

25705 RESOLUCION de 24 de septiembre de 1990, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Convenio Colectivo de la Empresa «Repsol Química, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Repsol Química, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 26 de junio de 1990, de una parte, por representantes de las Centrales Sindicales UGT y CC. OO. en dicha 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, 24 de septiembre de 1990.—El Director general, Francisco J. González de Lena.

TITULO I

CONDICIONES GENERALES

Artículo 1. AMBITO TERRITORIAL

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo afectarán a todos los centros de trabajo de REPSOL QUIMICA, S.A., sitios en territorio nacional. A los trabajadores de nacionalidad española que presten servicios en centros de trabajo radicados en el extranjero, se les aplicarán las condiciones de país de residencia, si en su conjunto resultasen más beneficiosas.

Artículo 2. AMBITO PERSONAL

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación a todos los trabajadores de la plantilla de la Empresa que estén prestando servicios en la misma en la fecha de su entrada en vigor, o que se contraten durante la vigencia del mismo, excepto:

- Personal de Alta Dirección.
- Personal Directivo.
- Personal que expresamente regule sus condiciones de trabajo mediante contrato individual al margen del Convenio Colectivo.

El personal excluido de Convenio Colectivo podrá optar por su inclusión en el ámbito de aplicación del mismo, con efectos 1 de Enero del año siguiente, en el que solicite su inclusión, procediéndose a regular su salario de la forma siguiente:

- Se le fijará el Salario Base y todos y cada uno de los complementos salariales regulados en Convenio Colectivo, en la cuantía que en el mismo se determine para su nivel profesional y régimen de trabajo.
- En el supuesto caso de que existiera diferencia entre el salario establecido en su contrato individual y el resultante del apartado anterior, se constituirá un complemento "ad personam" por la cuantía de dicha diferencia.

Artículo 3. AMBITO TEMPORAL

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de Enero de 1990, extendiéndose su vigencia hasta el 31 de Diciembre de 1990, salvo los Artículos en los que expresamente se establezca otra vigencia.

Artículo 4. VINCULACION A LA TOTALIDAD

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico indivisible y a efectos de su aplicación práctica será considerado globalmente.

La anulación por la jurisdicción competente de cualquiera de los artículos que se enumeran a continuación, determinará la nulidad radical de la totalidad del Convenio:

TITULO II	Artículos 10, 11 y 12.
TITULO V	Artículos 28, 29, 30 y 31.
TITULO VII	Artículos 37 y 38.
TITULO XIII	Artículos del 79 al 87, ambos inclusive.

Artículo 5. COMPENSACION Y ABSORCION

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

Artículo 6. GARANTIA PERSONAL

En el caso de que existiera algún trabajador que tuviera condiciones especiales de trabajo y económicas establecidas con anterioridad a este Convenio, le serán respetadas, manteniéndose con carácter estrictamente personal, siempre que examinadas globalmente en su conjunto fuesen más beneficiosas que las establecidas en este Convenio.

Artículo 7. DERECHO SUPLETORIO

En todo lo no previsto o regulado en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás normas legales o reglamentarias de carácter estatal o autonómicas.

Artículo 8. INTEGRIDAD DEL CONVENIO

Ambas partes se comprometen a que durante la vigencia del Convenio no se llevará a cabo modificación alguna, ni por acuerdo entre las Centrales y la Empresa, ni unilateralmente por la Empresa.

Lo establecido en el párrafo anterior no afecta al desarrollo en el seno de la Comisión Paritaria, de aquellas cuestiones que expresamente el propio texto del Convenio remite a su ámbito de actuación.

TITULO II

CLASIFICACION PROFESIONAL

Artículo 9. CLASIFICACION POR PERMANENCIA

El personal de REPSOL QUIMICA, S.A. se clasificará, según el carácter de su permanencia en la misma, conforme a lo establecido en las normas legales que regulen las modalidades de contrato de trabajo.

Artículo 10. CLASIFICACION FUNCIONAL

- Los trabajadores afectados por el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrollan y de acuerdo con las definiciones que se especifican en los artículos siguientes, serán clasificados en niveles profesionales y grupos funcionales/laborales.

La nueva estructura profesional pretende obtener una más razonable organización productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y retribución que corresponda a cada trabajador.

En consecuencia, los actuales puestos de trabajo, tareas y funciones que se desempeñan por los trabajadores se adscriben, mediante acuerdo de las partes negociadoras del presente Convenio, a los niveles profesionales correspondientes.

Las descripciones de las tareas y funciones que corresponden a cada uno de los puestos de trabajo, incluidos los distintos niveles profesionales, sólo tienen carácter enunciativo.

Antes del 31.12.90 la Empresa habrá llevado a cabo una descripción de funciones de cada puesto de trabajo y la habrá entregado a los interesados.

2. Los Grupos Funcionales/Laborales son:
- Técnicos.
 - Administrativos.
 - Operarios de la industria.
 - Operarios de oficio.
3. En el anexo que se adjunta al acta del Convenio figura la relación individualizada de los niveles profesionales adscritos a todos los trabajadores afectados por el Convenio.
4. Los niveles profesionales individuales adscritos en el anexo que se menciona en el párrafo anterior, se corresponden con la adscripción de los puestos de trabajo a los niveles profesionales, excepto en los supuestos que figuran a continuación, que lo son como condición "ad personam"; en la relación siguiente figuran el nombre del puesto y el nivel adscrito al puesto, que será el que ostentará el personal que lo ocupe por ascenso o nuevo ingreso:

Nombre de Puesto	Nivel Profesional
Contramaestre Glicoles	4
Contramaestre Mantenimiento Mecánico	4
Contramaestre Mantenimiento Eléctrico	4
Contramaestre Mantenimiento Instrumentación	4
Contramaestre Laboratorio	4

Artículo 11 FACTORES

En este artículo se expresan los factores que influyen en la determinación de la permanencia a los distintos niveles profesionales, cuyas definiciones se incluyen en el artículo.

1. **Autonomía:**
Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de la función que se desarrolla.
2. **Mando:**
Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta:
 - a) Capacidad de ordenación de tareas.
 - b) Capacidad de interrelación.
 - c) Naturaleza del colectivo.
 - d) Número de personas sobre las que se ejerce el mando.
3. **Responsabilidad:**
Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta, tanto el grado de autonomía de acción del titular de la función, como el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.
4. **Conocimientos:**
Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.
5. **Iniciativa:**
Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta el mayor o menor sometimiento a directrices o normas para la ejecución de la función.
6. **Complejidad:**
Factor cuya valoración estará en función del mayor o menor grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

Artículo 12 NIVELES PROFESIONALES

NIVEL PROFESIONAL 1

1. **Criterios generales:**
En términos generales, se trata de aquellos puestos cuyo trabajo requiere y permite una considerable libertad de

acción, en cuanto que está desarrollado sobre la base de procedimientos y controlado sólo en sus resultados.

El puesto comporta responsabilidad por la supervisión, control y coordinación del desarrollo de las actividades de la unidad organizativa, o sección a su cargo, por lo que deberá dar instrucciones precisas y guiar las tareas más delicadas de sus subordinados, ejerciendo un control sobre los resultados.

Los trabajos a desarrollar son de complejidad limitada y en parte variables, requiriendo bastante iniciativa y responsabilidad, así como aportación de ideas para tomar frecuentes decisiones, sin basarse en precedentes o procedimientos bien definidos, pero dejando al superior jerárquico la responsabilidad de parte de las decisiones tomadas.

El puesto sigue instrucciones genéricas y/o métodos, procedimientos y prácticas parcialmente definidos, pero complejos, presentando en ocasiones fases que pueden requerir el análisis, interpretación y coordinación de numerosos elementos variables y complejos (como participar en el desarrollo de actividades de estudio e investigación, realizando interpretaciones y correlaciones de datos y elementos significativos de determinados problemas. Desarrollar actividades de carácter administrativo contable para las que se requiere un profundo análisis de los datos, la interpretación de elementos y de datos complejos, elaboraciones de balances de gestión, etc.).

A título orientativo, se incluyen algunos de los contenidos y responsabilidades básicas:

- Apoya y aplica las decisiones de la Dirección que le son transmitidas por su Superior Jerárquico.
- Se responsabiliza de la ejecución de su trabajo propio y de la actividad del personal a su cargo, y asegura el cumplimiento de las normas generales y específicas.
- Asigna trabajo a sus subordinados facilitándoles la información, instrucción y ayuda necesaria, y examina la documentación del trabajo desarrollado por los mismos, completándola en su caso.
- Colabora con su superior jerárquico en la coordinación y control del trabajo de la unidad organizativa en que se encuentran encuadrados.

2. **Formación:**

Equivalente a titulación académica superior, complementada con una probada experiencia en el puesto de trabajo.

Incluye las categorías de:

- Técnico Titulado Superior.
- Jefe 1º Administrativo.
- Analista de Sistemas.

NIVEL PROFESIONAL 2

1. **Criterios generales:**

En términos generales, se trata de aquellos puestos que requieren un grado de autonomía y una capacidad técnico profesional para estudiar y realizar una serie de operaciones cuando se utilizan métodos standard y para tomar decisiones generales según la calidad y tolerancia de los límites de estos métodos.

Los trabajos desarrollados requieren capacidad de análisis y juicio, para la elección y valoración de numerosos elementos.

La tarea consiste esencialmente en la elaboración de datos, en aplicar procedimiento y métodos operativos bien definidos, para lo que se requiere cierto grado de interpretación en la aplicación de normas técnicas o administrativas, tareas de naturaleza técnica para las cuales la experiencia requerida puede ser adquirida en el puesto de trabajo.

Puede requerir la aportación de ideas bajo el control de Superior Jerárquico y capacidad de decisión frecuente, aunque basándose en casos anteriores bien definidos.

A título orientativo, se incluyen alguno de sus contenidos y responsabilidades básicas:

- Proyecta, programa, organiza y analiza su propio trabajo.
- Informa a su Superior Jerárquico y/o Funcional en materia de su competencia.

2. Formación:

Conocimientos equivalentes a formación académica superior o en su caso de grado medio, pero completado con un período de prácticas o experiencia adquirida en trabajos análogos.

Se incluyen en este nivel profesional las categorías de:

- Ingeniero Técnico.
- Ayudante Técnico.
- A.T.S.
- Jefe 2º Administrativo.
- Analista de Aplicaciones.

NIVEL PROFESIONAL 3

Jefe de Turno:

Es quien, en posesión de los conocimientos técnico-profesionales requeridos, se responsabiliza del turno de trabajo en el área o unidad de producción que tuviera asignada, dirigiendo y controlando al personal adscrito a los puestos de trabajo bajo su dependencia. Inspecciona y vigila los elementos y fases del proceso de producción para asegurar el buen funcionamiento de instalaciones y equipos para la consecución de niveles de calidad y cantidad del producto fijados, coordinando y supervisando las operaciones de mantenimiento y control del proceso necesaria. Recopila y emite información sobre producción y rendimiento mediante los documentos correspondientes.

Se incluyen en este nivel a los Jefes de Turno de Fabricación.

NIVEL PROFESIONAL 4

1. Criterios generales:

Se incluye en este nivel la realización de las funciones de organizar, integrar, coordinar, controlar y supervisar la ejecución de varias tareas homogéneas que implican el ejercicio del mando y de la responsabilidad sobre el desarrollo y funcionamiento de los elementos materiales y humanos de que se dispone y sobre la adecuada ejecución del trabajo.

2. Formación:

Conocimientos equivalentes a los adquiridos en BUP, completados con una probada experiencia y una titulación profesional a primer nivel superior o por los estudios específicos necesarios para desarrollar su función.

Se incluyen las siguientes categorías:

Contramaestre:

Tareas de organización, coordinación y supervisión del trabajo en su Sección o Servicio.

