

28156 RESOLUCION de 30 de octubre de 1990, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Repsol Exploración, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Repsol Exploración, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 5 de octubre de 1990, de una parte, por los designados por la Dirección de la citada Empresa para su representación y, de otra, por el Comité y por las Secciones Sindicales de UGT, SITRE, ELA-STV y CC.OO., en representación de los trabajadores 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, 30 de octubre de 1990.—El Director general, Francisco José González de Lena.

Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa «Repsol Exploración, Sociedad Anónima».

**CONVENIO COLECTIVO 1990, 1991
DE LA EMPRESA REPSOL EXPLORACION, S. A.**

CAPITULO I

AMBITO DE APLICACION

Art.1. Ambito funcional.

El presente Texto es el acuerdo alcanzado por REPSOL EXPLORACION, S.A., Empresa dedicada a la investigación, explotación, industrialización, transporte y comercialización de hidrocarburos en el territorio nacional y fuera de él, y sus empleados.

Art.2. Ambito personal.

Las normas del presente Convenio serán de aplicación a todos los empleados que presten sus servicios en la Empresa, con las excepciones siguientes:

- a) Directoras de Arca, Directores, Jefes de Base, Jefes de Delegación.
- b) Empleados que ocupen o sean designados para ocupar el puesto de Jefe de Departamento mientras dure su designación. También, serán excluidos voluntariamente aquellos empleados que ocupen puestos de Técnicos Altamente Cualificados del G.P.8, siempre que lo proponga la Dirección y lo acepte de forma expresa el empleado, con un tope máximo del 20 por 100 de este colectivo.

Este personal excluido será nuevamente incluido en el ámbito del Convenio cuando dejen de desempeñar el puesto en el que se les excluya o, de forma voluntaria, en el caso de los Técnicos del G.P. 8.

En tales supuestos, en todo caso, se les respetarán las condiciones salariales que tenían en el momento de ser excluidos del Convenio, con los incrementos aplicables por Convenio durante el tiempo de su exclusión.

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

1. Empleados contratados con carácter temporal, artículo 15, apartado 1º, b), c) y d), y apartado 2º del Estatuto de los Trabajadores y empleados contratados en régimen de prácticas y formación artículos 23 (apartados 2 y 3), 26, 29 y 32 del presente Convenio Colectivo.
2. Empleados contratados con carácter eventual por obra o servicio determinado, artículo 15, apartado 1, a), del Estatuto de los Trabajadores artículos 23 (apartados 4 y 5).

Estos empleados contratados por duración determinada se regirán, en todo caso, además de por las normas contenidas en el Convenio

Colectivo, con las exclusiones reseñadas en los párrafos 1 y 2 del presente artículo, por sus condiciones particulares establecidas en su contrato individual de trabajo.

Se establece una indemnización al finalizar, por conclusión, la relación laboral de los contratados por obra o servicio determinado que hayan prestado sus servicios por un periodo superior a tres años. Esta indemnización será de veintinueve días por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año. Excepcionalmente, la Empresa considerará situaciones personales por razón de edad para incrementar dicha indemnización.

Art.3. Ambito territorial.

Las normas del presente Convenio Colectivo se aplicarán en todos los centros de trabajo existentes en la Empresa, así como en cualquier otro que durante la vigencia del presente Convenio pueda establecerse.

Art.4. Ambito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor el mismo día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», pero surtirá efecto desde el día 1 de Enero de 1990.

La duración será de dos años, contados desde el día 1 de Enero de 1990 hasta el 31 de Diciembre de 1991, siendo prorrogado tacitamente de año en año, a partir del 31 de Diciembre de 1991, siempre que no se denuncie debida y reglamentariamente su vigencia por cualquiera de las partes con tres meses de antelación a la fecha de vencimiento o a la de cualquiera de sus prórrogas.

CAPITULO II

ORGANIZACION DEL TRABAJO Y CLASIFICACION DE PERSONAL

Art.5. Organización del trabajo.

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

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

- Jefes de Sección.
- Responsables de áreas funcionales en Escos y Delegaciones.
- Supervisores en Plataformas y Plantas.

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

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

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

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

La Dirección de la Empresa establecerá los organigramas funcionales en todos los centros de trabajo. La Dirección de la Empresa comunicará al Comité de Empresa y Delegados Sindicales, si los hubiere, del centro de trabajo de que se trate, cualquier modificación funcional del organigrama establecido, antes de su puesta en práctica. A estos efectos, esta información será facilitada también a los portavoces designados por los sindicatos con presencia en los Comités de Empresa, pero que legalmente no les corresponda la designación de un Delegado Sindical. Dichos órganos dispondrán de un plazo de quince días para emitir el informe, no vinculante, que estimen pertinente. La Dirección tiene la obligación de dar una contestación verbal o escrita al informe.

