos que por no completar una jornada de trabajo no puedan compensarse con descanso, se procederá a su abono como horas extraordinarias, detrayendo a su vez el 0,75 abonado con anterioridad.

Art. 42. Vacaciones.

Corresponden a todos los trabajadores afectados por el presente Convenio veintidos días laborables de vacaciones por año.

En el año de comienzo de la relación laboral, los trabajadores de nuevo ingreso disfrutarán dentro del mismo, la parte proporcional de las vacaciones según el número de meses trabajados durante el año, computándose a estos efectos la fracción de mes como mes completo.

Idéntico criterio se seguirá con los trabajadores que cesen en la Empresa en el transcurso del año.

En lo referente al número de días de vacaciones anuales se respetarán las condiciones más beneficiosas existentes a título personal entre los trabajadores actualmente en plantilla.

En caso de interrupción o retraso en el inicio de las vacaciones por decisión de la Dirección de la Empresa, esta correrá con todos los gastos que implique al trabajador esta situación y que sean debidamente justificados.

Disposiciones aplicables únicamente al personal que se rige por las condiciones Ex-Petroliber.

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

En caso de interrupción por decisión de la Empresa, y con independencia de lo establecido con carácter general se le añadirán al trabajador tres días, más los perdidos por este motivo y por desplazamientos.

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

Art. 43. Licencias.

1) Disposiciones aplicables a todo el personal, excepto a los que se rigen por las condiciones de Ex-Petroliber.

Licencias retribuidas

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- Quince días naturales, en caso de matrimonio.
- Un día por matrimonio de hijos, padres o hermanos, tanto del trabajador como de su cónyuge.
- En los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave, entre las que se incluye la intervención quirúrgica con aplicación de anestesia total o de fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (cónyuge, hijos, padres, hermanos, abuelos y nietos).

- Cuando la residencia del familiar esté en la misma localidad o en otra situada dentro de un radio de 50 km. de la residencia del trabajador: 3 días.

- Si la residencia del familiar está situada en otra localidad a mayor distancia de la anteriormente indicada: 4 días.

- Cuando la residencia del familiar está en diferente provincia: 5 días.

En ningún caso, en el supuesto de intervención quirúrgica con aplicación de anestesia total, la duración de la licencia será superior al tiempo de internamiento en el Centro Hospitalario.

- Un día por traslado del domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, en las condiciones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.
- Por exámenes para la obtención de un título profesional en Centro Oficial u oficialmente reconocido, con la obligación de presentar el correspondiente justificante de examen, los días necesarios para concurrir a los mismos en las oportunas convocatorias.

Licencias no retribuidas.

El personal podrá disponer mensualmente de hasta dos días de licencia sin retribución, no acumulativos, siempre que por el mando respectivo se confirme que la concesión de dicha licencia no suponga la realización de horas extraordinarias.

- Disposiciones aplicables únicamente al personal que se rige por las condiciones de Ex-Petroliber.

Licencias retribuidas.

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

Matrimonio : quince días naturales.
Fallecimiento del cónyuge : cuatro días naturales.
Fallecimiento de padres e hijos: cuatro días naturales.
Fallecimiento de hermanos o nietos : tres días naturales.
Fallecimiento de familiares políticos del mismo grado: tres días naturales.
Fallecimiento de abuelos, tíos carnales o políticos y sobrinos : un día natural.
Nacimiento de hijo : tres días naturales.
Boda de hijos o hermanos : un día natural.
Traslado de domicilio habitual : dos días naturales.
Primera Comunión de hijos y bautizos: un día natural.

Para estos tres últimos casos, es necesario solicitar el permiso con una semana de anticipación.

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

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

Por enfermedad grave del cónyuge, hijos, padres, hermanos, abuelos y nietos, en que la licencia será de hasta tres días naturales. A estos efectos, los familiares políticos tendrán la misma consideración que los consanguíneos en el mismo grado.

Por motivos distintos de los recogidos anteriormente o cuando se trate de prolongar la ausencia por tiempo superior al que señala para cada uno de ellos, bien por razón de distancia o por otras causas justificadas, la Dirección de la Empresa podrá autorizar al trabajador para que falte al trabajo, en las condiciones que, en cada caso, se determinen.

Licencias no retribuidas.

Se podrá conceder a los trabajadores, previa solicitud a Recursos Humanos, licencias sin retribución que no excedan en total de diez días naturales al año.

La duración de estas licencias será determinada por Recursos Humanos y supeditada a las necesidades de la Empresa.

TITULO VI. REGIMEN ECONOMICO.**SECCION 1. DISPOSICIONES APLICABLES A TODO EL PERSONAL****Art. 44. Sistema retributivo**

Es propósito de la Comisión Negociadora continuar en el futuro con la política de unificación del sistema retributivo que se ha venido siguiendo.

Para años sucesivos, se procurará seguir avanzando en la línea de igualación del sistema, en lo que a retribución y promoción se refiere, de forma que se propicie una mayor flexibilidad en las retribuciones, así como la transformación del complemento residual en asignado, siempre que esto lo permita la nueva escala de retribuciones que puede establecerse para cada uno de los grupos o puestos de trabajo.

Art. 45 Tratamiento económico de los Sistemas Organizativos**1.- Desarrollo de Carreras Profesionales****I) En el mismo puesto**

El desarrollo vía especialización llevará consigo la asignación progresiva de niveles retributivos superiores, de acuerdo con las condiciones que se definan para la carrera.

II) Dentro del cargo

A partir de la consolidación del nivel básico del propio puesto, y según el grado de disponibilidad del interesado para ocupar otros puestos distintos del suyo previsto en la DCP, se aplicará el Complemento de Puesto de Trabajo que corresponda, de acuerdo con la tabla establecida en cada momento.

En el caso de que alguno de los nuevos puestos a desempeñar fuera, de acuerdo con la estructura, de un nivel básico superior al de procedencia, se consolidará éste.

III) A Puesto de cargo superior

Cuando una persona asignada a un determinado puesto consolide, mediante la superación de las fases de una determinada DCP, un nuevo puesto enclavado en un cargo superior, accederá a un nivel superior, manteniéndose en el mismo grupo profesional, salvo que la aplicación de nivel superior se corresponda con otro grupo profesional.

Asimismo, dicha persona percibirá los Complementos de Puesto de Trabajo que corresponda en función del grado de disponibilidad programado en su DCP.

Cuando por existir vacante se ocupe el puesto o cargo superior, se asignará al grupo profesional con el nivel salarial básico correspondiente, dejando de percibirse el CPT, si el puesto no está sujeto a Flexibilidad con los puestos anteriores.

Cuando existan más de dos niveles de diferencia entre el nivel del puesto de partida y el nivel básico del puesto objeto de la DCP, y superadas las fases señaladas en su programa, se accederá a aquel nivel inmediato inferior al básico, cuyo diferencial retributivo con el nivel básico del puesto objeto de la DCP, sea igual o superior al montante económico a percibir por los CPT previstos en dicho programa de DCP. El diferencial económico será en pesetas totales año.

IV) Cargo o puesto de distinta profesión o especialidad

Cada uno de los programas de DCP concretará el tratamiento económico aplicable según los puestos afectados.

2.- Complemento de puesto de trabajo en DCP o Flexibilidad

La incentivación de la Flexibilidad, así como la cuantía de los Complementos de Puesto de Trabajo en los casos que corresponda en el DCP, se percibirá en las 12 pagas ordinarias anuales, y se establece con arreglo a las siguientes escalas:

1 puesto.....	4.644	Ptas./brutas/paga
2 puestos.....	7.547	Ptas./brutas/paga
3 puestos.....	10.449	Ptas./brutas/paga
4 puestos.....	13.468	Ptas./brutas/paga

Teniendo en cuenta el carácter de complemento de puesto de trabajo de este concepto retributivo, en los casos de Flexibilidad, su percepción estará supeditada al desempeño de puesto de trabajo sujeto a Flexibilidad, dejando de percibirse cuando el trabajador cese en el puesto sujeto a Flexibilidad, y su cuantía a la amplitud que ésta tenga en cada momento.

Los complementos de Puesto de Trabajo, adquiridos mediante DCP, dejarán de percibirse cuando exista renuncia por parte del interesado a la disponibilidad que exige el sistema, o existan impedimentos objetivos que a juicio de la Comisión Mixta, dificulten dicha disponibilidad.

3.- Incentivación de la Polivalencia

La incentivación de la Polivalencia vendrá dada por un Complemento de Puesto de Trabajo de 5.805,- ptas. a percibir en las doce pagas ordinarias anuales.

Teniendo en cuenta el carácter de complemento de puesto de trabajo de este concepto retributivo, su percepción estará supeditada al desempeño del puesto de trabajo de Operador de Campo u Operario de Mantenimiento, según el caso.

Si la evaluación del desempeño arroja un resultado negativo, la Empresa podrá retirar el incentivo a la persona evaluada.

Art. 46 Clausula de no discriminación

La no pertenencia a los sistemas de Flexibilidad y Polivalencia, cualquiera que sea su causa, no podrá ser en ningún momento motivo de discriminación laboral.

SECCION 2. DISPOSICIONES APLICABLES A TODO EL PERSONAL EXCEPTO EL QUE SE RIGE POR LAS CONDICIONES DE EX-PETROLIBER.**Art. 47. Sueldo Base**

Se crea el concepto retributivo Sueldo Base, que sustituye al denominado en convenios anteriores Haberes Asignados, y que a su vez englobaba a los antiguos conceptos de Sueldo y Plus de Peligrosidad.

Con efectos de 1.º de Enero de 1990, los valores de la tabla de Sueldo Base, en pesetas brutas, serán los establecidos en el Anexo 2.

Art. 48. Compensación por beneficios

Todos los trabajadores percibirán por este concepto la cantidad equivalente al 1,4 (uno coma cuatro) de su Sueldo Base mensual.

Para los trabajadores ascendidos a lo largo del año, el cálculo girará sobre el Sueldo Base promedio percibido durante el año de devengo.

El pago de la Compensación por Beneficios, se efectuará el 50 por 100 con la regulación de los haberes del mes de agosto y el 50 por 100 restante con la del mes de febrero.

Art. 49. Antigüedad

Para 1990 y con efectos de 1.º de Enero, la tabla de valores de este complemento salarial será la establecida en el Anexo 2.

Los trienios se abonarán desde el día primero del mes en que se cumplan.

Art. 50. Plus desplazamiento

Durante 1.990, la cuantía de este Plus, que se percibirá por día de asistencia al trabajo, será de 174,- ptas.

Este Plus se abonará también cuando se viaje en Comisión de Servicio.

Art. 51. Plus Tarragona

Para 1.990 y con efectos de 1º de Enero, los valores de este Plus, serán los establecidos en el Anexo 2.

Art. 52. Plus global del turno

En 1.990, y con efecto de 1º de Enero, las cuantías brutas de este complemento, que se percibirá en doce pagos, serán los siguientes:

1. Personal a turno rotativo de mañana, tarde y noche; y con turno rotativo de mañana y tarde de lunes a domingo.

Las establecidas en el Anexo 3 de este convenio colectivo

2. Personal con turno rotativo de mañana y tarde, de lunes a Viernes

La cuantía del complemento será igual al 50 por 100 de la establecida para el personal de su nivel en el anexo citado en el número anterior.

Al personal que, en el día de la firma del presente Convenio Colectivo, estuviese sujeto al régimen de turnos contemplado en el apartado 2, en tanto continúen en los mismos, les será respetada, a título personal y como condición más beneficiosa, la cuantía establecida para este complemento en 1.989.

Quando por necesidades del trabajo, exigencias del proceso u otra razón similar, la Empresa decida que el personal a turno pase transitoriamente a jornada ordinaria, seguirá percibiendo este Plus.

En el caso de personal excluido de horas extraordinarias, este concepto queda incluido en la compensación establecida en el Artículo 54.

Art. 53. Plus de nocturnidad

Para 1.990, y con efectos de 1º de Enero, la cuantía de este Plus será de 2.528,- ptas/noche.