Es quien, teniendo conocimientos de cultura, capacidad y experiencia acreditados, a las órdenes del Técnico Titulado de su Sección, si lo hubiere, tiene mando sobre los Técnicos no Titulados y personal manual de su Sección o Servicio, siendo su misión la vigilancia e inspección de las distintas fases de la fabricación o servicio, observando y vigilando el funcionamiento de los distintos elementos que comprende y respondiendo de la disciplina, control y seguridad del personal y del área de trabajo, distribución del trabajo, buena ejecución del mismo, reposición de piezas, útiles, conservación y limpieza de las instalaciones.

Recopila y emite información mediante los documentos correspondientes. Además, deberá realizar los trabajos de más alta responsabilidad dentro de su área específica de trabajo.

En el caso del Contramaestre de Laboratorio, además realizará los controles de vigilancia del proceso que permitan obtener un

producto final en las condiciones ideales requeridas, así como de las materias primas en proceso de fabricación y los análisis de cualquier etapa productiva para una fabricación más económica y en la mejor calidad. Asimismo, controlará y supervisará un buen funcionamiento de equipos e instalaciones situados fuera del Laboratorio, pero que son responsabilidad del mismo. Cumplimenta las certificaciones de calidad y boletines de análisis y se ocupa de la obtención de determinadas muestras de carácter especial.

Delineante Proyectista:

Es quien, teniendo conocimientos a nivel de Maestría Industrial y formación específica en delineación, posee capacidad demostrada para dirigir montajes, levantar planos topográficos de emplazamientos, estudiar, diseñar y replantear instalaciones o modificaciones a las mismas, siendo capaz de estudiar y realizar toda clase de proyectos y preparación de trabajos relativos a instalaciones industriales, incluso máquinas y equipos, desarrollando la obra a ejecutar, aplicando las especificaciones técnicas requeridas y preparando toda la documentación y planos necesarios para su realización, organizará, supervisará y coordinará los trabajos de delineación y administración técnica.

Programador de Ordenador:

Es quien estudia los procesos complejos definidos por los Analistas, confeccionando organigramas detallados de tratamiento. Redactar programas en el lenguaje de programación que le sea indicado. Confeccionar juegos de ensayo. Poner a punto los programas y completar los cuadernos de carga de los mismos.

Jefe de 3º Administrativo:

Es quien orienta, sugiere y da unidad a la Sección o área de trabajo a su cargo, distribuyendo y supervisando los trabajos del personal bajo su dependencia, cuando lo hubiere, y ejecutando por sí mismo las tareas que se le encomienden.

En caso de no tener personal a su cargo, su puesto deberá estar caracterizado por una especial carga de dificultad, responsabilidad o especialización.

En cualquier caso, tendrán esta categoría los puestos de Secretarías de Alta Dirección (Direcciones Generales y del Consejo de Administración). La proporción máxima en la Empresa entre Jefes de 3º y Oficiales Administrativos (1º y 2º), será de 1 a 6.

NIVEL PROFESIONAL 5

1. Criterios generales:

Se incluyen en este nivel la realización de funciones de integrar, coordinar y supervisar, dentro de su especialidad, la ejecución de varias tareas homogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores. Incluye, además, trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa y razonamiento y, ocasionalmente, un alto grado de especialización, perfección, detalle, probada experiencia y elevada preparación técnica por parte del trabajador o trabajadores encargados de su ejecución, asumiendo la responsabilidad de los mismos, pudiendo ser ayudados por otro y otros trabajadores.

2. Formación:

Conocimientos equivalentes a los que se adquieren en BUP, complementados con una experiencia o una titulación profesional a primer nivel superior o por los estudios específicos necesarios para desarrollar su función.

Se incluyen en este nivel los siguientes puestos de trabajo:

- Encargado.
- Jefe de Equipo.
- Traductores.

NIVEL PROFESIONAL 6

1. Criterios generales:

Trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos, pudiendo ser ayudados por otro y otros trabajadores.

2. Formación:

Formación básica equivalente a BUP o bien Educación General Básica, complementada con formación específica de carácter profesional.

Se incluyen en este nivel, las siguientes categorías de trabajo:

- Oficiales 1ª Administrativo,
- Analista de 1ª.
- Delineante.
- Operador de Ordenador.
- Oficial 1ª Mantenimiento.
- Oficial 1ª Producción.
- Oficial 1ª de Seguridad.
- Carretileros.
- Conductores.

NIVEL PROFESIONAL 7**1. Criterios generales:**

Funciones consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas.

2. Formación:

La formación básica exigible es la equivalente a Graduado Escolar, completada profesionalmente por una formación específica de este carácter o por la experiencia profesional.

Se incluyen en este nivel las siguientes categorías:

- Oficial 2ª Administrativo.
- Oficial 2ª Producción.
- Oficial 2ª Mantenimiento.
- Almaceneros.
- Analistas de 2ª.

NIVEL PROFESIONAL 8**1. Criterios generales:**

Funciones que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental.

2. Formación:

La formación básica exigible es la equivalente a Graduado Escolar.

Se incluyen en este nivel los siguientes puestos de trabajo/categorías:

- Subalternos.
- Auxiliares.
- Oficial 3ª.

TÍTULO III**PROVISION DE VACANTES****SECCION I - VACANTES****Artículo 13 VACANTES**

Se entenderá como plaza vacante, aquella que se encuentra sin titular, a estos efectos las vacantes pueden ser:

1. Vacantes Definitivas:

Son vacantes definitivas aquellas que se refieren a puesto de trabajo cuyo titular ha pasado a ocupar, con carácter definitivo, otro puesto de trabajo, o ha cesado en la Compañía, siempre que se considere necesario.

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

2. Vacantes temporales o provisionales:

Son vacantes temporales o provisionales, todas aquellas que se refieren a puestos de trabajo cuyo titular ha pasado temporalmente a otro puesto o se halla en suspensión de contrato por licencia, enfermedad, accidente, servicio militar, formación y otras causas de análoga naturaleza a estas, que le confiera el derecho a volver a su anterior puesto de trabajo al cesar dicha causa.

Artículo 14 PROVISION DE VACANTES PROVISIONALES

Cuando la cobertura de la vacante lo sea por un período de tiempo no superior a dos meses, se aplicará lo dispuesto en el Artículo 23 (Trabajos de distinto nivel profesional).

La cobertura de las vacantes provisionales por plazo superior, se regirá por las siguientes normas:

1. Se aplicará el procedimiento de concurso-oposición restringida, en el servicio en que se produzca la vacante, siempre que comporte aumento de categoría, de retribución o cambio de horario.
2. Si por cualquier circunstancia el titular del puesto no se reintegrare en los plazos previstos, la vacante adquirirá la condición de definitiva.

Artículo 15 PROVISION DE VACANTES DEFINITIVAS

1. Las vacantes definitivas se cubrirán con carácter fijo, viniendo la Dirección obligada a iniciar trámites para su cobertura inmediatamente a la fecha en que se produzca la vacante.
2. La provisión de vacantes definitivas se regulará por la norma de concurso-oposición vigente en cada momento, si bien se establece el orden de preferencia en que serán ofertadas dichas plazas.
 - Al personal fijo de la Empresa del centro geográfico en que se produzca la vacante.
 - Al personal fijo del resto de los centros geográficos de la Empresa.
 - Al personal fijo del grupo de empresas (I.N.H.)
 - Al personal eventual, interino o temporal de Repsol Química, S.A. del centro geográfico.
 - Al mercado exterior.
3. En los supuestos de nuevas instalaciones, la cobertura de las vacantes de Jefes de Turno y Contramaestres podrán cubrirse por movilidad funcional de entre el personal que ya tenga esa categoría. A su vez, las vacantes generadas por este sistema se cubrirán por concurso-oposición.

SECCION II - INGRESOS Y SELECCION**Artículo 16 INGRESOS**

1. El ingreso y extinción de la relación laboral de los trabajadores de REPSOL QUIMICA, S.A. se ajustará a las normas legales, reglamentarias y supletorias, vigentes en cada momento sobre contratación.
2. Las correspondientes Comisiones paritarias de Formación, en base a las especificaciones y requisitos de las plazas vacantes a cubrir, establecerán los criterios generales con respecto a los cuales se realizarán los procesos de selección y velarán por la correcta aplicación de los mismos.
3. Asimismo, ambas representaciones han acordado definir aquellos puestos de trabajo en los que el nivel de conocimientos mínimos a efectos de ingreso pueda ser inferior al actualmente establecido de FP II. Este tema se desarrollará al margen del Convenio, en la Norma correspondiente.

Artículo 17 PERIODO DE PRUEBA

- El ingreso de los trabajadores fijos se entenderá a título de prueba, cuyo período será variable, según el nivel Profesional del contratado, que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

Niveles profesionales 1 y 2	=	6 meses.
Niveles profesionales 3 y 4	=	3 meses.
Niveles profesionales 5	=	2 meses.
Niveles profesionales 6	=	1 mes.
Niveles profesionales 7 y 8.	≥	15 días.
- Transcurrido el período de prueba, los trabajadores ingresarán como fijos de la plantilla, computándose a todos los efectos el tiempo transcurrido durante el período de prueba. La situación de Incapacidad Laboral Transitoria interrumpirá el cómputo de este período, que se reanudará a partir de la fecha de la incorporación efectiva al trabajo.

Artículo 18 INCOMPATIBILIDADES

Serán de plena aplicación para todo el personal que tenga establecido cualquier tipo de contrato de trabajo con REPSOL QUIMICA, S.A., las normas contenidas en la legislación sobre incompatibilidades del personal al servicio de las administraciones públicas y de manera particular, la Ley 53/1984, de 26 de Diciembre, y el Real Decreto 598/1985, de 30 de Abril, así como as normas de desarrollo que puedan ser dictadas al respecto, o promulgadas de nueva creación.

Artículo 19 SELECCION

El criterio base de selección para la cobertura de vacantes será el de idoneidad o adecuación de la persona al puesto de trabajo. Para ello, en los procesos de selección se deberá valorar, además de la competencia técnica, conocimientos y aptitudes necesarias para desempeñar los puestos, los intereses, motivaciones y expectativas que las personas aporten a la organización. Será valorado positivamente que la persona tenga aptitudes creativas, de integración en equipos de trabajo, así como su adaptación al estilo de mando definido en REPSOL QUIMICA, S.A.

Artículo 20 MODELO DE SELECCION

- Los procesos selectivos será realizados por el personal técnico adscrito a la Dirección de Recursos Humanos, quienes realizarán la evaluación de los candidatos en las distintas áreas de diagnóstico: conocimientos o competencia profesional, nivel aptitudinal, actitudes, intereses y motivación, adecuación a los puestos a cubrir.
- La Dirección de Recursos Humanos podrá solicitar la colaboración del personal técnico perteneciente al área o Dirección destinatarias de los puestos a dotar.
- En cada proceso de selección se definirán los programas, metodología de la evaluación y criterios selectivos más adecuados, en función de las características de los puestos a cubrir, de las necesidades de la Empresa y de la dinámica del mercado de trabajo.
- Finalizado el proceso de selección, se elaborará un informe técnico, con propuesta razonada de candidatos para proveer las plazas, que será presentado a la comisión correspondiente.

Artículo 21 NORMATIVA Y PUBLICIDAD

- Los concursos de selección para proveer de carácter indefinido se regirán por unas bases o normativas definidas, a la que se dará la difusión adecuada, con la antelación suficiente.
- Las bases del concurso constituirán el marco legal por el que se regirá el proceso de selección, y en ellas se explicitarán:
 - Número de plazas a cubrir.
 - Funciones de los puestos ofertados.
 - Requisitos para acceder al concurso.
 - Metodología y criterios de evaluación.
 - Plazos previstos.
 - Procedimiento para la participación.

- Las ofertas de empleo no harán referencia al sexo, al estado civil, ni al cumplimiento de obligaciones con el Estado.