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

Art.6. Clasificación del Personal.

1. La clasificación del personal se estructura en base a Grupos Funcionales y Grupos Profesionales.

a) Los Grupos Funcionales son los siguientes:

- Grupo Funcional de Técnicos.
- Grupo Funcional de Administrativos.
- Grupo Funcional de Operarios.

b) Los Grupos Profesionales corresponden a cada uno de los diferentes Niveles en que se han clasificado los puestos de trabajo de REPSOL EXPLORACION, de conformidad con el Método General de Clasificación del Personal en Grupos Profesionales aprobado con fecha 7 de diciembre de 1988.

c) Inclusión en el G.P.5 de aquellos profesionales especialistas altamente cualificados que, a juicio de la Dirección, por su historial profesional, puedan ser homologados a título personal a dicho Grupo.

No se determinarán porcentajes de personas, ni se consolidará el puesto en el G.P.5.

d) Creación de una Comisión Paritaria Técnica para la adecuación con efecto 1 de enero de 1991 de los puestos integrantes de los Grupos Profesionales a los Grupos de Cotización a la Seguridad Social mediante una tabla de asimilación.

2. Relación detallada de Puestos de Trabajo.

a) Con efecto 1 de enero y 1 de julio de cada año, la Dirección de la Empresa entregará a los representantes de los trabajadores una relación actualizada de puestos de trabajo, recogiendo los cambios que se hayan producido en el semestre correspondiente. Esta relación constará de los siguientes datos:

- Dirección (áreas operativas).
- Puestos de Trabajo.
- Actividades tipo de cada uno de ellos.
- Clasificación profesional.
- Número de trabajadores que, en este momento, están adscritos a cada puesto.

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

3. Movilidad Funcional.

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

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

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

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

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

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

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

4. Cobertura de vacantes

Fuera de los casos señalados en el punto anterior, todas las vacantes que se produzcan serán seleccionadas, en primer lugar, a nivel interno, mediante el sistema establecido en el Artículo 14 del Convenio Colectivo.

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

5. Reclamaciones en materia de clasificación.

a) Comisión Paritaria de Clasificación.

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

b) Reclamaciones sobre modificaciones.

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

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

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

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

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

CAPITULO I I I

RETRIBUCIONES

Art.7º. Incrementos económicos.

Para el año 1990, se incrementarán en un 7,8 por 100 todos los conceptos retributivos de cada uno de los empleados, tomando como base los vigentes al 31 de diciembre de 1989, salvo el valor de la Prima de Desplazamiento del Manual del Interior, que se congela, durante la vigencia de este Convenio, al valor vigente al 31 de diciembre de 1989.

Para el año 1991 se incrementarán en el IPC real más 1 punto, abonándose a cuenta el IPC previsto por el gobierno para dicho año más 1 punto y regularizándose tan pronto como se constate el IPC definitivo resultante al 31 de diciembre de 1991.

Art.8. Estructura Salarial.

1. COMPONENTES SALARIALES.

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

A) Salario Base Puesto de Trabajo (S.B.P.T.).

Es el establecido para cada uno de los ocho Grupos Profesionales en que se ha estructurado la clasificación de puestos de trabajo.

B) Complemento Convenido

Es la diferencia entre el Salario Fijo Anual Bruto de cada empleado y el Salario Base Puesto de Trabajo que le corresponde.

C) Prima de antigüedad

Los empleados percibirán por este concepto una prima específica, que se fija en la siguiente cuantía: 2.096 pesetas brutas/pago por bienio en 15 pagas. Para el personal eventual se devengará en 14 pagas anuales.

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

D) Prima de Mandó y Especial Responsabilidad.

Tienen derecho a esta prima los ocupantes de los puestos de mando y especial responsabilidad establecidos por la Dirección de la Empresa en aplicación del artículo 59 del Convenio Colectivo. En el caso de que el empleado deje de ocupar el puesto que dió lugar al devengo de la prima, dejará de percibirla.

El importe anual de la prima de Mandó y Especial Responsabilidad será la siguiente:

Nivel de Mandó y Especial Responsabilidad	Prima de Mandó y Especial Responsabilidad (Pts.brutas anuales)
A	162.000
B	269.500
C	377.500
D	485.500
E	593.000

E) Prima de peligrosidad, toxicidad o penosidad.