Todo ello con la regulación que establece la Norma General sobre "Trabajos a Turno", en su apartado 2.7) a), para todo el personal afectado por el mismo.

En el caso de personal excluido del régimen de horas extraordinarias, este concepto queda incluido en la compensación global establecida en el Artículo 54.

Art. 54. Compensación del turno para el personal clasificado en los niveles 4, 5, 6, 7 y 8 excluidos del régimen de horas extraordinarias.

- a) Con efectos del primero de Enero del año 1.990, los trabajadores a turno rotativo, clasificados en los niveles 4 y 5, excluidos del régimen de horas extraordinarias, percibirán como retribución de su trabajo a turno, una compensación global mensual, de la siguiente cuantía bruta:

SISTEMA GENERAL

Nivel	Ptas. brutas por mes
4C	46.493
4B	45.669
4A	44.929
5B	44.321
5A	43.845

- b) Los trabajadores clasificados en los niveles 6, 7 y 8, excluidos los Técnicos Superiores, podrán

optar entre cobrar las horas extraordinarias que realicen y plus global del turno y de nocturnidad, en su caso, o percibir la compensación que más adelante se indica.

Para volver a ejercitar la anterior opción, deberá haber transcurrido un tiempo mínimo de seis meses.

Durante 1990 la cuantía de esta compensación será de: Personal a jornada normal: 3.699.- Ptas/brutas por mes.

Personal a turno rotativo:

SISTEMA GENERAL

Nivel	Ptas brutas por mes
6B	42.712
6A	42.143
7B	41.554
7A	41.146
8B	40.634
8A	40.240

- c) Con carácter general, en aquellos supuestos en que el personal a turno excluido de horas extraordinarias tenga que:

a) Doblar su jornada por ausencia de relevo,

b) Asistir al trabajo encontrándose de franqueo,

se le compensará con franqueos equivalentes.

En los supuestos de jornadas de doce horas para cubrir incidencias del turno, en sustitución de doblajes, se compensará con medio franqueo.

Art. 55. Plus grupo de apoyo

Con efectos 1º de Enero de 1990, el valor de este Plus Grupo de Apoyo, creado en virtud de la Norma General nº 24 sobre "Trabajo a turno", se establece en 8.247,- ptas. brutas por mes.

Se mantiene la cobertura del Grupo de Apoyo en el módulo 1/15.

Art. 56. Plus de retén

Se mantiene la normativa interna vigente en los distintos Centros de Trabajo. Con efectos 1º de Enero de 1.990, el importe del citado Plus se establece en 12.614,- ptas por semana en situación de retén.

Quando algún trabajador integrante de los equipos de retén desee abandonar el mismo, deberá comunicarlo a la Dirección de la Empresa con un preaviso mínimo de tres meses. El mismo plazo de preaviso deberá ser respetado por ésta en el caso de que decida suprimir un determinado servicio de retén.

Art. 57. Horas extraordinarias

Con efectos 1º de Enero de 1.990, se aplicarán los valores calculados en el Anexo 3, abonándose todas las horas extraordinarias con un recargo del 75 por 100.

Art. 58. Plus Madrid

Con efecto 1º de Enero de 1.990, la cuantía de este Plus, a percibir en 12 pagos, se establece en 4.521,- ptas/brutas.

Art. 59. Plus Equipo Permanente

La cuantía de este Plus, 233,- ptas/brutas, se percibirá por jornada efectiva de trabajo, con la regulación que establece la Norma General nº 24 sobre "Trabajos a Turno".

Este Plus será de aplicación, a partir de 1 de septiembre de 1990, al personal que se rige por las condiciones de Ex-Petroliber, integrante de las brigadas del Equipo Permanente del Complejo Industrial de La Coruña

Art. 60. Complemento Incapacidad Laboral Transitoria

- 1 A diferencia de lo que en el punto 2 se establece para la Incapacidad Laboral Transitoria derivada de Enfermedad, en los casos en que la baja sea debida a accidente o a embarazo de la mujer trabajadora, la Empresa garantizará el devengo íntegro, desde el primer día, de los conceptos referenciados en aquel punto.
- 2 Cuando la baja sea debida a Enfermedad, el procedimiento es el siguiente:
 - a) La garantía se extenderá a los siguientes conceptos:
 - Sueldo Base
 - Antigüedad
 - Gratificaciones extraordinarias
 - Compensación por beneficios
 - Plus Global del Turno, 40 por 100 de su importe.
 - Compensación del turno para el personal clasificado en los niveles 4, 5, 6, 7 y 8 excluidos del régimen de horas extraordinarias, 40 por 100 de su importe.
 - Plus de vinculación
 - Nivel de Garantía
 - Retribución Complementaria
 - Plus Tarragona
 - Plus Madrid
 - Complemento Personal Residual
 - Flexibilidad
 - Polivalencia
 - Complementos de puesto derivados de D.C.P.'s
 - b) Los devengos variarán según la duración de cada proceso de Enfermedad, aplicándose a los conceptos garantizados los porcentajes siguientes:

Duración enfermedad	Porcentaje Garantizado
Del 1º al 3º día.....	70 %
Del 4º al 30º día.....	80 %
A partir del 30º día....	100 %

No obstante lo anterior, si el índice de absentismo correspondiente a Enfermedad no fuera superior en cada Centro de Trabajo al índice de referencia establecido para cada uno de ellos, la Empresa efectuará, para el personal de los Centros en que se dé esta circunstancia, la devolución de los descuentos practicados con los haberes del mes de enero del año siguiente.

Para la vigencia del presente convenio se establecen los siguientes índices de referencia:

	Año 1990	Año 1991
Cartagena.....	5,8	5,2
Madrid	3,5	3,4
Puertollano	3,5	3,4
Tarragona	3,5	3,4

El índice de referencia establecido para 1991 se mantendrá durante la vigencia del próximo Convenio Colectivo de la Empresa.

3. El personal de procedencia REPESA mantendrá, a título personal y hasta su extinción, los días de carencia que tenga acumulados.
4. A los efectos de cálculo del índice de absentismo, no se computarán, para aquellas personas que causen baja en la Empresa por Invalidez, las horas perdidas a partir de la fecha del Informe Propuesta de Invalidez.
5. Será de aplicación lo establecido en el artículo 20.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 61. Complemento personal residual

Este complemento será actualizado cada año con idéntico tratamiento que el Sueldo Base y no será absorbido por ascensos individuales de los traba-

jadores afectados pudiendo transformarse en Sueldo Base por otras circunstancias, tales como modificación de la curva con independencia de la actualización del Sueldo Base, creación de nuevos subniveles, modificación de la posición relativa de determinados subgrupos profesionales, ampliación del techo de los subgrupos, etc...

SECCION 3ª DISPOSICIONES APLICABLES ÚNICAMENTE AL PERSONAL QUE SE RIGE POR LAS CONDICIONES EX-PETROLIBER.**Art. 62. Sueldo base**

A partir de 1º de Enero de 1.990, este concepto retributivo sustituye, mediante la fusión de los mismos, a los conceptos retributivos denominados en convenios anteriores, Sueldo Base y Complemento de puesto de trabajo por peligrosidad (para el Complejo Industrial de La Coruña) y capitalidad (para el Centro de trabajo de Madrid). Este concepto será aplicable tanto a las doce mensualidades ordinarias, como a las dos extraordinarias de Julio y Diciembre.

En el anexo número 4 se contiene la tabla de Sueldo Base para 1.990.

Art. 63. Complemento personal de antigüedad y vinculación.

Todo el personal percibirá, además del sueldo, aumentos, periódicos por tiempo de prestación de servicio en la Empresa, consistentes en trienios, sin límite ni distinción de categorías profesionales y devengándose a partir del día primero del mes en que se cumplan los tres años.

Con independencia de los trienios, cuando se lleven quince años de trabajo en la Empresa, se perfeccionará un primer premio de vinculación y, a partir de este, cada cinco años sucesivos, premios de vinculación adicionales.

Con efectos de 1º de enero de 1990, el importe de cada trienio y de cada premio de vinculación, será de 5.106,- ptas. por paga (catorce).

Art. 64. Complemento de puesto de trabajo por turnicidad

1. Personal con turno rotativo de mañana, tarde y noche; y con turno rotativo de mañana y tarde de lunes a domingo.

El importe del Plus de Turnicidad se incrementa, a partir de día 1º de Enero de 1.990, en el 7 por 100 sobre el valor vigente al 31 de Diciembre de 1.989 y lo percibirá todo el personal sujeto a este régimen de turnos, incluido el Grupo de Reserva.

2. Personal con turno rotativo de mañana y tarde, de lunes a viernes.

La cuantía del complemento será igual al 50 por 100 de la establecida en el número anterior.

Al personal que, en el día de la firma del presente Convenio Colectivo, estuviese sujeto al régimen de turnos contemplados en el apartado 2, en tanto continúe en el mismo le será respetada, a título personal y como condición más beneficiosa, la cuantía establecida para este complemento en 1.989.

El Plus de Turnicidad y régimen de descanso del personal a turno se regulará conforme a la avenencia alcanzada en la Dirección General de Trabajo el 30 de Junio de 1.980, con la aclaración que figura en el acto de avenencia habida en la Magistratura de Trabajo nº 2 de La Coruña el día 12 de Diciembre de 1.980.

Art. 65. Complemento de puesto de trabajo por nocturnidad

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, se incrementará a partir del 1º de Enero de 1.990 en el 7 por 100 sobre el valor vigente al 31 de Diciembre de 1.989. Se respetarán las condiciones más beneficiosas de que viene

disfrutando el personal fijo de plantilla que trabaja en régimen de turno el día 31 de Diciembre de 1.980.

Art. 66. Gratificaciones extraordinarias

Se abonará en la nómina de los meses de Junio y Noviembre, el equivalente a una mensualidad de los sueldos base, incrementada con el importe de los trienios, premios de vinculación reconocidos y plus de turno.

En la nómina del mes de Febrero de cada año, se abonará a todo el personal la cantidad de 113.343,- pesetas que proceden de las pagas lineales abonadas en ejercicios anteriores.

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

Art. 67. Plus de Asistencia

El Plus de Asistencia se devengará por día efectivo de trabajo, a razón de 207,- pesetas por día natural. Sólo se percibirá un plus de asistencia por cada día, es decir, por cada veinticuatro horas.

El Plus de Asistencia no repercutirá sobre el valor de las horas extraordinarias ni será tenido en consideración para la participación en beneficios.

Art. 68. Horas extraordinarias

Cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada de trabajo, se abonará de acuerdo con el módulo-valor horas extraordinarias, que figura como Anexo 5 del presente Convenio.

Art. 69. Participación en beneficios.

Con independencia de lo establecido en el artículo 66 existe el concepto denominado participación en beneficios, cuya cuantía es equivalente a una gratificación extraordinaria de los conceptos sueldo base, trienios, premios de vinculación reconocidos y plus de turnicidad.

La participación en beneficios se abonará, dividida en dos partes iguales, en las nóminas de Abril y Octubre.

Si durante un semestre hubiera habido alguna modificación en las retribuciones que integran la gratificación, o alguien no hubiera trabajado el semestre completo, excepto en los casos de enfermedad o accidente, la participación en beneficios se percibirá en forma proporcional a la retribución percibida y al tiempo trabajado.

Art. 70. Complemento de las prestaciones económicas en incapacidad laboral transitoria.

La Empresa completará, desde el primer día de baja por enfermedad o accidente, el subsidio percibido de la Seguridad Social hasta la totalidad del sueldo base de la categoría profesional más todos los complementos que correspondan.

El Servicio Médico de la Empresa, en el ejercicio de las funciones que tiene encomendadas a la vista del diagnóstico y en el deseo de colaborar en la solución de la enfermedad, podrá visitar a los trabajadores con baja.

Será de aplicación lo establecido en el artículo 20.4 del Estatuto de los Trabajadores.