SECCION III - PROMOCIONES**Artículo 22 ASCENSOS**

Se establece como criterio básico de promoción el concurso-oposición, con participación de la Comisión correspondiente para el ascenso de niveles profesionales.

Por la Dirección de la Compañía y las Centrales Sindicales firmantes del presente Convenio, se efectuará en el plazo máximo de tres meses, a partir de la firma del Convenio, una nueva norma de concurso-oposición, que recoja las experiencias positivas acumuladas durante la vigencia del Convenio anterior y asegure la participación de los Sindicatos en los procedimientos de selección de ingresos y ascensos, y establezca los criterios objetivos de valoración de los méritos y las bases y ponderación de las pruebas teórico-prácticas a realizar.

La cobertura de las vacantes que impliquen ascenso del nivel 1, las de Secretarías de Alta Dirección y Secretarías de Dirección, así como la de los puestos que en la Norma de Concurso-oposición se consideren de máxima confianza, será de libre designación por la Dirección de la Compañía.

Lo previsto en el presente Artículo no impedirá, en ningún caso, el derecho del trabajador a acudir a la Jurisdicción laboral.

SECCION IV - MOVILIDAD FUNCIONAL**Artículo 23 MOVILIDAD FUNCIONAL**

Podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el interior de los niveles profesionales, cuando ello no implique traslado de localidad. Ejercerán de límite para la misma los requisitos de idoneidad y aptitud necesarios para el desempeño de las tareas que se encomienden a dicho trabajador, dentro del Grupo Funcional/Laboral al que pertenecen.

A los trabajadores objeto de tal movilidad les serán garantizados sus derechos económicos y profesionales, de acuerdo con la Ley. La Dirección, siempre que desee ejercer esta movilidad, vendrá obligada a informar y oír previamente a los representantes legales de los trabajadores respecto de los cambios que necesite efectuar, así como su duración.

Los representantes de los trabajadores podrán recabar la completa información, así como la justificación y causa de las mismas.

Una vez convocado el concurso-oposición para la cobertura de una vacante, esta no podrá ser adjudicada por movilidad funcional.

Artículo 24 TRABAJOS DE DISTINTO NIVEL PROFESIONAL

En caso de necesidad se podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos propios de un nivel profesional distinto al suyo, reintegrándose el trabajador a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

En los trabajos de superior nivel profesional, se estará a lo dispuesto en el apartado de provisión de vacantes provisionales que conllevan aumento de categoría.

Cuando se trate de un nivel profesional superior al suyo, este cambio no podrá ser de duración superior a dos meses ininterrumpidos, salvo en los casos de sustitución por servicio militar, enfermedad, accidente de trabajo, licencias, excedencia especial y otras causas análogas, en cuyo caso la situación se prolongará mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado. Transcurridos los dos meses con las excepciones apuntadas, se convocará Concurso-Oposición en los términos previstos en los artículos 14, 19 y 22. La retribución, en tanto se desempeñan trabajos propios de un nivel profesional de nivel superior, será la correspondiente al mismo.

Cuando se trate de un nivel profesional de nivel inferior, esta situación no podrá prolongarse por período superior a un mes ininterrumpido, o sesenta días máximo al año, conservando en todo caso la retribución correspondiente a su nivel de origen. En ningún

caso, el cambio podrá implicar menoscabo de la dignidad personal. En tal sentido, la Compañía evitará reiterar el trabajo de inferior nivel profesional al mismo trabajador.

Si el cambio se produjera por petición del trabajador, su salario se acondicionará según el nuevo nivel profesional.

TITULO IV FORMACION

Artículo 25 FORMACION

Se potenciará la formación permanente para posibilitar:

- Un mejor desarrollo profesional del puesto de trabajo.
- La adecuación y/o actualización de los recursos humanos a los cambios organizativos y tecnológicos.
- El desarrollo de un mando más eficaz en consonancia con la Cultura de la Organización.
- La ampliación de posibilidades de promoción y ascensos.
- La adaptación de los nuevos empleados a la política de la Empresa.
- La integración de todos los empleados en la política de la Empresa.

Todo ello dará lugar a la creación de un clima laboral más cooperativo y participativo en la Empresa.

Artículo 26 PARTICIPACION DE LA REPRESENTACION SINDICAL

Por la Comisión de Seguimiento del Convenio se designará una sub-comisión paritaria de formación, selección, ingresos y ascensos, en cada Centro de trabajo, así como una a nivel Central entre sus miembros.

La Comisión de cada centro de trabajo estará representada por tres miembros en representación de los trabajadores y tres en representación de la Empresa, y la Comisión a nivel central estará formada por cinco representantes de cada una de las partes.

Serán funciones de la Comisión paritaria intercentros:

- La elaboración de los correspondientes planes de formación en los que se expondrán las líneas de desarrollo y objetivos de la formación. La elaboración de los planes se basará en el análisis, definición y prioridad de necesidades, capacidades y desarrollo potencial de los recursos humanos y planes estratégicos de la Empresa.
- La propuesta a la Dirección de la Empresa de dichos planes y de los recursos necesarios para su realización.
- El seguimiento y evaluación de su desarrollo.

Artículo 27 ASISTENCIA A CURSOS DE FORMACION

- La asistencia a los cursos de formación fuera de las horas de trabajo es de carácter voluntario. Las secciones sindicales, mandos y Comité de Empresa, colaborarán en las difusiones de las acciones formativas que se promuevan, fomentando la asistencia a los cursos.
- La Comisión paritaria de Centro y/o en su caso la Intercentros, determinará en qué casos es obligatoria la asistencia a cursos como antecedente obligado para ciertas promociones.
- La Comisión será previamente informada cuando se considere necesaria la formación obligada de alguna persona para el adecuado y seguro desarrollo de su puesto de trabajo.
- Dadas las especiales dificultades que un sistema de trabajo a turnos conlleva a efectos de formación, se estudiarán y se

pondrán en marcha los mecanismos necesarios como para que la formación de personal a turno se rija por los mismos principios y criterios que la que recibe el personal a jornada normal.

En cada Centro de trabajo se negociarán las formas de dar cumplimiento al párrafo anterior.

TITULO V

JORNADA, HORARIO, DESCANSO Y VACACIONES

Artículo 28 JORNADA DE TRABAJO

1. Para 1990, la jornada laboral se establece en mil setecientos cincuenta y dos horas anuales de trabajo efectivo, computándose como tal el tiempo que en la actualidad integra la jornada de trabajo.
2. No obstante, el personal que preste servicios en aquellos centros de trabajo que disfruten de una jornada inferior, mantendrá dicha jornada como condición "ad personam" más beneficiosa.

Artículo 29 HORARIO

Los horarios, cuadrantes, calendarios y condiciones que los desarrollan, se negociarán en cada centro geográfico, formando dichos acuerdos parte integrante del texto del Convenio Colectivo.

En la negociación de los horarios y cuadrantes habrán de seguirse los siguientes criterios generales:

- a) El personal que trabaje bajo el régimen de turnos tendrá como sistema de jornada el de turnos ininterrumpidos de ocho horas de duración. El horario de entrada y salida de este personal será el siguiente:
 - Primer turno: De 6 a 14 horas.
 - Segundo turno: De 14 a 22 horas.
 - Tercer turno: De 22 a 6 horas.
- b) El proceso continuo de fabricación de REPSOL QUIMICA, S.A. exige la presencia permanente del personal en su puesto de trabajo, por lo que ningún trabajador podrá abandonar su puesto de trabajo sin que haya sido relevado por el trabajador entrante, procurándose por la Empresa su sustitución antes de dos horas.
- c) En los cuadrantes se regularán los procedimientos y condiciones de sustitución en caso de ausencia, cualquiera que sea la causa.
- d) Los cuadrantes establecerán todos los descansos a que el personal de turno tenga derecho. En el cuadrante de 105 días se incluirán las vacaciones.
- e) Entre las condiciones que desarrollen el cuadrante se regularán las normas de funcionamiento y condiciones de los Grupos de Apoyo.
- f) El horario del personal de jornada normal se establecerá de forma que garantice el cumplimiento de la jornada anual pactada.
- g) Las percepciones económicas que por compensación de descansos y horas extraordinarias pudieran pactarse, habrán de ser de la misma cuantía en todos los centros de trabajo.
- b) Durante la vigencia del presente Convenio por acuerdo con las Centrales firmantes, podrán establecerse fórmulas alternativas a título experimental, que configuren nuevos sistemas de distribución de la jornada anual. Estos acuerdos experimentales podrán afectar a todo un centro, a una Planta, o incluso a equipos homogéneos de menor dimensión.

Artículo 30 VACACIONES

1. El personal disfrutará de unas vacaciones retribuidas de una duración de 26 días laborables. En el cómputo de los días

de vacaciones se excluyen los Sábados, Domingos y festivos, para el personal de jornada normal, y los descansos según cuadrante para el personal de turnos. El cuadrante de 105 días incorporará los períodos correspondientes a vacaciones.

2. En cada centro de trabajo, y como máximo antes del 31 de Marzo, se confeccionará el calendario de vacaciones.

Se resolverán las colisiones que puedan producirse sobre el período de vacaciones entre dos o más trabajadores aplicando el sistema rotativo para su disfrute.

3. Se considera como período preferente para el disfrute de las vacaciones, los meses de Junio a Septiembre, ambos inclusive.

Se establece la posibilidad de disfrutar en Enero las vacaciones correspondientes al año inmediatamente anterior; por acuerdo con los representantes sindicales firmantes del Convenio, en cada centro de trabajo se podrá ampliar este período hasta el mes de Junio, como máximo.

4. Las vacaciones se devengarán del 1 de Enero al 31 de Diciembre, sin perjuicio de lo establecido en el punto 3. sobre períodos de disfrute.

Artículo 31 HORAS EXTRAORDINARIAS

1. Las partes firmantes del presente Convenio adquieren el compromiso de reducir el número de horas extraordinarias realizadas durante 1989.
2. Las horas extraordinarias podrán compensarse a opción del trabajador de dos formas:

TÍTULO VI

LICENCIAS, PERMISOS, EXCEDENCIAS

Artículo 32 LICENCIAS

1. El trabajador, previo aviso y posterior justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:
 - a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
 - b) Dos días naturales en caso de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluyendo a los hermanos de los padres. El plazo podrá ampliarse hasta tres días más cuando con tal motivo, el trabajador deba desplazarse a localidad distinta de la de su residencia.
 - c) Un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos naturales o políticos, en la fecha de la celebración de la ceremonia, que podrá ampliarse hasta tres, en caso de celebrarse el matrimonio fuera de la provincia de residencia.
 - d) Un día natural por traslado de domicilio habitual.
 - e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público o personal.
 - f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal durante el tiempo y las condiciones establecidas en el presente Convenio.
 - g) Por el tiempo necesario para disfrutar de los derechos educativos generales y de formación profesional, en los supuestos y en la forma regulados por la Ley.
 - h) Por el tiempo necesario para asistir a exámenes.
 - i) Un día natural para reconocimiento médico del productor o familia que conviva con él, en el caso de que éste se lleve a efecto fuera del lugar de residencia, o por el tiempo necesario en la localidad.

La empresa facilitará un impreso para justificar las ausencias por visitas médicas.

2. En casos extraordinarios, debidamente acreditados y por los supuestos previstos en los apartados a) al d), podrán otorgarse licencias por el tiempo que sea preciso, según las circunstancias, conviniéndose las condiciones de concesión, pudiéndose acordar la no percepción de remuneración.

3. En las celebraciones de carácter familiar extraordinario, el personal a turnos, avisando con una antelación mínima de quince días, podrá disfrutar de hasta una jornada de permiso, siendo sustituido con el Grupo de Apoyo o por otro compañero, no generándose en ningún caso horas extraordinarias por este motivo, compensándose esta sustitución obligatoriamente por descanso con el Grupo de Apoyo en un día análogo.