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

GRADO 1 = 4 x = 1.822 pesetas brutas/día
GRADO 2 = 2 x = 911 pesetas brutas/día.

F) Prima de horario no flexible.

Los ocupantes de un puesto de trabajo en Oficina, que por necesidades del servicio no puedan hacer uso del horario flexible establecido, en su caso, en su Centro de Trabajo, percibirán una prima de horario no flexible por un importe para 1990 de 99.204 pesetas brutas/año, distribuidas en las doce pagas ordinarias mensuales.

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

G) Prima de horario especial.

Los ocupantes de un puesto de trabajo sujeto al sistema de horario flexible, que por necesidades del servicio deban efectuar un horario especial de trabajo en relación al que rige en el Centro de Trabajo al que pertenezcan, devengarán una prima de horario especial. Para la percepción de esta prima será necesario, al menos, que la especialidad del horario sea superior en media hora a la entrada y/o salida respecto a la jornada establecida en el Centro de Trabajo correspondiente. A estos efectos se entiende como horario especial todo aquel que supere en más de media hora el comprendido entre las 8.00 horas y las 19.30 horas.

El importe de la prima para 1990 es el siguiente:

1. Si el horario de entrada es anterior a las 7.30 horas: 22.544 pesetas brutas/mes.
2. Si el horario de salida está comprendido entre las 20.00 horas y las 22.00 horas: 22.544 pesetas brutas/mes.
3. Si el horario de salida está comprendido entre las 22.15 horas y las 0.30 horas: 30.059 pesetas brutas/mes.
4. Si más del 50% por 100 del horario estuviera comprendido entre las 0.00 horas y las 7.00 horas: 37.573 pesetas brutas/mes.

Esta prima se percibirá en cada una de las doce pagas ordinarias.

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

H) Prima de disponibilidad.

Aquellos empleados que presten sus servicios en Oficina y que por necesidades del servicio, definidas por la Dirección de la Empresa, deban estar localizables y disponibles para incorporarse al servicio, fuera de su jornada habitual de trabajo, percibirán una prima de disponibilidad de 2x = 911 pesetas brutas/día efectivo en disponibilidad.

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

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

I) Prima de turnicidad y retén para las plantas de tratamiento de gas en tierra.

Esta prima remunera las condiciones específicas en los procesos de producción continua sujetos a régimen de trabajo a turnos rotatorios de las plantas de tratamiento de gas de

Sabiñánigo (Huesca), Bermeo (Vizcaya) y Marismas (Huelva), así como de cualquier planta de tratamiento de gas o similar en tierra que pueda existir en el futuro.

El importe de esta prima para 1990 es el siguiente:

- Turno mañana: 564 pesetas brutas/día de trabajo efectivo.
- Turno tarde: 1.690 pesetas brutas/día de trabajo efectivo.
- Turno noche: 2.814 pesetas brutas/día de trabajo efectivo.

J) Prima de sistema de trabajo continuado en plataforma de producción off-shore.

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

- Prima de trabajo continuado en Plataforma off-shore: 10 por 100 del sueldo base puesto de trabajo, más complemento convenido. La Prima se devengará solamente mientras el empleado actúe en este sistema continuado de trabajo, incluyendo los días de recuperación, los de descanso y los períodos de incapacidad laboral transitoria.
- Prima de puesto de trabajo por día efectivo de trabajo en plataforma:
 - GRUPO 1 (personal no supervisor): 14 x.
 - GRUPO 2 (personal supervisor de Producción y Mantenimiento): 15x.
 - GRUPO 3 (personal supervisor de Plataforma): 16 x.

El valor de la x para 1990 es de 455,50 ptas./brutas.
- Prima de nocturnidad: 25 por 100 del salario base puesto de trabajo, más complemento convenido. Sólo se abonará por día efectivo de trabajo en plataforma a aquellos empleados cuyo horario laboral esté comprendido entre las 22,00 horas y las 6,00 horas.

K) Prima on-off inferior a cinco días.

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

El importe de la prima para 1990 es de 3.644 pesetas brutas/día efectivo de trabajo en plataforma, pernoctando en la misma. Si no se pernocta, se percibirán 1.822 pesetas brutas/día efectivo de trabajo en plataforma.

2. TABLA SALARIAL

A) Se establece como Tabla Salarial para el año 1990 la siguiente:

Grupo Profesional	Salario Base Puesto de Trabajo (SEPT)
1	1.851.000
2	2.035.500
3	2.268.500
4	2.626.000
5	3.044.500
6	3.581.500
7	4.239.000
8	5.014.000

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

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

Técnicos Superiores y Medios.