TITULO VII BENEFICIOS SOCIALES

Art. 71. Edad de Jubilación

Se mantiene como obligatoria para jubilación la edad de 65 años, establecida en el Convenio Colectivo de 1981 y recogida en el artículo 29.2 del Convenio Colectivo con vigencia para 1987/1988/1989.

Art. 72. Grupo de Empresa

Para 1.990 la subvención total será de 23.340.000,- pesetas.

La subvención concreta a cada Grupo de Empresa se obtendrá de aplicar al total de trabajadores potenciales socios del mismo, el módulo económico resultante de dividir la subvención total por el total de trabajadores potenciales socios de los Grupos de Empresa beneficiarios de este concepto.

SECCION 1ª DISPOSICIONES APLICABLES A TODO EL PERSONAL EXCEPTO EL QUE SE RIGE POR LAS CONDICIONES EX-PETROLIBER.

Art. 73. Ayuda Social

Para 1990 la subvención (módulo/persona) vigente en 1989, se incrementa en el 6 por 100.

Art. 74. Subsidio de viudas de jubilados

Con efectos de 1º de Enero de 1.990 la cuantía de este concepto se fija en 100.000,- pesetas.

Art. 75. Subvención economato Tarragona

Para 1.990 se establecen, para este concepto, las cuantías siguientes:

Solteros :	2.829	pesetas por mes
Casados :	3.466	pesetas por mes
Por hijo :	214	pesetas por mes

A efectos de aplicación de este concepto tendrán la misma consideración los trabajadores y trabajadoras. En caso de matrimonio entre trabajadores de la Empresa, uno de los conyuges percibirá en 1.990 700,- pesetas por mes y, el otro, se acogerá al sistema general.

Art. 76. Ayuda escolar y becas

Se mantiene el concepto de Ayuda Escolar y Becas, según la normativa aplicada en el curso escolar 1.989/1.990.

Para el curso escolar 1990/1991, la Comisión de Garantía del Convenio establecerá la tabla de valores a aplicar, siguiendo la filosofía ya establecida en su día y con el límite de costo global para la Empresa del correspondiente al curso 1989/1990, incrementado en el 8 por 100.

Art. 77. Préstamos

El sistema de préstamos al personal estará dotado con un fondo circulante máximo del 15 por 100 de la doceava parte de la nómina anual de cada Centro de Trabajo.

El importe máximo a conceder será de 1.000.000 ptas y su devolución, con arreglo a la siguiente tabla:

Hasta	100.000 ptas	12 meses
Hasta	200.000 ptas	16 meses
Hasta	300.000 ptas	20 meses
Hasta	400.000 ptas	24 meses
Hasta	500.000 ptas	28 meses
Hasta	600.000 ptas	32 meses
Hasta	700.000 ptas	36 meses
Hasta	800.000 ptas	40 meses
Hasta	900.000 ptas	44 meses
Hasta	1.000.000 ptas	48 meses

Este sistema de préstamos sustituye al regulado en la Norma General nº 5 sobre "Préstamos Ordinarios Especiales"

Los préstamos se concederán por la Dirección del Centro de Trabajo -Dirección de Área de Recursos Humanos, en el de Madrid-, previo informe de una comisión mixta Empresa-representación Sindical.

Art. 78. Ayuda a dismuidos físicos y mentales

Serán beneficiarios de este tipo de ayuda los hijos de trabajadores, tanto en activo como jubilados, que tengan reconocida la situación de dismuidación física mental, ya sea por el I.N.S.S. o por

su asistencia a Centros de Educación Especial reconocidos. Será aplicable, asimismo, a los que tengan la consideración de pupilos según la legislación vigente.

Las prestaciones a que tendrán derecho los beneficiarios serán las siguientes:

1. Disminuidos físicos o mentales reconocidos por el I.N.S.S. La Empresa completará la percepción que se viene recibiendo de la Seguridad Social, hasta 10.820,- pesetas por mes para 1.990.

En el caso de que el beneficiario haga uso de algún Centro de Educación Especial, podrá acogerse al sistema de abono porcentual de la factura del mismo, si así lo desea.

2. Disminuidos físicos o mentales reconocidos o no por el I.N.S.S. que precisen enseñanza especial. En este caso, se aplicará la modalidad de abono porcentual.

Consiste la modalidad de abono porcentual, en abonar en aquellos meses que exista escolarización, el 50 por 100 de la facturación, en el caso de que el Colegio se encuentre situado en la localidad de origen y, el 75 por 100, cuando no ocurre así y, por tanto, precise internado.

Se sobreentiende que la Ayuda Escolar Normal es compatible con los tipos de ayuda reflejados en este artículo.

En los casos de abono porcentual, y en el supuesto de recibir el beneficiario algún tipo de beca o ayuda, no se podrán percibir entre ambas prestaciones más del 100 por 100 de la facturación del Colegio.

Art. 79. Ayuda Sanitaria

Para los Centros de Trabajo de Madrid y Tarragona se mantendrá el régimen vigente de asistencia sanitaria. Los incrementos que pudieran experimentar las cuotas de las Sociedades Médicas prestatarias del servicio serán a cargo del personal 1/3 de su importe, y a cargo de la Empresa las 2/3 restantes.

En el caso de que por acuerdo de la representación de los trabajadores de esos Centros de Trabajo y la Dirección de la Empresa se cambiase la Compañía que presta los servicios, la Empresa mantendrá su aportación económica actual, salvo que las cuotas de la nueva Compañía fuesen inferiores a ella. En cualquier caso, el exceso de cuota de la cuota por beneficiario y mes sobre 706,- ptas., será a cargo del trabajador y de la Empresa en la proporción indicada en el párrafo anterior.

Para el Centro de Trabajo de Puertollano, la cuantía de este concepto, pactado en el convenio Colectivo de 1979, será de 638,- pesetas mes.

Art. 80. Compensación Oleoducto.

Con efecto de 1º de Enero de 1.990, la cuantía de esta compensación será de 8.703,- ptas./mes, manteniéndose tanto el concepto a que corresponda como su forma de pago.

Art. 81. Seguro

El Seguro colectivo contratado por la Dirección de la Empresa pasará, con efectos a la firma del presente Convenio a cubrir las siguientes contingencias y capitales:

- a) Fallecimiento e invalidez profesional, derivados de causas naturales : 2.500.000,- ptas.
- b) Fallecimiento e invalidez profesional, derivados de accidente, sea o no de trabajo : 5.000.000,- ptas. En caso de que el fallecimiento sobrevenga por accidente de circulación, el capital se elevará hasta 7.500.000,- ptas.

Los trabajadores participarán en el coste de este Seguro, prorrateando por partes iguales entre el total de la plantilla afectado por el ámbito personal del presente Convenio, los gastos de administración de la prima bruta, siendo el resto del coste de cargo de la Empresa. Una vez contratada

la Póliza y se conozcan, por tanto, los gastos de administración la Dirección dará cuenta de las cantidades exactas a descontar a cada trabajador a través del Comité Central de Empresa.

Los beneficios del Seguro se extienden hasta transcurridos tres meses desde la fecha de jubilación del trabajador, o desde el momento en que cause baja si ésta fuera debida a cualquier otro motivo, con excepción de lo establecido al respecto en el Plan de Adaptación de Plantillas.

Durante los periodos de suspensión de la relación laboral por causas distintas a excedencia forzosa y situaciones asimiladas al alta, el beneficio del seguro queda interrumpido no procediendo, por tanto, el abono de la cuota correspondiente al trabajador, ni los capitales asegurados en favor del mismo o de sus beneficiarios si, durante dicho periodo, se produjese la contingencia asegurada.

Art. 82. Participación de los trabajadores en los costes de los beneficios sociales

De acuerdo con la política general ya iniciada de participación de los trabajadores en el coste de los servicios sociales establecidos por la Empresa, los beneficiarios de los servicios de comida en los Centros de Cartagena y Tarragona y desayuno en el de Madrid, participarán en proporción de un 30 por 100 en los incrementos que experimenten dichos servicios desde el 1º de Enero de 1.982.

SECCION 2ª DISPOSICIONES APLICABLES ÚNICAMENTE AL PERSONAL QUE SE RIGE POR LAS CONDICIONES EX-PETROLIBER.

Art. 83. Complemento de protección familiar

Las prestaciones de la Seguridad Social por este concepto se complementarán, para el personal fijo de plantilla al 27-9-84, hasta una percepción bruta mensual de 4.828,- pesetas por esposa (a estos efectos, una vez desaparecida la prestación económica de la Seguridad Social aplicable a esta última, el derecho al complemento que aquí se establece vendrá dado por la inclusión como beneficiaria de asistencia sanitaria en la cartilla de la seguridad Social. Para la determinación de este complemento se partirá de la situación en la Seguridad Social al 31 de Julio de 1.985), y 967,- pesetas por hijo.

El personal fijo de plantilla al 27-9-84, que contraiga matrimonio o le nazcan hijos con posterioridad a esa fecha, será beneficiario del complemento aquí establecido.

Sobre tales percepciones se mantiene el recargo del 25 por 100, 30 por 100 y 35 por 100, según ostente la condición de familia numerosa de 1ª, 2ª o de honor, en tanto en cuanto la Seguridad Social continúe con este beneficio.

Expresamente se conviene que el complemento de Protección Familiar no será, en lo sucesivo, de aplicación al personal ingresado con posterioridad al 27-9-84.

Art. 84. Ayuda a disminuidos físicos y mentales

La prestación de la Seguridad Social por este concepto se complementará, para el personal fijo de plantilla al 27-9-84, hasta una percepción bruta mensual de 15.092,- pesetas por hijo disminuido físico o mental.

El personal fijo de plantilla al 27-9-84, al que le nazcan hijos con posterioridad a esa fecha, será beneficiario del complemento aquí establecido.

Al personal fijo de plantilla ingresado con posterioridad al 27-9-84, le será de aplicación lo establecido en el Artículo 78 de este Convenio.

Art. 85. Ayuda para vacaciones

1. La ayuda se percibirá por el personal fijo de plantilla al 27-9-84, en la fecha laboral inmediata anterior al inicio de las vacaciones, siempre que el periodo a disfrutar no sea inferior a cinco días. En caso contrario, lo percibirá con la nómina correspondiente al mes que se disfruten.

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

Periodo vacaciones anuales	Titular	Esposa	Hijos y otros beneficiarios (c/uno)
Julio-agosto	19.299	15.440	7.722
Jun-Sep-Dic 16/31, ene 1/15	23.159	18.528	9.266
Dic 1/15 ene 16/31 Feb-mar-abr-may oct, nov	31.844	25.476	12.741

3. Los beneficiarios de esta ayuda (esposa, hijos y otros), serán los mismos que cada titular tenga reconocidos por la Seguridad Social, (y se seguirán en cuanto a altas y bajas las mismas vicisitudes que determinan las normas por las que se rigen sus prestaciones).
4. El importe de la ayuda se satisfará en proporción a los días de cada periodo en que se disfruten las vacaciones, de los tres establecidos en el punto 2.
5. Esta ayuda no se computará como retribución a efectos de distribución del Fondo de Participación en los Beneficios. Tampoco tendrá repercusión alguna en el cuadro valor del importe de las horas extraordinarias.

Expresamente se conviene que el complemento de ayuda para vacaciones no será

en lo sucesivo de aplicación al personal integrado con posterioridad al 27-9-84.

Art. 86. Comedor

El personal adscrito al complejo Industrial de La Coruña que trabaja en horario de jornada normal, podrá usar el comedor instalado en dicho recinto efectuando el almuerzo, que sólo se servirá en los días laborables.

Durante la jornada intensiva no se servirá el almuerzo al personal afectado por ella.

Durante 1.990 los trabajadores participarán en el coste de la comida servida por la Empresa con 42,- pesetas por comida. Para años sucesivos, este importe se verá incrementado en el mismo porcentaje que se aplique a los salarios, siempre que el coste de la comida experimente un aumento como consecuencia de la elevación de los precios de los productos alimenticios en los 12 meses inmediatamente anteriores.