Artículo 33 PERMISOS NO RETRIBUIDOS

Podrán solicitar permiso sin sueldo, con reserva de su puesto de trabajo, con una duración mínima de tres meses y máxima de treinta y cinco meses, los trabajadores fijos que lleven en la Compañía más de seis meses. La Dirección resolverá favorablemente las solicitudes que en este sentido se formulen, salvo que la concesión afectara gravemente al proceso productivo o se encontraran disfrutando de este derecho un mínimo de trabajadores, igual o superior al 2% de la plantilla del Centro.

Para tener derecho a un nuevo permiso deberán transcurrir, como mínimo dos años completos desde la fecha de terminación del anterior. El período de permiso sin sueldo no se computará a ningún efecto, salvo los de duración de tres meses.

Artículo 34 EXCEDENCIA ESPECIAL

Tendrán derecho a excedencias de carácter especial, con reserva de puesto de trabajo, los trabajadores fijos en los que concurra alguna de las circunstancias siguientes:

- a) Nombramiento para cargos públicos, cuando sea incompatible con la prestación de sus obligaciones laborales. La excedencia se prolongará por el tiempo que dure el desempeño del cargo que la origina.
- b) El nombramiento para el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio del cargo representativo, y en las condiciones establecidas en la Ley.
- c) Para atender al cuidado de los hijos, en los casos y en las condiciones previstas en la Ley.
- d) Incorporación a filas para prestar el Servicio Militar o Servicio Cívico sustitutorio, obligatorio o voluntario, por el tiempo de duración de éste, y computándose su tiempo a efectos de antigüedad.

Artículo 35 EXCEDENCIA VOLUNTARIA

Los trabajadores fijos con un año de antigüedad en la Compañía tendrán derecho a un período de excedencia voluntaria no superior a cinco años ni inferior a dos, sin que el tiempo que dure tal situación sea computable a ningún efecto.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la Dirección en el plazo de un mes, teniendo en cuenta las necesidades organizativas de la Compañía y procurando despachar favorablemente aquellas peticiones que se fundamenten en la terminación de estudios, exigencias familiares y otras análogas.

Para poder acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un nuevo período de al menos cuatro años de servicio ininterrumpido en la Compañía, contados a partir de la fecha de su incorporación.

Artículo 36 REINGRESO DEL EXCEDENTE

- a) En los supuestos de excedencia especial/forzosa el trabajador deberá solicitar el reingreso dentro de los treinta días siguientes a la terminación de la causa que la originó.

El trabajador que no solicite el reingreso dentro de los treinta días siguientes a la terminación de la causa que originó la excedencia, causará baja definitiva en la Empresa.

- b) En los supuestos de excedencia voluntaria, el trabajador sólo conserva el derecho preferente al reingreso cuando haya que cubrir una vacante en su nivel profesional. Si no hubiera vacante en su nivel profesional y sí en uno inferior, el excedente podrá optar entre ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente hasta que se produzca una vacante de su nivel, o no reingresar hasta que se produzca dicha vacante.

El trabajador que no solicite el reingreso treinta días antes de la terminación de su excedencia, causará baja definitiva en la Compañía.

TÍTULO VII

PLAN DE REJUVENECIMIENTO DE PLANTILLAS

Artículo 37 JUBILACION OBLIGATORIA

Ambas partes acuerdan establecer como causa de extinción del contrato de trabajo el cumplimiento de la edad de 63 años.

Artículo 38 CONDICIONES DE LA JUBILACION OBLIGATORIA

La Empresa abonará al trabajador al cumplir la edad de 63 años, una vez resuelto el contrato de trabajo, una indemnización equivalente a la capitalización, (según reglas técnicas financieras), de la diferencia existente entre la base reguladora de la pensión, determinada conforme las normas vigentes sobre la prestación de jubilación, como si el trabajador tuviese la edad de 65 años, y la pensión que el Instituto Nacional de la Seguridad Social le fijaría por anticipar la jubilación en dos años.

En el momento en que se acuerde la constitución de un Plan de Pensiones para REPSOL QUIMICA, S.A., el contenido íntegro de este Artículo quedará sin efecto y será sustituido por las normas que se deriven de la aplicación del citado Plan de Pensiones.

Artículo 39 JUBILACION ANTICIPADA DEL PERSONAL A TURNOS

El personal a tres turnos podrá anticipar voluntariamente su jubilación, a razón de un año por cada diez de trabajo a turnos y con el límite máximo de la jubilación a los 60 años.

TÍTULO VIII

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 40 PRINCIPIOS GENERALES

Se define la Salud Laboral como el conjunto de conocimientos y actuaciones que tienen por finalidad la protección y promoción de la salud de los trabajadores, mediante la mejora de las condiciones de trabajo.

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

1. Los riesgos para la salud del trabajador se prevendrán evitando su generación, emisión y transmisión. Sólo en última instancia se utilizarán medios de protección personal contra los mismos. En todo caso, esta última medida será excepcional y transitoria hasta que sea posible anular la generación, emisión o transmisión el riesgo.
2. Hasta tanto se actualice la legislación en la materia, se considerarán como niveles máximos admisibles de sustancias químicas o agentes físicos en el medio ambiente laboral, los valores límite umbral establecidos como aconsejados por la A.C.G.I.H.
3. En cada Centro de Trabajo y por cada área homogénea, se realizarán unos registros periódicos de los datos ambientales, siendo efectuada la recogida de muestras y posteriores análisis por los servicios técnicos de la Empresa o por especialistas llamados al efecto. Los resultados del muestreo serán puestos a disposición de las partes interesadas.

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

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

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 a los representantes de los trabajadores, para que emitan informe.

Hasta tanto no se aplique dicho proyecto de Seguridad, se considerarán los niveles de mediciones y medios de trabajo que hubiera en el lugar de origen del nuevo proceso.

6. Cualquier enfermedad del trabajador que pueda diagnosticarse por los Servicios de la Seguridad Social como ocasionada por las condiciones de trabajo será, a efectos de este Convenio, considerada como enfermedad profesional.

7. Todo accidente de trabajo, enfermedad profesional u otro tipo de daño a la salud del trabajador derivado del trabajo, obligará de forma perentoria a la adopción de todas las medidas que sean necesarias para evitar la repetición de dicho daño. Los informes higiénicos, medidas correctoras, auditorías de seguridad e informes técnicos de inspecciones que se remitan a la Empresa por parte de los organismos competentes de la Administración, serán facilitados al Comité de Seguridad y Salud Laboral en el plazo máximo de quince días.

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

9. Una vez elaborado el mapa de riesgos, la Comisión Intercentros de Salud Laboral elaborará las normas de trabajo de aquellos puestos reconocidos como causantes de enfermedades profesionales, donde se esté al límite de los valores máximos permisibles o existan cancerígenos, tendientes a evitar que sean cubiertos por trabajadores eventuales. Cuando estos puestos sean desempeñados por personal subcontratado, REPSOL QUIMICA, S.A. realizará a este personal reconocimientos por sus Servicios Médicos y anotará en su cartilla sanitaria las exposiciones a las que estuvo sometido.

Artículo 41 COMITE DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

1. En los Centros de trabajo de REPSOL QUIMICA, S.A. se constituirá un Comité de Seguridad y Salud Laboral de carácter paritario, con el siguiente número de miembros por cada representación:

- Madrid:	Tres.
- Santander:	Tres.
- Tarragona:	Tres.
- Puertollano:	Cinco.

- La Empresa, entre sus representantes, nombrará un coordinador.

A estos efectos las Delegaciones Comerciales estarán adscritas al centro geográfico más cercano.

A las reuniones del Comité de Seguridad y Salud Laboral asistirá el Médico de Empresa, con voz y sin voto.

2. El Comité de Seguridad y Salud Laboral tendrá los siguientes derechos y competencias:

- Su ámbito de actuación comprenderá todos los factores presentes en el Centro de trabajo que puedan tener un efecto sobre la salud, entre ellos los aspectos ligados a la organización del trabajo (horarios, turnos, trabajo nocturno, métodos de trabajo...).
- Tendrá información sobre todos los factores de riesgo (maquinaria, herramientas, sustancias y productos, materias primas, proceso, etc.), así como de los daños (accidentes, enfermedades) ocurridos en el Centro de trabajo.
- Será consultado con carácter previo a la implantación de nuevos productos, métodos de trabajo y tecnologías que puedan entrañar un riesgo para la salud. Deberá emitir su contestación en el plazo de diez días, en caso contrario, se entenderá que ésta es positiva.
- El conocimiento de los resultados globales de las valoraciones de los riesgos del medio ambiente laboral y de los reconocimientos generales y específicos realizados a los trabajadores.
- Participar en la elaboración y puesta en marcha de los planes y programas de prevención de riesgo en el centro de trabajo y fomentar la participación de los trabajadores en estos planes y programas.
- Investigar los daños para la salud de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer medidas correctoras, así como vigilar el cumplimiento de las normativas de Seguridad y Salud Laboral, informando de las deficiencias a la Empresa, para su inmediata corrección.
- Todas las inspecciones a requerimiento de la Empresa, trabajadores u Organismos Oficiales, serán notificadas al Comité de Seguridad y Salud Laboral y, siempre que sea posible, previamente; la Empresa suministrará los resultados y dará las máximas facilidades para su participación en dichas inspecciones.
- Ser informado del presupuesto anual de la Empresa para inversiones de seguridad y planes de prevención, así como de la distribución y reparto cuantitativo de estas inversiones.
- Realizar estudios y trabajos necesarios para mejorar las condiciones de trabajo de todas las personas que trabajan para REPSOL QUIMICA, S.A.
- Velar para evitar el deterioro del Medio Ambiente.
- El Comité de Seguridad y Salud Laboral podrá requerir, para aquellos puestos de trabajo donde hubiera riesgos para la salud, presuntos o demostrados, que se adopten medidas especiales de vigilancia.
- La Dirección informará a los Comités de Seguridad y Salud Laboral de todo factor conocido o sospechoso de medio ambiente laboral que pueda afectar a la salud de los trabajadores.
- Vigilar especialmente el estricto cumplimiento por parte de las empresas contratistas de todas las normas y procedimientos de Seguridad y Salud Laboral.
- Trimestralmente los Comités harán un seguimiento exhaustivo del cumplimiento de los acuerdos adoptados. Los casos en que se verifiquen incumplimientos de acuerdos se pondrán en conocimiento inmediato del Director del Centro, del Director General de la línea correspondiente y del máximo responsable de Seguridad de la Empresa, quien dará respuesta en el plazo máximo de quince días.
- A disponer de un crédito de 20 horas mensuales para cada miembro, para desarrollar sus funciones y asegurar su continua formación.

Artículo 42 COMISION INTERCENTROS DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

La Comisión Intercéntricos de Seguridad y Salud Laboral, será paritaria con cinco miembros en representación de la Empresa y cinco miembros en representación de los trabajadores, elegidos estos últimos por los Sindicatos firmantes del Convenio, en proporción a

los resultados electorales. La Empresa designará entre sus representantes el coordinador.

1. VOCALES

Serán sus funciones:

1. Asistir a las reuniones y participar en los debates, exponiendo su opinión y formulando las propuestas que estimen pertinentes.
2. Proponer a la Comisión la inclusión de puntos en el Orden del Día.
3. Solicitar y recibir la información y documentación que estimen necesaria para el cumplimiento de las funciones asignadas.

2. SECRETARIO

Serán sus funciones:

1. Levantar Actas de las reuniones que se celebren y remitirlas a cada uno de los miembros.
2. Efectuar las oportunas notificaciones y citaciones.
3. Llevar el libro correspondiente a Actas.
4. Cualquier función intrínseca a su condición de Secretario.

3. REUNIONES

La Comisión se reunirá al menos una vez cada tres meses, y en sesión extraordinaria cuando lo soliciten la mitad de sus miembros.

La convocatoria la hará el Secretario, mediante notificación escrita a los Vocales con diez días de antelación en las sesiones ordinarias, adjuntándoles el Orden del Día con la documentación correspondiente.