Al personal que trabaja en régimen de turno se le servirá por cuenta de la Empresa, el alimento sólido y la bebida según las normas y costumbres del complejo.

En las Oficinas de Madrid, y también por cuenta de la Empresa, se servirá un desayuno.

Art. 87. Ayuda al estudio

Para el personal fijo de plantilla al 27-9-84, así como para sus hijos la Empresa convocará anualmente la concesión de Ayudas para facilitar los estudios que realicen, de acuerdo con las normas y valores que se establecen en este artículo.

Expresamente se pacta que el personal ingresado con posterioridad al 27-9-84 gozará de esta realización social, si bien, la cuantía de la ayuda se verá reducida en un 60 por 100 sobre los valores que se establecen, en tanto no se modifiquen por acuerdo suscrito en Convenio Colectivo.

Las ayudas al estudio consistirán en una cantidad en metálico para cada tipo de estudios cuya cuantía, así como los requisitos y condiciones para obtenerlas, se determinarán en cada convocatoria anual de la que se dará cuenta a la representación Sindical.

Los importes de las ayudas para los cursos académicos incluidos en la vigencia del Convenio, serán:

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

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

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

Ayudas especiales.- Cuando se trate de estudios especiales (de los no previstos anteriormente), la solicitud deberá informar con la necesaria extensión acerca de la modalidad de estudios, cuantía de los gastos originados, etc. para que puedan ser considerados por la Dirección, previo informe de los dos miembros de la representación Sindical.

La concesión de estas ayudas se regulará por las normas establecidas en años anteriores para la "convocatoria de Ayudas al Estudio".

Art. 88. Ayuda médico-farmacéutica, sanatorial y quirúrgica

La Empresa, anualmente, otorga ayudas económicas -cuya cuantía se establece en las normas por las que se rige su concesión- a sus trabajadores fijos de plantilla a la firma de este convenio, para que con cargo a ellas puedan atender, en parte, a los gastos que les ocasione la asistencia médica, que libremente soliciten para sus beneficiarios y la medicación que les prescriban.

La cuantía de la ayuda médico-farmacéutica durante la vigencia de este Convenio será de 6.033,- ptas por beneficiario.

Expresamente se pacta, que la ayuda médico-farmacéutica, no será en lo sucesivo de aplicación al personal ingresado con posterioridad al 27-9-84.

Con independencia de estas ayudas médico-farmacéuticas, la Empresa sufragará al trabajador los gastos ocasionados a él o a sus beneficiarios por asistencia a sanatorios, intervenciones quirúrgicas o partos, con arreglo a las tarifas que, para cada supuesto, se han establecido.

La concesión de estas ayudas se regulará por las normas establecidas depositadas en el IMAC.

Art. 89. Anticipos

El fondo de anticipos continuará dotado con veintitrés millones y medio de pesetas para los trabajadores del Centro de Trabajo de La Coruña, y con seis millones y medio de pesetas para los de las Oficinas Centrales.

Tales anticipos, que son independientes de los que legalmente correspondan por los haberes devengados, serán autorizados por los Comités de Empresa, de acuerdo con el Reglamento Interno de la Junta Rectora del Fondo de Anticipos, que regula esta prestación.

Art. 90. Transporte

Para la ida y el regreso al trabajo del trabajador a turno, la Empresa tiene establecido un sistema

de transporte gratuito desde determinados puntos de la ciudad de La Coruña hasta la Refinería o el terminal marítimo.

Art. 91. Economato

Se mantendrá la adhesión de la Compañía a la Fundación Laboral ESDECO en La Coruña y al Economato Laboral del INI en Madrid, asumiendo a su cargo la Empresa, las cuotas de los trabajadores fijos de plantilla, así como las de los pensionistas residentes en La Coruña y Madrid.

A petición de una de las partes, Empresa o representación Sindical, podrán sustituirse los economatos citados en el párrafo anterior por otros elegidos de común acuerdo.

Si por cualquier circunstancia desapareciese esta mejora social y la Empresa no lograse adherirse a otro economato laboral similar las cuotas revertirán en favor de cada trabajador.

Art. 92. Seguro Colectivo de vida y accidentes

La Empresa tiene suscrita una póliza de seguro colectivo de vida-accidentes para todos los trabajadores fijos de plantilla.

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

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

Art. 93. Reglamento de realizaciones sociales

Las realizaciones sociales aplicables al personal que rige por las condiciones de Ex-PETROLIBER continuarán rigiéndose por sus Reglamentos respectivos.

TITULO VIII. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

Art. 94. Seguridad e Higiene en el Trabajo

En cuantas materias afecten a seguridad e higiene en el trabajo, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, aprobada por Orden Ministerial de 9 de marzo de 1.971, legislación concordante y normativa interna de la Empresa.

A estos efectos, ambas partes acuerdan abordar la aplicación del párrafo anterior, en consonancia con los siguientes criterios y declaraciones generales:

1. Hasta tanto se actualice la legislación en la materia, se procurará que los niveles máximos de sustancias químicas y agentes físicos en el medio ambiente laboral no excedan de los valores límites umbral utilizados por el INSHT del Ministerio de Trabajo.
2. En cada Centro de Trabajo se llevará el registro periódico de los datos ambientales establecidos por la legislación vigente. Así como aquellos otros que, en su caso, pueda acordar el Comité de Seguridad e Higiene.
3. Todo trabajo que conforme a los Decretos 2414/61 y 1494/64, sea declarado insalubre, penoso o tóxico tendrá la consideración de excepcional, debiendo procurarse la desaparición de este carácter en el plazo más breve

posible, sin que ello reporte ningún perjuicio para la situación laboral del trabajador. Ello, conllevará necesariamente la prohibición de realización de horarios que supongan un incremento de exposición al riesgo por encima de los niveles permitidos.

4. Detectado un riesgo para la salud del trabajador, se procederá a la utilización de los medios de protección personal requeridos. Esta medida se considerará excepcional y se mantendrá hasta que sea posible anular la generación, emisión o transmisión del riesgo en cuestión.
5. En toda ampliación o modificación del proceso productivo, se procurará que la nueva tecnología, procesos o productos a incorporar, no generen riesgos que superen los referidos valores límites umbral. Cuando se implante nueva tecnología, se añadirán asimismo las técnicas de protección que dicha tecnología lleve anejas.
6. Todo accidente de trabajo, enfermedad profesional u otro tipo de daño a la salud del trabajador derivado del trabajo, obligará a la adopción de todas las medidas racionalmente necesarias para evitar su repetición.

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 como parte de la misma a miembros del Comité de Seguridad e Higiene, en un plazo máximo de diez días desde su recepción.
7. Siempre que exista un riesgo demostrado para la salud del trabajador, derivado del puesto de trabajo, el trabajador deberá dar cuenta inmediata a sus superiores. Paralelamente, podrá recurrir al Comité de Seguridad e Higiene. Este podrá proponer a la Dirección, la adopción de las medidas que considere oportunas.
8. En todo nuevo proceso que se implante, caso de no existir normativa legal que reglamente un nivel de exigencia en materia de prevención de riesgos, se confeccionará un proyecto de seguridad del que se dará traslado para informe a los representantes de los trabajadores.
9. Los trabajadores y el Comité de Seguridad e Higiene, 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 puedan afectar a la salud física o mental; así como de las medidas de prevención.
10. Los trabajadores, individualmente, tendrán derecho a toda la información referente a los posibles riesgos derivados de su puesto de trabajo y a la referente a su estado de salud, incluyendo los resultados de las pruebas y reconocimientos médicos que se les practiquen.
11. Los reconocimientos que se efectúen por los Servicios Médicos de la Empresa, deberán tener en cuenta las características del puesto de trabajo desempeñado, así como las materias primas o aditivos que se manipulen por el trabajador en cuestión.
12. Aquellos 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.
13. El comité de Seguridad e Higiene conocerá la actividad de los Servicios Médicos de la Empresa en los aspectos relacionados con la protección de la salud del trabajador.
14. Cuando a criterio de los Servicios Médicos de la Empresa, las condiciones de trabajo de un determinado puesto puedan producir en la mujer embarazada abortos o malformaciones del feto, deberá ser cambiada de puesto, sin merma de su retribución, reintegrándose al mismo al causar alta en el trabajo.

Art. 95. Prendas y equipos de trabajo.

En cuestiones de vestuario, prendas de trabajo, material y equipo de seguridad se estará a lo establecido por la normativa interna y costumbres de cada centro.

No obstante, con carácter general, la Empresa facilitará al personal el equipo de trabajo necesario para el desempeño de su función. Los trabajadores, por su parte, vienen obligados a utilizar dicho equipo y vestuario de trabajo, conservándolo en perfecto estado de uso y limpieza.

TÍTULO IX. DERECHOS SINDICALES**Art. 96. Ejercicio de los derechos sindicales**

En esta materia, las partes se remiten a la normativa contenida en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de Agosto de Libertad Sindical, y demás disposiciones que puedan promulgarse sobre ello.

Como complemento a lo anterior, se acuerda:

a) El delegado Sindical:

- Ostentará, desde el momento de su designación al de su cese, y con posterioridad a ésta, por un plazo de tiempo igual a la duración del mandato, con el límite máximo de dos años, el derecho a la previa instrucción de expediente disciplinario antes de proceder a imponerle cualquier tipo de sanción.
- Dispondrá de hasta diez días anuales de licencia no retribuida para asistencia a reuniones, asambleas, congresos, etc., a los que fuera oficialmente convocado por su Central Sindical.
- Tendrá derecho a excedencia con reserva de puesto, si es designado por su Central Sindical para desempeñar un cargo a nivel intercomarcal o superior.
- Dispondrá de la facultad de información directa a los trabajadores en sus puestos de trabajo, que no deberá afectar al normal desarrollo del proceso productivo, la cual requerirá la autorización expresa del mando correspondiente, que no debe serle denegada, salvo en caso de que existan circunstancias especiales que no lo permitan.

b) Los afiliados a las Organizaciones Sindicales más representativas que ostentan cargo electivo a nivel provincial, autonómico o estatal, disfrutarán de hasta diez días anuales de licencia sin retribución para desarrollo de las funciones sindicales propias del cargo, siempre que se preavise la ausencia al mando correspondiente y que la concesión del permiso no haga inviable el proceso productivo.**c) Se reconocen las Secciones Sindicales intercentros, integradas por los Delegados Sindicales de los Centros de Trabajo y el Delegado Sindical Intercentros. Estas Secciones Sindicales Intercentros tendrán derecho a que les sean sufragados los gastos de viaje de hasta un máximo de tres reuniones anuales, con arreglo a la normativa interna de la Empresa, sin perjuicio de aquellos otros que, en atención a las circunstancias, discrecionalmente autorice la Dirección. Será a cargo de las horas sindicales de los integrantes de aquellas el tiempo de ausencia al trabajo por este motivo.****d) Se reconoce el derecho a la acumulación de las horas sindicales de los Delegados Sindicales y miembros de los Comités de Empresa de cada Sindicato, para facilitar la liberación del Delegado Sindical Intercentros.****e) Se mantiene, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, la Comisión de Información y Seguimiento constituida en la Empresa, según acuerdo reflejado en acta de fecha 16 de Octubre de 1986 al amparo del entonces vigente Acuerdo sobre participación sindical en la Empresa Pública de fecha 16 de Enero de 1986.****Art. 97. Ejercicio de los derechos de representación**

Los derechos de representación del personal serán ejercidos por los Comités de Empresa, constituidos según lo dispuesto en la Ley 8/1980 de 10 de Marzo, a cuyo efecto se establecen los siguientes derechos y garantías:

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

Igualmente facilitará el material de oficina necesario, incluida la reproducción por medios mecánicos o de fotocopiado, para cuya utilización se seguirán las normas establecidas en cada Centro de Trabajo. A estos efectos, cada Comité propondrá a la Dirección de su Centro un presupuesto anual de material de oficina y fotocopiado.

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

Las comunicaciones se fijarán siempre autorizadas por el Comité y bajo la responsabilidad del mismo, debiendo conocerlas previamente la representación legal de la Empresa a los solos efectos de que pueda manifestar y razonar al Comité, sin demora, cualquier oposición o reparos a las mismas antes de su publicación.

La Empresa facilitará la reproducción (fotocopiado) de los comunicados del Comité de Empresa sobre temas de carácter laboral.

c) Al objeto de no perturbar la organización del trabajo, la comunicación directa del Comité con sus representados en el local destinado a aquel, tendrá carácter excepcional y requerirá previa autorización del mando.**d) El Comité de Centro, por propia iniciativa o a petición suscrita por el 25 por 100 de la plantilla de cada Centro, podrá convocar asambleas generales que se celebrarán, fuera de horas laborales, en el Centro de Trabajo y en local adecuado, que facilitará la Empresa de acuerdo con sus posibilidades. La Asamblea será presidida por el Comité de Empresa.**

Excepcionalmente, cuando concurren circunstancias especiales podrán convocarse Asambleas dentro de la jornada de trabajo. Dichas circunstancias especiales serán apreciadas por los respectivos Directores de los Centros de Trabajo y por el Director de Área de Recursos Humanos en Madrid, a la vista del informe o datos que el Comité de Empresa solicitante facilite precisamente a través del Secretario o miembro de aquel en quien se delegue expresamente.

Los Secretarios de los Comités de Empresa respectivos, comunicarán a la Dirección, con la suficiente antelación (setenta y dos horas, que podría ser disminuido a cuarenta y ocho horas si así razones de urgencia lo aconsejaban), la convocatoria de dichas Asambleas, facilitando el oportuno orden del día. Esta comunicación será a efectos meramente informativos.

e) Para ausentarse de su lugar de trabajo con el fin de dedicarse a sus actividades representativas específicas, los sindicatos, o agrupaciones de independientes que hayan concurrido bajo una misma lista electoral, dispondrán de una bolsa global de horas anuales retribuidas igual al producto que resulte de multiplicar el número de miembros de Comité de Empresa que cada Sindicato o agrupación ostente, por cuarenta horas mensuales.

Las distintas bolsas de horas así creadas, solo podrán ser utilizadas por los miembros del comité de Empresa que pertenezcan al Sindicato o Agrupación titular de las mismas, si bien, en estas podrá incluirse también la garantía de horas reconocidas a los Delegados

Sindicales legalmente reconocidos en la Empresa, siempre por decisión expresa de estos. En este último supuesto, estos se integrarán en el grupo de representantes con derecho a utilización de la bolsa de horas de su respectivo Sindicato o Agrupación.

Durante la negociación colectiva, los representantes del personal relevados de su trabajo con este fin, se considerará que consumen cuarenta horas por mes que permanezcan en esta situación, o su parte proporcional si la duración es inferior al mes.

No se computarán en la bolsa global de horas anuales las horas empleadas por los representantes del personal en actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la Empresa.

Podrán acumularse estas horas sindicales, por periodos no inferiores a tres meses, en favor de uno o más de los representantes del personal, pudiendo quedar por tanto, relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de la remuneración.

La utilización de la bolsa global de horas se regulará por las normas que se fijen al respecto.

La Dirección de la Empresa establecerá el mecanismo de control de la utilización de la citada bolsa global de horas.

Dada su especial característica, la garantía de horas adicionales reconocida a los Presidentes y Secretarios de los Comités de cada Centro, diez y treinta horas mensuales, respectivamente, no podrá incluirse en la bolsa global de horas; así, las horas que estos utilicen en sus funciones de representación serán, en primer lugar, a cargo de las horas mensuales adicionales, y solo en el caso de ser superado el número de estas, el resto se computarán con cargo a la bolsa global.

- f) La información directa a los trabajadores en sus puestos de trabajo, que no deberá afectar al normal desarrollo del proceso productivo, requerirá la autorización expresa del mando correspondiente, que no debe serle denegada a menos que existan circunstancias especiales que no lo permitan.
- g) Para ausentarse del puesto de trabajo deberán dar cuenta previa, con una antelación de cuarenta y ocho horas, al mando inmediato superior. Las ausencias se afectarán sin menoscabo del procedimiento productivo y, en caso necesario y posible, se procederá a una sustitución provisional. Los mandos extenderán la flexibilidad en el preaviso cuando se trate del Presidente o Secretario del Comité.
- h) Todos los miembros del Comité de Empresa ostentarán, desde el momento de su proclamación al de su cese, y durante los dos años inmediatamente siguientes al mismo, el derecho a la previa instrucción del expediente disciplinario antes de proceder a imponerles cualquier tipo de sanción sin que en ningún caso, pueda ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro de los dos años siguientes a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio de su representación.

En dicho expediente, en el que se deberán concretar los hechos que lo motivan, con intervención de Instructor y Secretario respectivamente designados por la Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa, podrá imponerse con carácter cautelar y por imperiosas razones de disciplina colectiva la suspensión de empleo y sueldo al expedientado. Siempre que sea posible, la Empresa no designará como Instructor del expediente al mando directo del trabajador expedientado, a menos que así lo solicite el interesado, o que la Dirección de la Empresa lo considere imprescindible.

La incoación de dicho expediente se comunicará al interesado en el plazo de los tres

días siguientes a su comienzo, y con traslado del pliego de cargos que se le imputan, concediéndole un plazo de tres días para que formalice su pliego de descargos con la proposición de pruebas que se estimen oportunas.

En el expediente, se dará, en todo caso, audiencia al Comité de Empresa, que emitirá el informe correspondiente.

El expediente se concluirá necesariamente en el plazo máximo de veinte días, tras los cuales se impondrá la sanción correspondiente o se sobreseerán las actuaciones, pudiendo en todo caso el expedientado recurrir en tiempo y forma ante el Juzgado de lo Social.

En todos los casos, los plazos se entenderán referidos a días laborables.

- i) Los Comités de los Centros de Trabajo recibirán la siguiente información:

1. Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la Empresa, sobre sus programas de producción y evolución probable de empleo en la Empresa.
2. Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados y la memoria, sin perjuicio de que trimestralmente pueda facilitarse un avance de dicha cuenta de resultados.

3. Con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre la reestructuración de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y las reducciones de jornada, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones y sobre los planes de formación profesional de la Empresa.

4. Por razón de la materia de que se trata:

- Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudio de tiempo, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
- Sobre la fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
- Facilitar el modelo de contrato de trabajo que habitualmente se utiliza.
- Sobre sanciones impuestas por faltas graves, muy graves y, en especial, en supuestos de despidos.
- En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

Con independencia de esta información, los Comités de los Centros podrán solicitar a través de los Directores de los Complejos Industriales y del Director de Área de Recursos Humanos en Madrid, cualquier otra información que consideren conveniente a sus fines de representación, debiendo de serla facilitada por la Dirección de la Empresa, a menos que por tratarse de materias reservadas, de cuyo conocimiento pudieran derivarse perjuicios a los intereses generales de la Empresa, aconsejase no acceder a la petición, en cuyo caso se expondrían las razones oportunas al Comité solicitante, dentro de los ocho días siguientes a la fecha de recepción de la solicitud.

En relación a la información recibida por el Comité, este podrá realizar estudios que remitirá a la Dirección de la Empresa sin que, en ningún caso, tengan los mismos carácter vinculante.

- j) Los Comités de Empresa de los Centros de Trabajo, ejercerán una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

- Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de Empresa en vigor.
- La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los Centros de formación de la Empresa.
- Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa.

En relación con estas funciones, los Comités de los Centros de Trabajo podrán designar para que asistan a las reuniones del Comité de Seguridad e Higiene, a un representante suyo entre el personal de la plantilla, sea o no miembro del Comité, cuando en el seno de aquel se trate de algún asunto que, por su naturaleza, requiera la presencia de persona especializada o conocedora del tema a tratar.

- k) Colaborará con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la Empresa, no suponiendo esta colaboración, en ningún momento, la renuncia de los legítimos derechos de los trabajadores.
- l) Informará sobre todas las reclamaciones que se produzcan en materia de clasificación profesional.
- m) Los miembros de los Comités de Empresa, y éstos en su conjunto, observarán sigilo profesional, aun después de pertenecer al Comité de Empresa y, en especial, en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

Art. 98 Comisión Empleo y Contrataciones

Se crea una Comisión paritaria sindical en cada centro de trabajo con más de 500 trabajadores, que tendrá como misión la información y seguimiento en materia de:

- Programación o previsión de contratación de nuevo personal y del nivel de empleo.
- Contrataciones realizadas, velando por la aplicación de la legislación vigente en cuanto a la naturaleza y modelo de contrato.
- Programas de reclutamiento y contratación para los supuestos de interinaje pactados, bajas de larga duración, vacaciones, etc.

Dicha Comisión asumirá las funciones que en materia de seguimiento y control de la contratación atribuya a la representación de los trabajadores en cada momento la legislación.

En materia de selección, las pruebas serán fijadas por la Dirección de la Empresa, así como la documentación a aportar por los candidatos en cada caso. A dicha Comisión se le facilitará el perfil de los puestos a cubrir, las condiciones que deben reunir los aspirantes, y las características de las pruebas de selección que serán efectuadas por los correspondientes equipos especializados.

Realizada por la Dirección la preselección de candidatos, se pondrá en conocimiento de la Comisión para que pueda participar en su aplicación objetiva, así como velar por la no discriminación de la mujer trabajadora.

Quedarán excluidos de este procedimiento, los puestos directivos, los admitidos bajo la modalidad de contrato individual, los que requieran una titulación superior y, por razones de operatividad, los contratos de interinidad.

Artículo preliminar

- 1º Dado el carácter automático del sistema de revisión de las retribuciones por aplicación de lo dispuesto en el Artículo 97 modificado por Convenio de 1980 del vigente Reglamento de Régimen interior de ex-REPESA, hecho extensivo al resto del personal en el Convenio 1976/1977 y que, en ningún caso, será aplicable al personal que se rige por las condiciones de ex-PETROLIBER, se conviene:

- a) Para años sucesivos, contando a partir de 1994, se aplicará de la cantidad destinada al Convenio Colectivo, el IPC, salvo en los casos b), c) y 2º de este Artículo, a cada nivel retributivo de manera proporcional en los siguientes conceptos:

- Sueldo Base
- Plus Tarragona
- Complemento personal residual
- Plus Global del Turno, en el 40 por 100 de su cuantía.

- b) Si por disposiciones legales, el Artículo 97 modificado no pudiera ser aplicado automáticamente, se mantendrán en suspenso los efectos del citado Artículo, entrando en vigor de forma automática cuando desaparezcan las causas que motiven la suspensión.

- c) La aplicación automática de los efectos del Artículo 97 modificado tendrán que ser objeto de análisis previo a la misma en el Convenio Colectivo, en caso de que el ejercicio económico del año anterior resultase deficitario.

- 2º Para volver a dejar en suspenso, por causas distintas a las anteriores, los efectos del Artículo 97 modificado, se requerirá que así lo establezca una disposición legal, que expresamente lo pacten la Dirección de la Empresa y la representación de los trabajadores, o que anteriormente se produzca un acuerdo entre Confederaciones Sindicales, Asociaciones Patronales o, en su caso, el Gobierno, cuya representatividad corresponda a lo establecido en la Ley 8/80, Estatuto de los Trabajadores, como requisito necesario para darle eficacia general.

- 3º Con objeto de que pueda darse cumplimiento a cuanto queda expuesto en el presente Artículo, la Comisión Negociadora de los futuros Convenios Colectivos, se constituirá con la suficiente antelación para que pueda celebrar la primera reunión antes del día 31 de diciembre de cada año.

- 4º Ambas partes expresamente acuerdan dejar en suspenso los efectos del Artículo 97 modificado durante el período 1990 a 1994, ambos inclusive.