La notificación de las sesiones extraordinarias se efectuará con la antelación que sea posible en cada caso.

4. ACTAS

Se levantará Acta de cada reunión. Las propuestas, si se aprueban por mayoría de la Comisión, serán elevadas al nivel orgánico que corresponda para que puedan ser efectivas. El seguimiento y la tramitación de estas propuestas, es responsabilidad del coordinador de la Comisión, quien deberá mantener informada a ésta del estado en que se encuentra las mismas.

5. SUBCOMISIONES

La Comisión podrá nombrar, cuando lo estime conveniente, subcomisiones de trabajo para temas concretos, a las que ambas partes podrán incorporar expertos internos o externos, si hay acuerdo expreso.

Esta Comisión Intercéntricos de Seguridad y Salud Laboral se regirá conforme a las siguientes normas y objetivos:

1. Elaborará los criterios para llevar a cabo el Plan de Actuación de Seguridad y Salud Laboral, su desarrollo a nivel de la Compañía y la coordinación y seguimiento del mismo, disponiendo del tiempo y medios necesarios para llevar a cabo su cometido.
2. Tendrá una misión eminentemente técnica, para la cual realizará los estudios y trabajos necesarios con el fin de mejorar las condiciones de trabajo de todas las personas que trabajan para REPSOL QUIMICA, S.A., así como para evitar el deterioro medio ambiental.
3. Podrá emitir informes acerca de los problemas y cuestiones que plantee el correcto y adecuado tratamiento de la salud laboral en el trabajo de la Empresa, así como su repercusión hacia el exterior de la propia Empresa y opinión pública.
4. Tendrá como objetivos prioritarios velar y orientar para conseguir en el ámbito de la Empresa el adecuado ambiente

de trabajo y medio ambiente, que permitan el correcto cumplimiento de este capítulo, centrándose fundamentalmente:

- a) Identificación y evaluación de los riesgos que puedan afectar a la salud en el lugar de trabajo.
- b) Vigilancia de los factores de medio ambiente del trabajo y de las prácticas del trabajo que puedan afectar a la salud de los trabajadores, incluidas las instalaciones sanitarias, cantinas y comedores.
- c) Asesoramiento sobre la organización y planificación del trabajo, incluido el diseño de los lugares de trabajo, y sobre la selección, el mantenimiento y el estado de la maquinaria, de los equipos y de las sustancias que se utilizan en el trabajo.
- d) Asesoramiento en materias de salud, seguridad e higiene en el trabajo de ergonomía, así como en materias de equipos de protección individual y colectiva.
- e) Vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con el trabajo.
- f) Fomento de la adaptación del trabajo a los trabajadores.
- g) Colaboración en pro de la adopción de medidas de rehabilitación profesional.
- h) Colaboración en la difusión de informaciones, en la formación y educación en materia de salud e higiene en el trabajo y de ergonomía.
- i) Organización de los primeros auxilios y de la atención de urgencia.
- j) Participación en el análisis de los accidentes de trabajo.
- k) Trimestralmente los Comités harán un seguimiento exhaustivo del cumplimiento de los acuerdos adoptados. Los casos en que se verifiquen incumplimientos de acuerdos se pondrán en conocimiento inmediato del Director del Centro, del Director General de la línea correspondiente, en su caso del Presidente, y del máximo responsable de Seguridad de la Empresa, quien dará respuesta en el plazo máximo de quince días.

Artículo 43 PLAN DE ACTUACION DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

La Dirección de la Empresa y los representantes de los trabajadores en el Comité de Seguridad y Salud Laboral y/o Comisión Intercentros de Seguridad y Salud Laboral, asesorados técnicamente por los servicios de la Empresa, elaborarán:

- Un mapa de riesgos del centro de trabajo.
- Propuesta de un programa de seguridad, salud laboral y medio ambiente.
- Propuesta de normas de seguridad y procedimientos de trabajo.
- Un plan general de prevención.
- Planificación de programas anuales de prevención.
- La memoria periódica de seguimiento del plan general y de los programas anuales.

Cuando no se llegase a un acuerdo en la valoración técnica de un riesgo, se acudirá a un informe de los organismos técnicos competentes de la Administración.

Del Plan Anual de Actuación se dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores.

Los proyectos de normas internas que versen sobre Seguridad y Salud Laboral y procedimientos de operación que tengan su origen

en iniciativas de la Empresa, serán también sometidos a informe de los Comités paritarios, al nivel orgánico que corresponda.

Artículo 44 VIGILANCIA DEL RIESGO

1. Todos los trabajadores deberán ser informados de los riesgos para la salud que entraña su trabajo.
2. Aquellos trabajadores que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición al riesgo o por otras circunstancias, presenten mayor vulnerabilidad, serán vigilados de modo particular, siendo cambiados en la medida de lo posible de puesto de trabajo, bajo informe del Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Las trabajadoras en estado de gestación podrán exigir un cambio de puesto de trabajo cuando se demuestre que las condiciones del suyo (toxicidad, peligrosidad, penosidad, etc.) puedan afectar al feto, manteniéndose el mismo salario y garantizándosele la incorporación a su puesto habitual cuando la trabajadora se reincorpore después del parto.

3. Las normas de Seguridad y Procedimientos de Trabajo serán divulgadas y exigido su cumplimiento a las empresas contratistas.

Artículo 45 MEDICINA DEL TRABAJO

1. El Comité de Seguridad y Salud Laboral debe conocer la actividad de los Servicios Médicos de la Compañía, y todos aquellos aspectos relacionados con la protección de la salud del trabajador.
2. La información recogida por estos Servicios no podrá tener otra finalidad que la protección de la salud del trabajador y el cumplimiento de la legislación, guardándose el debido secreto profesional. En caso de que se demuestre el incumplimiento de estas obligaciones, el Comité de Seguridad y Salud Laboral podrá solicitar el cese inmediato de la persona responsable, reservándose la Dirección el derecho de llevar a cabo las acciones legales oportunas.
3. Los Servicios Médicos de la Empresa confeccionarán una cartilla sanitaria en la que se recojan todos los datos de los resultados de las revisiones periódicas y específicas.
4. Los Servicios Médicos tendrán actualizadas anualmente las fichas biológicas de los puestos de trabajo.
5. En la contratación del personal facultativo de los Servicios Médicos de Empresa, será oído previamente el Comité de Seguridad y Salud Laboral.
6. Todos los trabajadores deberán ser reconocidos anualmente por los Servicios Médicos de Empresa.

Los Comités de Seguridad y Salud Laboral acordarán los puestos de trabajo cuyos ocupantes deberán ser reconocidos semestralmente, para la determinación de los índices de exposición biológica aconsejados por la A.C.G.I.H., bien con los medios propios o externos que procedan en cada caso.

El primer listado de puestos a que se refiere este Artículo se elaborará en la primera sesión posterior a la firma del Convenio.

Artículo 46 FORMACION EN SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

La Dirección de la Empresa organizará cursos y prácticas de Seguridad y Salud Laboral, con una duración de cuatro horas anuales para el personal administrativo y veinte horas anuales de media, con un mínimo de diez, por cada año de vigencia del Convenio, para el resto del personal.

Los representantes de los trabajadores en el Comité de Seguridad y/o Comisión Intercentros de Seguridad y Salud Laboral, participarán en la confección de los programas de cursos de formación sobre este tema.

TITULO IX**LA MUJER TRABAJADORA****Artículo 47 EMPLEO**

Las ofertas de empleo y convocatorias de plazas no contendrán referencia al sexo ni estado civil del trabajador.

Artículo 48 MATERNIDAD/INFANCIA

La Empresa vendrá obligada a conceder el traslado de puesto de trabajo compatible con el embarazo, a solicitud de la mujer embarazada, cuando el que desempeñe sea perjudicial para su salud. El perjuicio será dictaminado por el Servicio Médico de Empresa. Ello no supondrá menoscabo de los derechos económicos o profesionales de la trabajadora.

Al término de la licencia post-parto, la trabajadora se reincorporará a su puesto de trabajo habitual, previo dictamen del Servicio Médico de que éste no perjudica a la trabajadora o al hijo durante el período de lactancia.

Artículo 49 LICENCIA POST-PARTO

La Empresa abonará a la trabajadora la diferencia entre la prestación de I.L.T. por maternidad y el 100% de su salario, mientras dure esta situación.

Prevía notificación a la Empresa, la trabajadora, o en su caso el trabajador, dispondrá de un crédito de hasta 50 horas anuales de permiso no retribuido para cuidar al menor que con él conviva.

El padre o la madre tendrán derecho a excedencia con reserva de puesto de trabajo por cuidado de menor, incluido los casos de adopción legal.

Los permisos por alimentación de menor podrán ser disfrutados optativamente por el padre o la madre, siendo de una hora de disminución de la jornada diaria, que podrá aplicarse al inicio o al final de la misma durante un período de nueve meses.

Artículo 50 CONDICIONES DE TRABAJO

Ambas partes se ratifican en la política seguida de igualdad absoluta en las condiciones de trabajo, potenciando la readaptación y la promoción profesional de las trabajadoras menos cualificadas, asegurando a las que participen en ella oportunidades de promoción a todos los niveles.

Artículo 51 COMISION DE IGUALDAD

En el seno de la Comisión Paritaria de Seguimiento de interpretación del Convenio, se crea una Comisión cuya composición será de tres miembros elegidos por la Empresa y tres elegidos por los Sindicatos firmantes del Convenio, procurando que formen parte de ella el mayor número posible de mujeres.

Esta Comisión tendrá las siguientes funciones:

- Comprobar que la mujer participa de forma igualitaria en todas las acciones promovidas por la Empresa y que no se produce discriminación.
- Participar en todas las instancias de la Empresa en las que se tomen decisiones que puedan afectar a la mujer.
- Ser necesariamente consultada y emitir informes respecto, al menos, de los siguientes temas:
 - a) Normativa de la Empresa que se pretende poner en vigor.
 - b) Establecimiento de criterios de selección de personal.
 - c) Establecimiento de criterios de promoción de personal.
 - d) Valoración de puestos de trabajo.
 - e) Horarios de trabajo.
 - f) Salud laboral.

g) En general, se tendrá en cuenta su criterio a la hora de establecer condiciones de trabajo que afecten de forma especial a las mujeres.

TITULO X**ACCION SINDICAL****Artículo 52 DERECHOS Y GARANTIAS DE LOS MIEMBROS DE LOS COMITES DE EMPRESA**

1. Ningún miembro del Comité de Empresa podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de su mandato ni dentro de los dos años siguientes a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la actuación legal del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción obedeciera a otras causas, se tramitará expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa y el Delegado del Sindicato a que pertenezca, en su caso.
2. Los miembros del Comité de Empresa tendrán prioridad de permanencia en la Compañía, respecto de los demás trabajadores en caso de suspensión o extinción de contratos de trabajo por causas económicas o tecnológicas.
3. No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.
4. Prevía comunicación a la Dirección, podrán distribuir publicaciones de interés laboral o social, sin perturbar el desenvolvimiento del proceso productivo.
5. Tendrán derecho a un crédito de 40 horas laborales mensuales retribuidas, para el ejercicio de su función representativa. No se computarán a estos efectos las horas empleadas en actuaciones llevadas a cabo por iniciativa de la Dirección. El Secretario del Comité, tendrá derecho a 10 horas más adicionales para el desempeño de sus funciones.
6. Los Comités de Empresa dispondrán de un local, que pudiera no ser de uso exclusivo, apto para el desarrollo de sus actividades representativas, así como de tableros de anuncios que posibiliten una comunicación fácil con sus representados.
7. El crédito de horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité de Empresa podrá consumirse en la asistencia de los mismos cursos de formación organizados por sus sindicatos u otras entidades.