Disposición Transitoria Primera

Las personas que, a la firma del presente Convenio Colectivo ostentasen derechos en virtud de lo establecido en el artículo 79 y en la Disposición Transitoria Primera, ambos del Convenio Colectivo con vigencia para 1987/1988/1989, conservarán a título personal dicho derechos adquiridos para ascensos, y estos tendrán lugar antes del 31 de Diciembre de 1990.

Disposición Transitoria Segunda.

Suprimido con efectos 1 de Enero de 1990, para el personal que se rige por las condiciones de Ex-Petroliber, el abono del premio de 150.000,- ptas. al cumplir los 20 años de servicio en la Empresa, establecido en el artículo 54 del Convenio Colectivo con vigencia en 1987/1988/1989, a los trabajadores de ese colectivo con menos de 20 años de servicio en la Empresa a 31 de Diciembre de 1989, se les abonará de una sola vez, a la firma de este Convenio, la parte proporcional de dicho premio devengado a aquella fecha.

Disposición Transitoria Tercera

Para el personal que se rige por las condiciones de Ex-Petroliber se suprime, con carácter general, el complemento de un día de vacaciones adicional por cada premio de vinculación.

No obstante lo anterior, para el personal en alta a la firma de este Convenio, se mantendrán, a título personal, los días de vacaciones adicionales por premios de vinculación, que tuviere reconocidos a esa fecha, a los que en su momento se añadirá el día de vacaciones adicional cuyo devengo hubiera comenzado antes de la fecha de firma del presente Convenio.

Disposición Transitoria cuarta.

Traslados realizados al amparo del Plan de Adaptación de Plantillas

De acuerdo con lo establecido en el Plan de Adaptación de Plantillas, sancionando por la Autoridad Laboral por resolución de 3 de Octubre de 1986, los traslados intercentros que se produzcan a su amparo, se regirán por las siguientes condiciones:

1. Gastos de traslado de familiares y enseres. Comprende el abono de los gastos de locomoción del trabajador y de sus familiares, así como los de transporte de mobiliario y enseres, desde la localidad de origen a la de destino.
2. Prestación por traslado. Se trata de una cantidad a fondo perdido, a percibir en el momento del traslado.

A efectos de esta prestación se establecen dos grupos de posibles perceptores:

Grupo 1: Jefes Superiores, Mandos Superiores y niveles 4, 5 y 6.

Grupo 2: Niveles 7 al 15.

La cuantía de esta prestación será:

	Trabajador	Cónyuge	Hijo (1)
Grupo 1	950.000	250.000	100.000
Grupo 2	750.000	250.000	100.000

(1) Hijos incluidos como beneficiarios de asistencia sanitaria en la cartilla de la Seguridad Social.

En caso de traslado de un matrimonio, ambos cónyuges percibirán la parte de la prestación correspondiente al capítulo "trabajador"; ninguno percibirá la parte correspondiente al capítulo "cónyuge" y uno sólo de ellos percibirá la correspondiente al capítulo "hijos".

El importe de esta prestación tendrá durante dos años, a contar estos desde la fecha del traslado, la condición de préstamo sin interés de REPSOL

PETROLEO al interesado, a reintegrar, por tanto, por el trabajador si en el curso de ese periodo de tiempo causa baja en la Empresa, salvo que dicha baja obedeciera a fallecimiento, invalidez o excedencia forzosa.

3. Ayuda vivienda.

El trabajador podrá optar:

A) Préstamo vivienda.

Cuantía: Partiendo de los grupos anteriormente fijados, se establecen las siguientes cuantías máximas:

Grupo 1	4.000.000 ptas.
Grupo 2	3.000.000 ptas.

Tramitación: Préstamos a tramitar por los interesados sin aval de la Empresa.

Bonificación de intereses:

Nivel	Bonificación de intereses por parte de la Empresa
JS/MS	40/42/44% según nivel sal.
4	46 %
5	48 %
6	50 %
7	52 %
8	54 %
9	56 %

Nivel	Bonificación de intereses por parte de la Empresa
10	58 %
11	60 %
12	63 %
13	66 %
14	69 %
15	75 %

Préstamo - puente: Para facilitar la compra de piso no habiendo vendido todavía el de la localidad de origen, podría accederse a un préstamo puente a facilitar por REPSOL PETROLEO, sin interés y a cuenta del precio de venta de dicha vivienda y por plazo máximo, salvo que la venta se produzca antes de un año.

B) Ayuda-alquiler.

Cuantía: Se establecen como cantidades máximas, previa la acreditación del contrato de arrendamiento y con el tope, en todo caso, de las rentas pactadas, las siguientes:

Grupo 1	32.000 ptas. brutas/mensuales
Grupo 2	23.000 ptas. brutas/mensuales

Duración: Esta ayuda se percibirá durante siete años.

Compatibilidad con el préstamo de vivienda: Habiéndose inclinado inicialmente por esta ayuda, el trabajador conservará durante un año la posibilidad de acogerse a la modalidad de préstamo de vivienda.

En caso de traslado de un matrimonio, sólo uno de los cónyuges podrá acogerse a la Ayuda Vivienda.

4: Licencia por traslado.

Se establece una licencia retribuida por traslado de hasta diez días laborales, a disfrutar en forma consecutiva o fraccionadamente, a opción del trabajador.

5: Observación referente a traslados en las condiciones Ex-Petroliber.

Para determinar el grupo a efectos de la prestación por traslado, de la ayuda de alquiler y del capital máximo de préstamo de vivienda, así como para determinar el porcentaje de bonificación de intereses, en el caso de traslado de personal que vaya a regirse por las condiciones Ex-Petroliber, se tomará como referencia el nivel de la tabla general que se corresponda con la cuantía de su concepto retributivo "Sueldo Base".

Disposición Transitoria Quinta

En tanto se produzca la entrada en vigor del Plan de Pensiones de REPSOL PETROLEO, actualmente en trámite de negociación por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de REPSOL PETROLEO, continuarán vigentes los artículos 29 y 96, así como la disposición transitoria Tercera del Convenio Colectivo de la Empresa, con vigencia para 1987/1988/1989.

Una vez se produzca la aprobación y entrada en vigor del citado Plan de Pensiones, quedará expresamente derogado con esa misma fecha el sistema de Previsión Social Complementaria regulado en el artículo 29 del Convenio Colectivo arriba citado, y el compromiso establecido en el apartado c) del artículo 96 de ese mismo Convenio Colectivo, en relación con el Plan de Pensiones del personal que se rige por las condiciones de Ex-Petroliber suprimido con efectos de 1º de Julio de 1984. Esta derogación se extiende, también, a sus efectos o compromisos pasados. Con el citado Plan de Pensiones se dará por enteramente cumplido el compromiso de la Dirección de la Empresa establecido en el apartado b) del artículo 96 y la Disposición Transitoria Tercera del Convenio Colectivo arriba citado.

Disposición Adicional Primera

En relación con el artículo 60 del Convenio Colectivo se acuerda:

- a) Congelar su aplicación durante la vigencia del Convenio Colectivo a los niveles 4 y 5.
- b) Incluir su absentismo para el cálculo del índice.

Disposición Adicional Segunda

Préstamos Vivienda.- Se establece un fondo de préstamos, con el límite de cincuenta millones de pesetas de capital, distribuido entre los distintos Centros de Trabajo en proporción a sus plantillas a 31 de Diciembre de 1989, y con las siguientes características:

Para necesidades perentorias, a juzgar por la Comisión que se crea al efecto en cada Centro.

No reponible.

Los préstamos se tramitarán directamente por los interesados, sin aval de la Empresa.

Bonificación de intereses por parte de la Empresa, en las cuantías reflejadas en el apartado A) Préstamo vivienda de la Disposición Transitoria Cuarta de este Convenio.

Disposición Adicional Tercera

En el caso de que por la Administración Pública se procediera, durante la vigencia de este Convenio Colectivo, a la derogación de la Ordenanza Laboral para la Industria de Refino de Petroleos, se acuerda mantener, llegado ese caso, su actual vigencia y naturaleza jurídica como fuente de derecho laboral, con carácter transitorio hasta la entrada en vigor del próximo Convenio Colectivo de la Empresa, en las siguientes materias reguladas en la misma:

- Organización del Trabajo.
- Plantilla.
- Régimen Disciplinario.

Disposición Derogatoria

A la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo quedan expresamente derogados los anteriores Convenios Colectivos de EMPETROL-EMP y de las empresas que en su día se integraron en la misma, salvo en aquellas regulaciones a las que hay remisión expresa en el texto de este Convenio.

ANEXO 1

PERSONAL SUPERIOR

Engloba las categorías anteriores de:

<u>Sist. Gral.</u>	<u>Sist. Ex. Petrolib.</u>	<u>Sist. Tarragona</u>
Jef. Sup.	Jefe Superior	Jefe Superior
Mando Sup.	Mando Superior	Mando Superior
	Jefe Técnico Superior	

GRUPO DE TECNICOS SUPERIORES

Este grupo engloba las categorías anteriores de:

<u>Sist. Gral.</u>	<u>Sist. Ex. Petrolib.</u>	<u>Sist. Tarragona</u>
Jef. Téc. 1ª	Téc. Superior	Téc. Superior
Jef. Téc. 2ª	Jefe de Turno	
Jef. Adm. 1ª	Analist. Sistemas	
Jef. Adm. 2ª		
Técnico 1ª		
Técnico 2ª		

GRUPO DE TECNICOS MEDIOS

Este grupo engloba las categorías anteriores de:

<u>Sist. Gral.</u>	<u>Sist. Ex. Petrolib.</u>	<u>Sist. Tarragona</u>
Jef. Téc. 2ª	Ayudante Técnico	Técnico Medio
Técnico 1ª	Jefe de 1ª Admvo.	Jef. Adm. 1ª
Técnico 2ª	Analista Program.	Jef. Adm. 2ª
Técnico 3ª	Jefe de 2ª Admvo.	Delin. Proyec.
Jef. Neg. 1ª	Verificador A	Jefe Sección
Jef. Neg. 2ª	Delinean. Proyect.	
Jef. Neg. 3ª	Programador	
Jef. Adm. 2ª	ATS	
	Secret. Dir. Gral.	
	Jefe de Area	

GRUPO DE MANDOS INTERMEDIOS

Incluye este grupo las categorías anteriores de:

<u>Sist. Gral.</u>	<u>Sist. Ex. Petrolib.</u>	<u>Sist. Tarragona</u>
Maestro	Jefe Taller	Contramaestre
Contramaest.	Jefe Almacén	
Encargad. 1ª	Jefe Contraintend.	Encargado
Encargad. 2ª	Jefe Vigilancia	
Encargad. 3ª	Ayte. Terminal	
Capataz	Operador Area	
Jefe Vigil.	Contramaestre	
	Programador A	
	Coordinador R.P.P	
	Analista Laborat.	
	Operador 1ª	
	Operador de Panel	
	Programador B	
	Verificador B	
	Jefe Equipo	
	Capataz	

GRUPO DE TECNICOS AYUDANTES

Este grupo engloba las categorías anteriores de:

<u>Sist. Gral.</u>	<u>Sist. Ex. Petrolib.</u>	<u>Sist. Tarragona</u>
Ayt. Téc. 1ª	OEMC/Jefe Equipo	Auxiliar Téc.
Ayt. Téc. 2ª	Auxiliar Técnico	Aux. Laborator.
Ayt. Téc. 3ª	Ensayista 1ª	Analista de 1ª
Aux. Téc. 1ª	Delineante Mecan.	Analista de 2ª
Aux. Téc. 2ª	Ensayista 2ª	Técnico de 1ª
	Operador Ordenad.	Técnico de 2ª
		Delineante 1ª
		Delineante 2ª

GRUPO DE ADMINISTRATIVOS

Este grupo engloba las categorías anteriores de:

<u>Sist. Gral.</u>	<u>Sist. Ex. Petrolib.</u>	<u>Sist. Tarragona</u>
Ofic. Adm. 1ª	Secret. Dirección	Auxil. Admón.
Ofic. Adm. 2ª	Secretaría	Ofic. 2ª Admvo.
Ofic. Adm. 3ª	Ofic. 1ª Admvo.	Ofic. 1ª
Auxiliar 1ª	Telefonista/Recep.	
Auxiliar 2ª	Oficial 2ª Admvo.	
	Perfor. y Verific.	
	Auxiliar Admvo.	