Artículo 53 FUNCIONES DE LOS COMITES DE EMPRESA

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por la Ley, se reconocen a los Comités de Empresa las siguientes funciones:

1. Ser informados por la Dirección de la Compañía:
 - a) Trimestralmente sobre la evolución del sector económico, la situación del negocio, la producción, las ventas y evolución probable del empleo de la Compañía.
 - b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y cuantos documentos se dan a conocer a los socios.
 - c) Con carácter previo a su ejecución sobre: la reestructuración de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, reducciones de jornada, traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional; la implantación de sistemas de organización del trabajo, estudio de tiempos; sistemas de incentivos y valoración de puestos de trabajo; la fusión, absorción o modificación del status jurídico de la Compañía, cuando ello incida en el volumen de empleo; la imposición de sanciones por faltas muy graves.

- d) Sobre el absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ceses e ingresos de personal y los ascensos.
- e) Sobre el modelo o modelos de contrato de trabajo utilizados habitualmente, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones pertinentes ante la Dirección y, en su caso, la Autoridad competente. Asimismo, se hará entrega del TC-1 y TC-2.
2. Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:
- a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos en vigor formulando, en su caso, las acciones oportunas ante la Dirección y los organismos o tribunales competentes.
- b) Calidad de la docencia y efectividad de la misma.
- c) Condiciones de Seguridad y Salud Laboral en el desarrollo del trabajo en la Compañía.
3. Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la Compañía en beneficio de los trabajadores y sus familiares.
4. Colaborar con la Dirección para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.
5. Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.
6. Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del número 1. de este Artículo y, en especial, en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente su carácter reservado.
7. El Comité de Empresa velará por el cumplimiento de la normativa legal y paccionada en los procesos de selección de personal y el respeto a los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.
8. Anualmente se hará entrega a los Comités de Empresa de los organigramas de cada centro de trabajo, debiendo especificarse numéricamente el personal disponible y excedente, informando previamente a los citados Comités de Empresa en caso de amortización de vacantes.

Artículo 54 SECCIONES SINDICALES

1. Los trabajadores afiliados a un Sindicato podrán constituir Secciones Sindicales, de conformidad con lo establecido en la Ley. Las Secciones sindicales, previa comunicación a la Dirección, podrán celebrar reuniones fuera de las horas de trabajo. Recaudar cuotas y durante la jornada distribuir información de carácter sindical, sin perturbar la actividad normal de la Empresa.
2. Las Secciones Sindicales de los Sindicatos que tengan la concepción de más representativos y aquéllos que tengan representación en los Comités de Empresa, dispondrán de un tablón de anuncios que posibilite la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general. En los centros de trabajo con más de 250 trabajadores, dispondrán de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades.

En los centros de trabajo cuya plantilla oscile entre 250 y 750 trabajadores, cada Sección Sindical, de las firmantes del presente Convenio, dispondrá de un crédito de 30 horas adicionales al mes para el total de la Sección.

En los centros de trabajo de más de 750 trabajadores, el crédito anterior se elevará a 40 horas.

3. Podrán acumularse el crédito de horas de los delegados sindicales y miembros del Comité de Empresa pertenecientes

al mismo Sindicato en uno o en dos de sus componentes, deduciendo del crédito global acumulado media jornada anual por un trabajador y una jornada anual por dos trabajadores.

La acumulación habrá de efectuarse por períodos superiores al semestre, y habrá de comunicarse a la Dirección con dos meses de antelación, y afectará a los sindicatos firmantes del Convenio.

Igualmente por los Sindicatos firmantes del Convenio se podrán trasvasar horas sindicales a otros miembros de la Sección Sindical, con los condicionamientos del párrafo anterior.

Artículo 55 DELEGADO SINDICAL

Las Secciones Sindicales de los Sindicatos que tengan representación en los Comités de Empresa estarán representadas por Delegados Sindicales, elegidos por y entre sus afiliados.

Serán funciones de los Delegados Sindicales, sin perjuicio de las establecidas por la Ley, las siguientes:

- a) Representar y defender los intereses de su Sindicato y de los afiliados al mismo, y servir de instrumento de comunicación entre el Sindicato y la Dirección de la Compañía.
- b) Asistir a las reuniones de los Comités de Empresa, del Comité de Seguridad y Salud Laboral con voz y sin voto. Los Delegados Estatales de los Sindicatos firmantes podrán asistir con voz y sin voto a las reuniones de la Comisión Paritaria de Seguimiento.
- c) Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Dirección deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado en el Artículo precedente, estando obligados a guardar sigilo profesional. Disfrutarán de las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y el presente Convenio a los miembros de los Comités de Empresa.
- d) Serán oídos por la Dirección en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su Sindicato.
- e) Serán informados y oídos por la Dirección con carácter previo:

1. Acerca de las sanciones que se impongan a los afiliados a su Sindicato.

2. En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo, o del centro de trabajo y de todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

3. Sobre implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

4. Quiénes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho al disfrute de los permisos no retribuidos y las excedencias previstas por la Ley y este Convenio.

5. Los representantes sindicales que participen en las Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación laboral como trabajadores en activo de la Compañía, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que REPSOL QUIMICA, S.A. esté afectada por la negociación en cuestión y durante el tiempo que ésta dure.

Artículo 56 CUOTA SINDICAL

A requerimiento de los trabajadores afiliados a Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere el Artículo anterior, la Dirección les descontará de sus respectivas nóminas mensuales el importe de la cuota sindical correspondientes. El trabajador

interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección un escrito en el que se expresará la orden de descuento, el Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota y la cuenta bancaria a la que habrá de transferirse. La Dirección efectuará los descuentos, salvo indicación en contrario. La Dirección entregará copia de las transferencias al Delegado Sindical.

Artículo 57 ASAMBLEAS EN HORAS DE TRABAJO

En los supuestos de presentación de expedientes de regulación de empleo o de reconversión de Empresa, negociación de Convenio Colectivo, elecciones sindicales, firma de cualquier acuerdo que por su trascendencia implique el interés general de la plantilla, y previo aviso a la Dirección de Recursos Humanos, los representantes de los trabajadores o Delegados de las Secciones Sindicales con implantación reconocida en cada Centro podrán convocar la celebración de Asambleas en horas de trabajo, hasta un máximo de seis horas al año.

En los supuestos de utilizar locales facilitados por la Empresa, se requerirá la autorización previa.

TITULO XI

BENEFICIOS SOCIALES

Artículo 58 ECONOMATO

En aquellos centros de trabajo donde existe Economato, se continua con el actual sistema. En caso de que desaparecieran los beneficios de Economato, la Empresa y el Comité negociarán fórmulas alternativas.

Artículo 59 COMPENSACION POR CARENCIA DE ECONOMATO

En aquellos centros de trabajo donde no existan los beneficios de Economato, se fija una compensación de 2.195,- Ptas. por trabajador y mes. Esta compensación se aplica al Centro de Puertollano a partir de la firma del Convenio.

Artículo 60 SUBVENCION COMIDAS

a) Madrid y Delegaciones:

Para el personal de Madrid y Delegaciones la subvención comidas para el año 1990 será de 845,- Ptas. brutas por día de asistencia en jornada partida, a partir del día 15 de Septiembre de 1990.

b) Puertollano (Ciudad Real), Gajano (Cantabria) y Poblá de Mafumet (Tarragona):

En los centros de trabajo donde exista servicio de comedor, se regulará por norma la intervención de las Centrales Sindicales en el control de la cantidad y calidad de los servicios prestados, así como de los precios a abonar por los trabajadores. La norma a que se refiere este apartado será elaborada en el seno de la Comisión de Interpretación y Vigilancia del Convenio. Si se incrementase por causa justificada este precio se mantendrá la actual proporción económica en la aportación del trabajador.

Artículo 61 TRANSPORTE

En los centros de trabajo de Puertollano (Ciudad Real), Gajano (Cantabria) y de Poblá de Mafumet (Tarragona), se continuará con el actual sistema de transporte a cargo de la Empresa. A este respecto se establecerá el mismo criterio en cuanto al horario de llegada y salida de los autocares en todos los Complejos, a partir del 1 de Octubre de 1990.

Para el personal de Madrid y Delegaciones se fija como compensación de transporte la cantidad de 238,- Ptas. brutas por día de asistencia.

Artículo 62 ROPA DE TRABAJO

La limpieza de la ropa de trabajo será a cargo de la Empresa. Se proveerá al personal de los Centros de Producción y Laboratorios de ropa adecuada a la temporada, siempre y cuando lo permitan las normas de seguridad.

Se establece como fecha límite para la entrega de la ropa de trabajo el mes de Noviembre.

Artículo 63 AYUDA A DISMINUIDOS

Los trabajadores de la plantilla que tengan a su cargo hijos disminuidos, previa justificación oficial, percibirán la cantidad de 19.620,- Ptas. por mes e hijo.

Artículo 64 APARCAMIENTO

Durante la vigencia de este Convenio se mantendrá el acuerdo sobre este tema alcanzado en Madrid entre los Representantes Sindicales y la Empresa.

Artículo 65 PRESTAMOS PARA ADQUISICION Y MEJORA DE VIVIENDA

Se constituye un fondo de préstamos con un montante total de 15.000.000,- Ptas. Se distribuirá de acuerdo con la norma establecida al respecto.

Artículo 66 ENFERMEDADES O TERAPIAS NO RECONOCIDAS POR LA SEGURIDAD SOCIAL

En los casos en los que algún trabajador de REPSOL QUIMICA, S.A. o familiar directo del mismo que conviva o dependa de él, tuviera necesidad e recibir una asistencia o terapia no reconocida por la Seguridad Social, o que de todos modos su coste le supusiera una suma elevada en proporción a su salario, el afectado podrá plantear su caso directamente a la Empresa o a través del Comité de su Centro de trabajo.

La Empresa resolverá positiva o negativamente su ayuda, previo estudio de cada propuesta y considerando, en su caso, el informe que presente el Comité, procurando mantener un criterio de justicia en sus decisiones, ya que éstas no tienen como base normativa alguna.

Se informará al Comité de las ayudas extraordinarias concedidas o denegadas por este concepto.

Artículo 67 FONDO SOCIAL

Se constituye un Fondo Social por un importe global de 27.000.000 Ptas. (VEINTISIETE MILLONES DE PESETAS) para cubrir total o parcialmente las necesidades extraordinarias y lógicas del trabajador o del grupo familiar a su cargo, incluyendo entre estas las derivadas de la ayuda a estudios.

En cada centro de trabajo se elaborará una norma que regule la concesión de estas ayudas.

Dicho fondo se distribuye proporcionalmente al número de trabajadores de cada centro, de acuerdo con el siguiente cuadro:

- Madrid y Delegación Centro.	3.554.309,- Ptas.
- Puertollano.	11.698.937,- Ptas.
- Tarragona y Delegaciones de Barcelona, Valencia y Elche.	6.949.233,- Ptas.
- Santander y Delegaciones de Bilbao, Logroño y Vigo.	4.797.521,- Ptas.

Las solicitudes se harán a los miembros del Comité de Empresa de cada centro pertenecientes a las organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo que tienen a su cargo la gestión de los estudios y oforgamiento.

Para efectuar el libramiento de pago, la Empresa podrá requerir a los miembros de la Comisión para que junto con la resolución de

la distribución efectuada, le muestre las normas, solicitudes y justificantes presentados.

La Comisión podrá acceder, en su caso, a que la cantidad no repartida se acumule al fondo del año siguiente, sin que la cantidad acumulada pueda ser objeto de revisión.

Artículo 68 GRUPOS DE EMPRESA

Para que los Grupos de Empresa lleven a cabo las actividades que les son propias, culturales, apartamentos de verano, y otras, la Empresa designará una cantidad presupuestaria al respecto.

Se informará al Comité de las cantidades que anualmente dedica la Empresa a las actividades Socio-Culturales y Recreativas que desarrollan los Grupos de Empresa.

Artículo 69 ATENCIONES SOCIALES

Se mantienen los beneficios de Económico y de Grupo de Empresa al personal jubilado o incapacitado de REPSOL QUIMICA, S.A.

Artículo 70 SEGURO DE VIDA Y ACCIDENTES

1. REPSOL QUIMICA, S.A., tiene establecido para todo su personal un Seguro de Vida e Invalidez Permanente Absoluta, con los capitales asegurados por niveles profesionales que se indican a continuación:

1	11.500.000,- Ptas.
2	9.000.000,- Ptas.
3	8.556.000,- Ptas.
4	8.216.000,- Ptas.
5	7.660.000,- Ptas.
6	7.336.860,- Ptas.
7	6.954.900,- Ptas.
8	6.168.000,- Ptas.

El 75% del importe de la prima será a cargo de la Empresa y el 25% a cargo del trabajador.

Los trabajadores podrán incrementar el capital asegurado, siendo a su cargo el incremento de la prima que de ello se derive.

2. En caso de muerte o invalidez permanente absoluta derivados de accidente, se percibirá además otra indemnización igual a la indicada en el punto 1 del presente Artículo.

La vigencia de este Artículo queda supeditada al posible tratamiento que a esta cuestión se le pueda dar en la negociación del Plan de Pensiones.

Artículo 71 COMPLEMENTO POR I.L.T.

En caso de enfermedad o accidente, el personal afectado por el presente Convenio, percibirá un complemento que garantice la percepción del 100% de su salario.

TÍTULO XXII

REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 72 FACULTAD DISCIPLINARIA

1. Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Compañía, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en el presente capítulo.
2. La sanción de faltas leves y graves requerirá comunicación escrita y motivada al trabajador y la de faltas muy graves exigirá la tramitación de un procedimiento sumario en el que será oído el trabajador afectado. En dicho expediente se recabará informe del Comité de Empresa, concediéndose para su emisión un plazo de diez días.

3. En las faltas tipificadas en los apartados b), c), f), m) y n) del Artículo 76, la Dirección de la Empresa podrá adoptar la medida cautelar de suspensión de empleo, mientras dure la substanciación del expediente correspondiente.

4. En cualquier caso, la Dirección dará cuenta al Comité de Empresa de toda sanción que imponga, al mismo tiempo que al propio interesado. Al Delegado Sindical, en su caso, se le informará en los términos del Artículo 55.

Artículo 73 GRADUACION DE FALTAS

Las faltas o incumplimientos contractuales cometidos por el trabajador se clasificarán atendiendo a su importancia, trascendencia e intención en: leve, grave o muy grave.

Artículo 74 FALTAS LEVES

Se considerarán faltas leves las acciones u omisiones, tales como:

- a) Hasta tres faltas de puntualidad en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso superior a cinco minutos e inferior a treinta en el horario de entrada.
- b) No cursar en tiempo oportuno el documento correspondiente, cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- c) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- d) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- e) No comunicar a la Dirección los cambios de residencia o domicilio.
- f) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
- g) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la Compañía. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrá considerarse falta grave o muy grave.

Artículo 75 FALTAS GRAVES

Tendrán consideración de faltas graves las acciones u omisiones, tales como:

- a) Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un período de treinta días.
- b) Ausencias o retrasos superiores a treinta minutos, sin causa justificada, por dos días durante un período de treinta.
- c) No comunicar, con la puntualidad debida, los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social o a la Hacienda Pública. La ocultación maliciosa de estos datos se considerará falta muy grave.
- d) Entregarse a juegos o distracciones en horas de trabajo.
- e) La simulación de enfermedad o accidente.
- f) La desobediencia a los superiores en el ejercicio regular de su facultad dentro de cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Compañía, podrá calificarse como falta muy grave.
- g) Simular la presencia de otro trabajador, firmando o fichando por él.
- h) Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
- i) La imprudencia en el trabajo. Si implicase riesgo grave de accidente o avería, podrá calificarse como muy grave.
- j) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas o útiles de la Compañía para uso propio.

- k) La reincidencia en falta leve, excluida la de puntualidad, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

Artículo 76 FALTAS MUY GRAVES

Se considerarán faltas muy graves las acciones u omisiones, tales como:

- a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o veinte durante el año.
- b) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la Compañía como a sus trabajadores o en cualquier otra persona dentro de las dependencias de REPSOL QUIMICA, S.A., o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- c) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Compañía.
- d) La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la Compañía, o por cualquier otra clase de hechos que pudieran implicar para ésta desconfianza respecto a su autor y, en todo caso, las de duración superior a seis años dictadas por los Tribunales de Justicia.
- e) La embriaguez habitual o toxicomanía en el horario o lugar de trabajo.
- f) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados en la Compañía o de los Sindicatos o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada.
- g) Malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados y sus familiares.
- h) Causar accidente grave por negligencia o imprudencia.
- i) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
- j) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por la Ley.
- k) Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
- l) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.
- m) El abuso de autoridad por parte de los superiores será siempre considerado falta muy grave. El que los sufra podrá ponerlo directamente en conocimiento de la Dirección.
- n) Ordenar expresamente la realización de trabajos o tareas en forma tal que impliquen la vulneración de procedimientos escritos, con riesgo para las personas o para las instalaciones.

Artículo 77 SANCIONES

Las sanciones máximas que podrá imponer la Dirección en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- Por faltas leves:
 - Amonestación verbal o amonestación escrita.
- Por faltas graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de uno a doce días.
- Por faltas muy graves:
 - Desde suspensión de empleo y sueldo de trece a cuarenta y cinco días, hasta rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta se calificara en grado máximo.

Artículo 78 PRESCRIPCIÓN

La facultad disciplinaria de la Dirección prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte y para las muy graves a los sesenta días, contados a partir de la fecha en que tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

TÍTULO XIII

SALARIO

Artículo 79 SALARIO BASE

Los salarios base de referencia anuales para cada nivel profesional son los que se señalan en el Anexo I.

Se anexan igualmente los listados de salarios individuales. Las cantidades consignadas, en su caso, en la columna "ad personam" forman parte integrante del salario a todos los efectos.

Artículo 80 COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD

El complemento por antigüedad consistirá en un aumento periódico por tiempo de servicios prestados, consistente en dos trienios y quinquenios sin limitaciones, cuyos valores de referencia anuales por niveles profesionales son los que se señalan en el Anexo II.

Este Complemento se percibirá a partir del primer día del trimestre natural en que se cumplan los trienios o quinquenios.

Artículo 81 COMPLEMENTO DE PUESTO DE TRABAJO

1. Turnicidad-Relevos:

El personal en régimen de trabajo a turnos como compensación por el tiempo empleado en el relevo y en su aseo personal, así como por el hecho de trabajar a turnos percibirá el complemento señalado en el Anexo V.

2. Nocturnidad:

El personal adscrito a turnos de mañana, tarde y noche percibirá un complemento en la cuantía que se señala en el Anexo V, por noche trabajada. Durante las vacaciones se percibirán ocho pluses de Nocturnidad.

El presente Artículo tiene una vigencia que se extiende hasta el 31.12.93. Durante 1991 el valor del plus no sufrirá otro incremento distinto del que pudiera derivarse de posibles excesos de I.P.C. El 1 de Enero de 1992 el importe del plus de incrementará en un 25% y en 1 de Enero de 1993 se incrementará en otro 25%.

3. Plus de trabajo a turnos en festivo:

El personal a turnos que según cuadrante trabaje alguno de los 14 festivos, establecidos según el calendario oficial del año, percibirá una compensación económica de 2.000.- Ptas., por cada uno de estos días trabajados, a partir de 1.10.90. De tal manera que se abonará la citada cantidad por cada turno de ocho horas. En caso de cobertura del horario total por un número de personas inferior al previsto, se les abonará el plus en proporción a las horas reales trabajadas.

4. Retén:

Se mantienen las actuales normas de retén, aprobadas en cada centro de trabajo.

Artículo 82 COMPLEMENTOS POR TRABAJOS EXCEPCIONALES

Todos los trabajos descritos a continuación con salvedad de los comprendidos en el apartado 2, se considerarán excepcionales y sólo para aquellos casos en que lo requiera la seguridad, la producción o la necesaria buena marcha de la Planta. Por ello, sólo podrán ser ordenados por los Directores o personas en quienes deleguen:

1. Llamadas a domicilio fuera de jornada:

El trabajador que sea requerido por la Empresa fuera del horario de trabajo, y una vez que haya abandonado el centro

de trabajo, será compensado con un complemento equivalente al valor de dos horas según Anexo IV.

2. **Cambios de filtros de mangas y limpieza de silos:**

Se establece una prima por este trabajo de 989,- Ptas.

3. **Limpieza en el interior de recipientes:**

Se establece una prima de 989,- Ptas. por hora de trabajo para la realización de limpieza y reparaciones en el interior de depósitos que funcionen cerrados en marcha normal.

4. **Planta de Negro de Carbono:**

El personal a turno de la Planta de Negro de Carbono percibirá, además del plus de relevos, el importe equivalente a media hora según Anexo IV, por el tiempo empleado en la ducha para su aseo personal.

5. **Planta de ACN-ACH:**

El personal que preste servicios en las unidades de producción y laboratorios de las Plantas de ACN-ACH y MMA y Energías de las dos anteriores, y que preste sus servicios en régimen de turnos continuados, dispondrá de 10 minutos, una vez finalizada su jornada, para cumplir con lo dispuesto en el Artículo 138.8 de la Ordenanza de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Dicho tiempo será compensado, a elección del trabajador, como valor equivalente a horas según Anexo , o como días de descanso por el mismo tiempo señalado en el Artículo 138.8 citado. En el supuesto de que se elijan días de descanso compensatorio, no podrán acumularse a los ciclos de vacaciones.

Artículo 83 HORAS EXTRAORDINARIAS

El valor de las horas extraordinarias será el que para cada nivel profesional se indica en el Anexo III.

La vigencia de este Artículo se extiende hasta el 31 de Diciembre de 1991.

Artículo 84 COMPLEMENTOS DE VENCIMIENTO PERIODICO SUPERIOR AL MES.

Todo el personal percibirá tres gratificaciones extraordinarias con los siguientes períodos de devengo:

Paga de Marzo:

Se devenga desde el 1 de Octubre al 31 de Marzo.

Paga de Julio:

Se devenga desde el 1 de Enero al 30 de Junio.

Paga de Diciembre:

Se devenga desde el 1 de Julio al 31 de Diciembre.

Artículo 85 CLAUSULA DE REVISION SALARIAL

Si el I.P.C. oficial resultante para 1990 fuese superior a un 6%, la diferencia se incrementará concepto a concepto, sobre valores 1.1.90, según la siguientes fórmulas:

Plus Jefes de Turno y Guardias: Sin revisión.

Horas Extraordinarias: Sin revisión.

Sueldos, Antigüedad y Otros Pluses:

(I.P.C. 90 - 6) $\frac{\text{Incremento \% Concepto Convenio}}{7,9}$

Plus Nocturnidad, se aplicará la misma fórmula anterior al porcentaje de incremento anual resultante del Convenio, rehaciendo los cálculos para que el incremento del precio unitario, y que es válido también para 1991, recoja este incremento.

Plus Comidas Madrid, Igual que en el anterior.

Plus Festivo. La diferencia entre el I.P.C. oficial real y el 6% se aplicará directamente al importe del año 1990.

Artículo 86 PAGO DE SALARIOS

El pago de salario se realizará por meses vencidos.

Los conceptos salariales fijos se abonarán cerrando la nómina el día último del mes, regularizándose en su caso en el mes siguiente, y las llamadas y horas extraordinarias se abonarán cerrando el día 15 de cada mes.

El pago del salario se realizará antes del último día del mes.