GRUPO DE OFICIALES CUALIFICADOS

Este grupo engloba las categorías anteriores de:

<u>Sist. Gral.</u>	<u>Sist. Ex. Petrolib.</u>	<u>Sist. Tarragona</u>
Ofic. Espec.	Operador 2ª Espec.	Operario Espec.
Of. 1ª Espec.	Ofic. 1ª Mantenim.	Ofic. 1ª Espec.
Oficial 1ª	Conductor	Oficial 1ª
Oficial 2ª	Palista	Oficial 3ª
Almac. 1ª	Operador 2ª	Oficial 2ª
Almac. 2ª	Ofic. 2ª Mantenim.	Almacenero
Almac. 3ª	Operador 3ª	
	Ofic. 3ª Mantenim.	
	Almacenero	

GRUPO DE OPERARIOS

Comprende las anteriores de:

Sist. Gral.	Sist. Ex-Petrolib.	Sist. Tarragona
Vig.Jur. 1ª	Conserje	Vigilante
Vig.Jur. 2ª	Cocinero Encargado	Conserje
Vig.Ordinar.	Ordenanz./Conduct.	Telefonista
Conserj. 1ª	Cocinero	Portero
Conserj. 2ª		Ordenanza
Ordenanz. 1ª	Ayte. Almacén	Peón
Ordenanz. 2ª	Ayte. Comedor	Especialista
Portero	Vigilante Guarda	
Limpiadora	Ordenanza	
	Ayte. Especialist.	
	Fregadora Pinche	
	Peón Ayudante	
Dpte.Econ.1ª		
Dpte.Econ.2ª		
Of.3ª(Oper.)		
Ayte.Espec.		

ANEXO 2

N i v e l	Suelo Base (Art. 47) Pesetas Paga	Bruto Año	Plus Tarragona (Art. 51) Pesetas Paga	Bruto Año	Antigüedad (Art. 49) Trienio Paga	Bruto Año
1	393.686	5.511.604				
2	349.354	4.890.956				
3	302.379	4.231.306				
4C	297.521	4.165.294	13.299	186.186	4.840	67.760
4B	281.233	3.937.262	13.299	186.186	4.840	67.760
4A	266.579	3.732.106	13.299	186.186	4.840	67.760
5B	254.546	3.563.644	13.299	186.186	4.840	67.760
5A	245.158	3.432.212	13.299	186.186	4.840	67.760
6B	223.958	3.135.412	13.299	186.186	3.873	54.222
6A	212.703	2.977.842	12.559	175.826	3.873	54.222
7B	201.049	2.814.686	12.107	169.498	3.873	54.222
7A	192.963	2.701.482	11.640	162.960	3.873	54.222
8B	183.773	2.572.822	11.320	158.480	3.586	50.204
8A	175.958	2.463.412	11.018	154.252	3.586	50.204
9B	167.291	2.342.074	10.656	149.184	3.586	50.204
9A	160.963	2.253.482	10.448	146.272	3.586	50.204
10B	154.290	2.160.060	10.220	143.080	3.586	50.204
10A	148.339	2.076.746	9.980	139.720	3.586	50.204
11B	143.288	2.006.032	9.772	136.808	3.586	50.204
11A	137.951	1.931.314	9.563	133.882	3.586	50.204
12B	134.438	1.882.132	9.461	132.454	3.586	50.204
12A	129.076	1.807.064	9.252	129.528	3.586	50.204
13B	125.611	1.758.554	9.148	128.072	3.586	50.204
13A	120.607	1.688.498	8.943	125.202	3.586	50.204
14	116.823	1.635.522	8.785	122.990	3.586	50.204

ANEXO 3

N i v e l	Plus Global Turno (Art. 52) Pesetas Paga	Bruto Año	Horas Extraordinarias (Art. 57) Hora Base Hora Extraor- dinaria (75%)
6B	21.264	255.168	1.156
6A	20.695	248.340	1.156
7B	20.106	241.272	1.012
7A	19.698	236.376	1.012

N i v e l	Plus Global Turno (Art. 52) Pesetas Paga	Bruto Año	Horas Extraordinarias (Art. 57) Hora Base Hora Extraor- dinaria (75%)
8B	19.187	230.244	883
8A	18.791	225.492	883
9B	18.354	220.248	785
9A	18.034	216.408	785
10B	17.697	212.364	664
10A	17.396	208.732	664
11B	17.141	205.692	600
11A	16.871	202.452	600
12B	16.694	200.328	537
12A	16.422	197.064	537
13B	16.192	194.304	471
13A	15.995	191.940	471
14	15.804	189.648	417

ANEXO 4

N i v e l	Suelo Base (Art. 62) Pesetas Paga	Bruto Año
A	380.135	5.321.890
B	357.543	5.005.602
C	341.602	4.782.428
C'	333.266	4.665.724
D	331.611	4.642.554
D'	328.780	4.602.920
E	318.706	4.461.884
F	302.872	4.240.208
F'	299.254	4.189.556
F''	293.162	4.104.268
G	289.347	4.050.858
H	275.913	3.862.782
H'	266.882	3.736.348
I	262.022	3.668.308
I'	252.511	3.535.154
J	246.733	3.454.262
K	231.651	3.243.114
L	223.560	3.129.840
M	212.785	2.978.990
M'	207.491	2.904.874
N	203.087	2.843.218
N'	200.323	2.804.522
O	194.356	2.720.984
P	190.954	2.673.356
Q	182.447	2.554.258
R	177.543	2.485.602
S	173.872	2.434.208
T	169.534	2.373.476
U	165.220	2.313.080
V	159.593	2.234.302
W	155.760	2.180.640
X	151.814	2.125.396
Y	147.855	2.069.970
Z	143.716	2.012.024

ANEXO 5

CUADRO VALOR HORAS NORMALES, NOCTURNAS Y EXTRAORDINARIAS "JORNADA NORMAL"

H	Sin tramos		Un tramo		Dos tramos		Tres tramos		Cuatro tramos		Cinco tramos		Seis tramos		Siete tramos		Ocho tramos		Nueve tramos		Diez tramos																		
	P. Vinculación		P. Vinculación		P. Vinculación		P. Vinculación		P. Vinculación		P. Vinculación		P. Vinculación		P. Vinculación		P. Vinculación		P. Vinculación		P. Vinculación																		
Entrar		Entrar		Entrar		Entrar		Entrar		Entrar		Entrar		Entrar		Entrar		Entrar		Entrar																			
Mora. Noct. 175		Mora. Noct. 175		Mora. Noct. 175		Mora. Noct. 175		Mora. Noct. 175		Mora. Noct. 175		Mora. Noct. 175		Mora. Noct. 175		Mora. Noct. 175		Mora. Noct. 175		Mora. Noct. 175																			
A	1652	570	2894	1680	582	2954	1724	594	3017	1760	607	3080	1796	619	3143	1840	644	3269	1904	657	3332	1944	669	3395	1976	681	3458	2012	694	3521	2048	706	3584	2084	719	3647	2156	743	3773
B	1552	530	2715	1580	542	2778	1624	560	2841	1660	572	2904	1696	584	2967	1740	609	3093	1804	622	3156	1840	634	3219	1876	647	3282	1912	659	3345	1948	671	3408	1984	684	3471	2056	709	3597
C	1451	511	2598	1480	523	2657	1523	535	2718	1569	548	2781	1605	559	2844	1647	570	2970	1733	597	3103	1769	610	3096	1805	622	3159	1841	633	3222	1877	647	3285	1913	660	3348	1985	684	3474
D	1445	498	2598	1481	510	2631	1513	523	2654	1553	535	2717	1593	548	2780	1631	573	2904	1697	585	2966	1733	597	3032	1805	619	3105	1841	635	3211	1877	647	3284	1948	672	3410			
E	1437	495	2515	1473	508	2578	1509	520	2641	1545	532	2704	1581	545	2767	1623	570	2893	1697	582	2956	1732	595	3019	1761	607	3092	1797	620	3153	1833	632	3206	1869	644	3271	1941	669	3397
F	1429	491	2494	1460	503	2555	1496	516	2618	1538	528	2681	1568	541	2744	1604	566	2907	1676	578	2933	1712	590	2996	1748	603	3059	1784	615	3122	1820	628	3185	1864	640	3248	1928	665	3374
G	1370	476	2418	1415	488	2417	1451	500	2590	1487	513	2643	1523	525	2666	1595	550	2792	1631	562	2853	1667	575	2918	1703	587	1891	1729	604	1772	612	3107	1811	625	3170	1883	649	3294	
H	1380	480	2527	1386	481	2538	1412	473	2601	1408	485	2664	1448	498	2727	1516	523	2653	1552	535	2716	1588	548	2779	1648	567	2894	1666	578	2905	1658	585	2968	1752	597	3031	1804	622	3157
I	1277	460	2394	1313	453	2427	1344	465	2504	1385	478	2568	1421	490	2639	1453	515	2621	1529	527	2675	1565	539	2738	1601	552	2801	1637	564	2864	1673	577	2927	1749	589	2994	1781	614	3116
J	1250	431	2187	1286	443	2250	1322	456	2313	1358	468	2376	1394	481	2439	1446	505	2565	1502	518	2628	1538	530	2691	1574	543	2754	1610	555	2817	1646	567	2880	1692	580	2943	1754	605	3069
K	1233	425	2157	1265	437	2220	1305	450	2283	1341	462	2346	1377	475	2409	1449	495	2533	1485	512	2598	1521	524	2641	1567	537	2724	1593	549	2787	1629	562	2852	1675	574	2931	1737	595	3079
L	1163	402	2029	1201	414	2102	1237	427	2165	1270	439	2228	1309	451	2291	1381	476	2417	1417	489	2480	1453	501	2543	1499	513	2606	1525	526	2669	1561	538	2722	1597	551	2795	1669	576	2929
M	1117	385	1955	1152	398	2018	1189	410	2081	1225	422	2144	1261	435	2207	1333	460	2333	1369	472	2396	1405	484	2459	1491	497	2522	1477	509	2585	1513	522	2648	1549	534	2711	1621	555	2837
N	1096	378	1917	1132	390	1980	1168	403	2043	1204	415	2106	1240	427	2169	1312	452	2295	1348	465	2358	1394	477	2421	1420	490	2484	1456	502	2547	1492	514	2610	1528	527	2673	1600	552	2799
O	1054	363	1884	1090	376	1967	1126	388	1970	1162	401	2033	1198	413	2096	1270	438	2222	1306	450	2285	1342	463	2348	1380	475	2411	1414	488	2474	1450	500	2537	1486	512	2600	1558	537	2726
P	1021	353	1841	1065	367	1944	1101	380	1987	1137	392	1991	1173	405	2053	1245	429	2179	1281	442	2242	1317	454	2305	1350	467	2368	1389	479	2431	1465	491	2494	1541	504	2557	1533	529	2683
Q	994	325	1652	1038	338	1715	1074	350	1778	1102	363	1801	1148	375	1864	1240	400	2003	1276	412	2066	1302	425	2129	1365	437	2191	1394	450	2254	1430	462	2317	1466	474	2380	1549	496	2534
R	916	316	1603	952	328	1666	988	341	1729	1024	353	1792	1060	365	1855	1132	390	1981	1168	403	2044	1194	415	2107	1248	428	2170	1276	440	2233	1312	452	2295	1432	465	2358	1491	490	2485
S	850	293	1487	886	305	1550	922	318	1613	958	330	1676	994	343	1739	1062	371	1863	1102	384	1926	1134	396	1989	1240	408	2141	1276	420	2203	1312	432	2266	1448	461	2329	1507	490	2465
T	826	283	1434	862	295	1497	898	307	1560	934	319	1623	970	332	1686	1038	355	1812	1072	368	1875	1108	380	1938	1144	394	2001	1180	407	2064	1216	419	2127	1252	432	2190	1324	455	2316
U	801	276	1403	837	288	1466	873	301	1529	909	314	1592	945	326	1655	1017	351	1781	1053	364	1844	1089	376	1952	1127	389	1970	1161	400	2033	1217	413	2096	1253	425	2159	1305	450	2283
V	774	272	1382	810	285	1445	846	297	1508	882	310	1571	918	323	1634	1006	347	1760	1042	359	1823	1078	372	1886	1114	384	1949	1150	394	2012	1212	416	2075	1250	428	2138	1304	456	2264
W	760	262	1329	796	274	1392	832	287	1455	868	299	1518	904	312	1581	976	336	1707	1012	349	1770	1046	361	1833	1080	374	1896	1120	386	1959	1156	398	2022	1212	411	2085	1246	436	2211
X	744	256	1311	780	267	1374	816	281	1437	852	294	1499	888	306	1562	970	331	1678	996	343	1742	1022	356	1805	1060	368	1868	1100	381	1931	1140	392	1994	1176	405	2057	1248	430	2183
Y	703	242	1230	739	253	1293	775	267	1356	811	280	1410	847	292	1482	919	317	1609	955	329	1671	991	342	1734	1027	354	1797	1063	367	1860	1099	379	1923	1135	391	1986	1207	416	2112
Z	679	239	1189	715	247	1252	751	259	1315	787	272	1378	823	284	1441	875	309	1535	911	321	1620	947	334	1683	1040	364	1756	1039	380	1819	1075	373	1882	1111	383	1945	1182	400	2071
A	641	228	1157	677	240	1220	713	253	1283	749	265	1346	785	278	1409	875	309	1535	911	321	1620	947	334	1683	1040	364	1756	1021	382	1787	1057	365	1850	1093	377	1913	1165	402	2099
B	630	220	1116	674	232	1179	710	245	1242	746	257	1305	782	270	1368	854	294	1494	890	307	1557	926	319	1620	962	332	1683	993	346	1736	1034	356	1809	1070	369	1872	1142	394	1998
C	621	214	1086	657	225	1149	693	239	1212	729	251	1275	765	264	1338	837	288	1464	873	301	1527	905	313	1590	942	325	1653	981	338	1716	1017	351	1779	1053	363	1842	1125	388	1968
D	590	203	1032	626	216	1095	662	228	1158	698	241	1221	734	253	1284	806	278	1410	842	290	1473	878	302	1536	914	315	1599	950	327	1662	986	340	1725	1022	352	1788	1094	377	1914
E	575	198	1004	611	211	1067	647	222	1128	683	235	1191	719	248	1250	791	273	1384	827	285	1447	863	297	1510	899	310	1573	935	326	1636	971	335	1699	1007	347	1762	1079	372	1888
F	541	187	947	577	199	1010	613	222	1123	649	234	1136	685	236	1199	757	261	1325	793	274	1388	829	287	1451	865	298	1514	901	311	1577	937	323	1640	973	336	1703	1045	360	1829
G	526	182	921	562	194	984	598	206	1047	634	219	1110	670	231	1173	742	254	1299	778	264	1362	814	281	1425	850	293	1488	886	304	1551	922	314	1588	958	330	1647	1030	375	1803
H	510	176	893	546	188	954	582	201	1019	618	213	1082	654	226	1145	726	255	1271	762	263	1334	798	275	1397	834	288	1460	870	300	1523	906	313	1586	942	325	1649	1014	350	1775