Artículo 87 ANTICIPOS

El personal afectado por el presente Convenio podrá solicitar anticipos de hasta el 20% del salario líquido anual, con un periodo máximo de devolución de un año, efectuándose el descuento correspondiente a través de la nómina mensual o de pagas extraordinarias.

La Empresa deberá atender estas solicitudes sin que tenga que mediar justificación alguna.

No podrá solicitarse un nuevo anticipo hasta que no se hubieran liquidado los anteriores, excepto el préstamo de vivienda.

Artículo 88 REGIMEN ECONOMICO DE LOS CONTRATOS EN PRÁCTICAS

Los contratos en prácticas regulados en el Artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, que pudieran celebrarse durante la vigencia del presente Convenio, tendrán una duración máxima de dos años y estarán sometidos al siguiente régimen económico.

a) Los trabajadores contratados en prácticas que poseyeran experiencia en el momento de su contratación, tendrán un salario inicial del 85% del nivel salarial de referencia para el nivel profesional donde se encuadre el trabajador contratado.

Semestralmente, en caso de prórroga, se incrementará el salario en un 10%, hasta alcanzar el nivel salarial de referencia para el nivel profesional del trabajador contratado.

b) Los trabajadores contratados en prácticas que no poseyeran experiencia en el momento de la contratación, tendrán un salario inicial del 70% del nivel salarial de referencia para el nivel profesional en que se encuadre al trabajador contratado.

Semestralmente, en caso de prórroga, se incrementará el salario en un 10%, hasta alcanzar el nivel salarial de referencia para el nivel profesional del trabajador contratado.

Artículo 89 REGIMEN ECONOMICO DE LOS CONTRATOS PARA LA FORMACION

Los contratos para la formación regulados en el Artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, que pudieran celebrarse durante la vigencia del presente Convenio, estarán sometidos al siguiente régimen económico:

1. Inicialmente, el salario será el 70% del nivel salarial de referencia para el nivel profesional en el que se encuadre al trabajador contratado.

2. Semestralmente, en caso de prórroga, se incrementará el salario en un 10% hasta alcanzar el nivel salarial de referencia del nivel profesional en el que se encuadre al trabajador contratado.

TITULO XIV

COMISION DE SEGUIMIENTO E INTERPRETACION

Artículo 90 COMISION DE SEGUIMIENTO E INTERPRETACION

Durante la vigencia del presente Convenio actuará una Comisión de Seguimiento e Interpretación que, sin perjuicio de las atribucio-

nes que en cuestión de vigilancia tienen los Comités de Empresa, tendrá por funciones:

- a) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- b) Actuar como órgano de interpretación, arbitraje y conciliación, sin perjuicio de la posibilidad de la reclamación ante la jurisdicción administrativa y contenciosa previstas en la legislación vigente, o de la aplicación de lo previsto en el procedimiento de solución voluntaria de conflictos.
- c) Por los trabajadores la Comisión estará compuesta por un máximo de siete vocales elegidos de entre los firmantes del presente Convenio. Los representantes de la Empresa serán de su libre elección, sin que en ningún caso puedan exceder en número a la representación social.

Por acuerdo de ambas partes se podrá nombrar un Presidente entre las personas idóneas, bien de la Empresa o ajenas a la misma. Asimismo, se nombrará un Secretario, debiendo recaer el nombramiento en un trabajador de la Empresa.

- d) La Comisión se reunirá:
 1. En sesión ordinaria, una vez al trimestre.
 2. En sesión extraordinaria, a petición de cualquiera de las partes firmantes del Convenio.
- e) Los acuerdos de la Comisión de Seguimiento e Interpretación se tomarán por mayoría simple.
- f) La Comisión se reunirá en la localidad donde radique el Centro de Trabajo que plantee la problemática indicada en el orden del día.

TÍTULO XV

COMISION PARITARIA DE INFORMACION Y SEGUIMIENTO

Artículo 91 COMISION PARITARIA DE INFORMACION Y SEGUIMIENTO

Se constituirá una Comisión Paritaria de Información y Seguimiento compuesta por catorce vocales, siete por la Dirección de la Empresa, entre el personal directivo o responsable de las distintas áreas, y siete por los Sindicatos con derecho a participación. La Comisión designará además a un Secretario sin voz ni voto entre el personal de la propia Empresa.

La representación Sindical se establecerá proporcionalmente al número de Delegados de Personal que ostenten las Centrales Sindicales firmantes del Convenio.

Artículo 92 VOCALES

Serán sus funciones:

1. Asistir a las reuniones y participar en los debates, exponiendo su opinión y formulando las propuestas que estimen pertinentes.
2. Proponer a la Comisión la inclusión de puntos en el orden del día.
3. Solicitar y recibir la información y documentación que estimen necesaria para el cumplimiento de las funciones asignadas.

Artículo 93 SECRETARIO

Serán sus funciones:

1. Levantar Actas de las reuniones que se celebren y remitirlas a cada uno de los miembros.
2. Efectuar las oportunas notificaciones y citaciones.
3. Llevar el libro correspondiente a Actas.
4. Cualquier función intrínseca a su condición de Secretario.

Artículo 94 FUNCIONES

Las funciones generales de esta Comisión serán las siguientes:

- a) Estudio de:
 - Los planes de carácter industrial, económico y financiero que afecten a la política laboral de las empresas.
 - La política de empleo y las relaciones industriales del conjunto de la Empresa.
- b) Emitir informes y elaborar propuestas relativas a los puntos enumerados en el apartado anterior, así como a la estrategia de la organización del trabajo de la Empresa, de las que se recibirá respuesta en un tiempo razonable.
- c) Análisis y discusión en orden a conseguir acuerdos en materias de organización del trabajo, de las relaciones laborales y del empleo, contratación de personal, salud e higiene de los trabajadores y de la formación profesional, así como la adopción, en su caso, de las medidas correctoras que se estimen convenientes para el mejor cumplimiento de los fines propuestos.

Artículo 95 REUNIONES

La Comisión se reunirá al menos una vez cada tres meses, y en sesión extraordinaria cuando lo soliciten la mitad de sus miembros.

La convocatoria la hará el Secretario, mediante notificación escrita a los Vocales con diez días de antelación en las sesiones ordinarias, adjuntándoles el orden del día con la documentación correspondiente.

La notificación de las sesiones extraordinarias se efectuará con la antelación que sea posible en cada caso.

La información correspondiente a los meses en que no haya sesión, se remitirá a los responsables de las Secciones Sindicales firmantes del Convenio de los centros de trabajo.

Artículo 96 ACTAS

Se levantará Acta en cada reunión. Las propuestas serán ejecutivas si se aprueban por mayoría de la Comisión.

Artículo 97 SUBCOMISIONES

La Comisión podrá nombrar, cuando lo estime conveniente, subcomisiones de trabajo para temas concretos, a las que ambas partes podrán incorporar expertos.

Artículo 98 MEDIOS

Para el desarrollo de sus funciones la Comisión contará con los medios necesarios, entre los que estarán:

- Un portavoz de cada parte que se encargará de la preparación de la reunión, la coordinación entre partes, la ejecución y seguimiento práctico de los acuerdos entre reuniones. Dispondrán estos portavoces del tiempo necesario.
- Una Secretaría con los medios humanos y materiales necesarios para el trabajo administrativo de la Comisión.
- Un presupuesto para estudios, documentación, informes, etc.

TÍTULO XVI

SOLUCION VOLUNTARIA DE CONFLICTOS

Artículo 99

1. Serán susceptibles de someterse a los procedimientos voluntarios de solución de conflictos comprendidos en el presente Título, aquellas controversias o disputas laborales que comprendan a una pluralidad de trabajadores, o en las que la interpretación, objeto de la divergencia, afecte a intereses supra personales o colectivos.
2. A los efectos del presente Título, tendrán también el carácter de conflictos colectivos aquellos que, no obstante promoverse por un trabajador individual, su solución sea extensible o generalizable a un grupo de trabajadores.

Artículo 100

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

- a) Interpretación acordada en el seno de la Comisión de Seguimiento.
- b) Mediación.
- c) Arbitraje.

Artículo 101

1. El procedimiento de mediación no estará sujeto a ninguna tramitación preestablecida, salvo la designación del mediador y la formalización de la avenencia que, en su caso, se alcance.
2. El procedimiento de mediación será voluntario y requerirá acuerdo de las partes, que harán constar documentalmente las divergencias, designando al mediador, y señalando la gestión o gestiones sobre las que versará su función. Una copia se remitirá a la Secretaría de la Comisión de Seguimiento.
3. La designación del mediador la harán de mutuo acuerdo las partes, preferentemente de entre los expertos que figuren incluidos en las listas que apruebe la Comisión de Seguimiento.

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

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

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

Artículo 102

1. Mediante el procedimiento de arbitraje las partes en conflicto acuerdan voluntariamente encomendar a un tercero sus divergencias y aceptar de antemano la solución que éste dicte.
2. El acuerdo de las partes promoviendo el arbitraje será formalizado por escrito, se denominará compromiso arbitral y constará, al menos, de los siguientes extremos:
 - Nombre del árbitro o árbitros designados.
 - Cuestiones que se someten a laudo arbitral y plazo para dictarlo.
 - Domicilio de las partes afectadas.
 - Fecha y firma de las partes.
3. Se harán llegar copias del compromiso arbitral a la Secretaría de la Comisión de Seguimiento y, a efectos de constancia documental, a la Autoridad Laboral competente.
4. La designación del árbitro o árbitros será libre y recaerá en expertos imparciales. Se llevará a cabo el nombramiento en igual forma que la señalada para los mediadores en el Artículo 101.
5. Una vez finalizado el compromiso arbitral, las partes se abstendrán de instar cualesquiera otros procedimientos sobre la cuestión o cuestiones sujetas al arbitraje.
6. Cuando un conflicto colectivo haya sido sometido a arbitraje, las partes se abstendrán de recurrir a la huelga o cierre patronal mientras dure el procedimiento arbitral.
7. El procedimiento arbitral se caracterizará por los principios de contradicción e igualdad entre las partes. El árbitro o árbitros podrán pedir el auxilio de expertos si fuera preciso.
8. La resolución arbitral será vinculante e inmediatamente ejecutiva y resolverá motivadamente todas y cada una de las cuestiones fijadas en el compromiso arbitral.
9. El árbitro o árbitros actuarán conjuntamente, comunicarán a las partes la resolución dentro del plazo fijado en el compromiso arbitral, notificándolo igualmente a la Secretaría de la Comisión de Seguimiento y a la Autoridad Laboral competente.
10. La resolución, si procede, será objeto de depósito, registro y publicación a idénticos efectos de los previstos en el Artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.

11. La resolución arbitral tendrá la misma eficacia que lo pactado en Convenio Colectivo.
12. Será de aplicación al procedimiento arbitral lo señalado en el Artículo 101.

ANEXO I
SALARIO BASE 1990

NIVELES	SUELDO
1	3.613.322
2	2.969.599
3	2.823.130
4	2.711.777
5	2.527.590
6	2.482.346
7	2.294.805
8	2.035.362

ANEXO II
ANTIGÜEDAD 1990

NIVELES	IMPORTE TRIENIO	IMPORTE QUINQUENIO
1	115.628	231.256
2	95.028	190.056
3	80.397	160.794
4	80.397	160.794
5	80.397	160.794
6	63.630	127.260
7	55.274	110.548
8	45.236	90.472

ANEXO III
HORAS EXTRAORDINARIAS

NIVELES	BASE	VALOR UNITARIO
3	670	1.173
4	640	1.120
5	609	1.066
6	578	1.012
7	517	905
8	487	852

ANEXO IV**VALOR EQUIVALENTE HORAS OTROS PLUSSES**

NIVELES	VALOR UNITARIO
3	1.256
4	1.199
5	1.141
6	1.083
7	969
8	912

ANEXO V**TURNOS - RELEVOS**

VALOR MENSUAL	VALOR ANUAL
18.274	219.288

NOCTURNIDAD

Valor Unitario: 1.609