CUADRO VALOR HORAS NORMALES, NOCTURNAS Y EXTRAORDINARIAS "JORNADA TURNO"

H	Sin tramos		Un tramo		Dos tramos		Tres tramos		Cuatro tramos		Cinco tramos		Seis tramos		Siete tramos		Ocho tramos		Nueve tramos		Diez tramos																					
V	P. Vinculación		P. Vinculación		P. Vinculación		P. Vinculación		P. Vinculación		P. Vinculación		P. Vinculación		P. Vinculación		P. Vinculación		P. Vinculación		P. Vinculación																					
E	Entrar		Entrar		Entrar		Entrar		Entrar		Entrar		Entrar		Entrar		Entrar		Entrar		Entrar																					
L	Mora. Noct. 175		Mora. Noct. 175		Mora. Noct. 175		Mora. Noct. 175		Mora. Noct. 175		Mora. Noct. 175		Mora. Noct. 175		Mora. Noct. 175		Mora. Noct. 175		Mora. Noct. 175		Mora. Noct. 175																					
A	1830	631	3002	1870	645	3072	1910	659	3142	1950	673	3212	1990	687	3282	2030	701	3352	2070	715	3422	2110	729	3492	2150	743	3562	2190	757	3632	2230	771	3702	2270	785	3772	2310	799	3842	2350	813	3912
B	1718	593	2867	1758	606	3077	1798	620	3147	1838	634	3217	1878	648	3287	1918	675	3427	1998	689	3447	2038	703	3517	2078	717	3587	2118	731	3657	2158	745	3727	2198	759	3797	2238	773	3867			
C	1630	565	2805	1670	579	2935	1710	593	2999	1750	607	3079	1790	621	3149	1839	648	3289	1919	662	3359	1959	676	3429	1999	690	3499	2039	703	3569	2079	717	3639	2119	731	3709	2159	745	3779	2199	759	3849
D	1550	551	2750	1590	565	2855	1630	579	2909	1670	593	2964	1710	607	3019	1750	621	3074	1790	635	3129	1839	649	3184	1879	663	3239	1919	677	3294	1959	691	3349	2039	705	3404	2079	719	3459	2119	733	3514
E	1570	542	2750	1616	557	2826	1656	571	2899	1696	585	2964	1736	599	3038	1776	613	3108	1816	627	3178	1856	641	3248	1896	655	3318	1936	669	3388	1976	683	3458	2016	697	3528	2056	711	3598	2096	725	3668
F	1532	526	276	1567	540	2746	1607	554	2812	1647	568	2882	1687	582	2952	1727	596	3022	1767	610	3092	1807	624	3162	1847	638	3232	1887	652	3302	1927	666	3372	1967	680	3442	2007	694	3512	2047	708	3582
G	1612	594	2945	1672	607	2975	1712	621	3045	1752	635	3115	1792	649	3185	1832	663	3255	1872	677	3325	1912	691	3395	1952	705	3465	1992	719	3535	2032	733	3605	2072	747	3675	2112	761	3745	2152	775	3815
H	1618	589	2948	1678	603	2953	1718	618	3023	1758	633	3093	1798	648	3163	1838	663	3233	1878	678	3303	1918	693	3373	1958	708	3443	1998	723	3513	2038	738	3583	2078	753	3653	2118	768	3723	2158	783	3793
I	1630	593	2948	1693	608	2953	1748	623	3023	1788	638	3093	1828	653	3163	1868	668	3233	1908	683	3303	1948	698	3373	1988	713	3443	2028	728	3513	2068	743	3583	2108	758	3653	2148	773	3723	2188	788	3793
J	1648	593	2948	1713	608	2953	1763	623	3023	1803	638	3093	1843	653	3163	1883	668	3233	1923	683	3303	1963	698	3373	2003	713	3443	2043	728	3513	2083	743	3583	2123	758	3653	2163	773	3723	2203	788	3793
K	1668	593	2948	1733	608	2953	1783	623	3023	1823	638	3093	1863	653	3163	1903	668	3233	1943	683	3303	1983	698	3373	2023	713	3443	2063	728	3513	2103	743	3583	2143	758	3653	2183	773	3723	2223	788	3793
L	1688	593	2948	1753	608	2953	1803	623	3023	1843	638	3093	1883	653	3163	1923	668	3233	1963	683	3303	2003	698	3373	2043	713	3443	2083	728	3513	2123	743	3583	2163	758	3653	2203	773	3723	2243	788	3793
M	1708	593	2948	1773	608	2953	1823	623	3023	1863	638	3093	1903	653	3163	1943	668	3233	1983	683	3303	2023	698	3373	2063	713	3443	2103	728	3513	2143	743	3583	2183	758	3653	2223	773	3723	2263	788	3793
N	1728	593	2948	1793	608	2953	1843	623	3023	1883	638	3093	1923	653	3163	1963	668	3233	2003	683	3303	2043	698	3373	2083	713	3443	2123	728	3513	2163	743	3583	2203	758	3653	2243	773	3723	2283	788	3793
O	1748	593	2948	1813	608	2953	1863	623	3023	1903	638	3093	1943	653	3163	1983	668	3233	2023	683	3303	2063	698	3373	2103	713	3443	2143	728	3513	2183	743	3583	2223	758	3653	2263	773	3723	2303	788	3793
P	1768	593	2948	1833	608	2953	1883	623	3023	1923	638	3093	1963	653	3163	2003	668	3233	2043	683	3303	2083	698	3373	2123	713	3443	2163	728	3513	2203	743	3583	2243	758	3653	2283	773	3723	2323	788	3793
Q	1788	593	2948	1853	608	2953	1903	623	3023	1943	638	3093	1983	653	3163	2023	668	3233	2063	683	3303	2103	698	3373	2143	713	3443	2183	728	3513	2223	743	3583	2263	758	3653	2303	773	3723	2343	788	3793
R	1808	593	2948	1873	608	2953	1923	623	3023	1963	638	3093	2003	653	3163	2043	668	3233	2083	683	3303	2123	698	3373	2163	713	3443	2203	728	3513	2243	743	3583	2283	758	3653	2323	773	3723	2363	788	3793
S	1828	593	2948	1893	608	2953	1943	623	3023	1983	638	3093	2023	653	3163	2063	668	3233	2103	683	3303	2143	698	3373	2183	713	3443	2223	728	3513	2263	743	3583	2303	758	3653	2343	773	3723	2383	788	3793
T	1848	593	2948	1913	608	2953	1963	623	3023	2003	638	3093	2043	653	3163	2083	668	3233	2123	683	3303	2163	698	3373	2203	713	3443	2243	728	3513	2283	743	3583	2323	758	3653	2363	773	3723	2403	788	3793
U	1868	593	2948	1933	608	2953	1983	623	3023	2023	638	3093	2063	653	3163	2103	668	3233	2143	683	3303	2183	698	3373	2223	713	3443	2263	728	3513	2303	743	3583	2343	758	3653	2383	773	3723	2423	788	3793
V	1888	593	2948	1953	608	2953	2003	623	3023	2043	638	3093	2083	653	3163	2123	668	3233	2163	683	3303	2203	698	3373	2243	713	3443	2283	728	3513	2323	743	3583	2363	758	3653	2403	773	3723	2443	788	3793
W	1908	593	2948	1973	608	2953	2023	623	3023	2063	638	3093	2103	653	3163	2143	668	3233	2183	683	3303	2223	698	3373	2263	713	3443	2303	728	3513	2343	743	3583	2383	758	3653	2423	773	3723	2463	788	3793
X	1928	593	2948	1993	608	2953	2043	623	3023	2083	638	3093	2123	653	3163	2163	668	3233	2203	683	3303	2243	698	3373	2283	713	3443	2323	728	3513	2363	743	3583	2403	758	3653	2443	773	3723	2483	788	3793
Y	1948	593	2948	2013	608	2953	2063	623	3023	2103	638	3093	2143	653	3163	2183	668	3233	2223	683	3303	2263	698	3373	2303	713	3443	2343	728	3513	2383	743	3583	2423	758	3653	2463	773	3723	2503	788	3793
Z	1968	593	2948	2033	608	2953	2083	623	3023	2123	638	3093	2163	653	3163	2203	668	3233	2243	683	3303	2283	698	3373	2323	713	3443	2363	728	3513	2403	743	3583	2443	758	3653	2483	773	3723	2523	788	3793