- Seis primeros meses: 60 % del S.B.P.T. del Grupo Profesional de entrada correspondiente.
- Del 7º al 12º mes: 80 % del S.B.P.T. del Grupo Profesional de entrada correspondiente.
- A partir del año: 100 % del S.B.P.T. del Grupo Profesional correspondiente.

Resto Trabajadores.

- Seis primeros meses: 60 % del S.B.P.T. del Grupo Profesional 1.
- Del 7º al 12º mes: 80 % del S.B.P.T. del Grupo Profesional correspondiente.
- A partir del año: 100 % del S.B.P.T. del Grupo Profesional correspondiente.

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

Las condiciones generales de este sistema serán las siguientes:

- Determinación de un Bono Máximo por rendimiento, consistente en un porcentaje sobre el Salario de Puesto de Trabajo correspondiente a cada Grupo Profesional. El Bono a percibir por el trabajador dependerá del resultado de la evaluación de rendimiento correspondiente al ejercicio de que se trate.
- El Bono percibido no quedará automáticamente consolidado en su totalidad en el salario del trabajador, sino que su percepción al siguiente año dependerá de la evaluación de rendimiento que haya tenido en dicho ejercicio. Sin embargo, consolidará en su salario, en el Complemento Convenido, una parte del importe percibido en cada ejercicio por este concepto.

D) Todas las referencias que en el texto del articulado del presente Convenio se efectúan a salario base más complemento convenido, se entenderán que se refieren a Salario Base Puesto de Trabajo (S.B.P.T.) más complemento convenido.

Art. 9 Cláusula de Revisión Salarial

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrara al 31 de diciembre de 1990 un incremento superior al 6,3 por 100 respecto al IPC al 31 de diciembre de 1989, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constata oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la cifra indicada.

Tal incremento se abonará con efectos del 1 de enero de 1990 y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados para 1990.

Art. 10 Pago de Salarios y anticipos

El pago de los sueldos de los empleados se efectuará mediante transferencia bancaria a la cuenta que cada empleado indique.

Se podrá solicitar anticipo sobre el sueldo por un importe máximo de dos mensualidades líquidas. Hasta el día 13 de cada mes, el anticipo sólo se podrá solicitar a cuenta del mes de que se trate y siguiente. A partir de ese día, se podrá solicitar exclusivamente a cuenta de las remuneraciones de los meses siguientes.

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

Art. 11. Número de pagas.

El sueldo bruto anual del personal fijo será distribuido en 15 pagas (12 mensualidades y 3 extraordinarias). El sueldo bruto anual del personal con contrato de duración determinada será distribuido en 14 pagas (12 mensualidades y 2 extraordinarias).

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

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

- Extra de Julio.

Se devengará por el período de 1 de Enero al 30 de Junio de cada año, de forma proporcional al tiempo de prestación de servicios en la Empresa durante dicho período.

Extra de Octubre.

Se devengará por el período de 1 de Enero al 31 de Diciembre de cada año, de forma proporcional al tiempo de prestación de servicios con carácter fijo en la Empresa durante dicho período.

Esta paga sólo se percibirá por los empleados que tengan el carácter de fijos en plantilla. En el supuesto de que un empleado contratado por duración determinada pasara a ser contratado como fijo de plantilla, automáticamente su sueldo será percibido en 15 pagas, sin que, por este motivo, se produzca ningún incremento salarial anual.

- Extra de Diciembre.

Se devengará por el período de 1 de Julio a 31 de Diciembre de cada año, de forma proporcional al tiempo de prestación de servicios en la Empresa durante dicho período.

CAPITULO IV

JORNADA LABORAL

Art. 12. Jornada anual efectiva de trabajo.

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

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

- Oficinas y Plantas de Tratamiento de Gas: 1.716 horas/año.
- Plataformas : Ciento cuarenta y cuatro (144) días naturales de trabajo al año.

Los restantes días anuales libres incluyen las vacaciones anuales reglamentarias, festivos legales y convencionales y los días libres de servicio. Serán de aplicación los acuerdos respecto a situaciones particulares de la jornada laboral del personal off-shore plataforma de producción contenidas en el Acta del 5 de Junio de 1985.

En oficinas, se acordará con la Representación de los Trabajadores la distribución de la jornada anual efectiva en los distintos Centros de Trabajo, en base a los días festivos que se establezcan oficialmente, respetando los horarios laborales y las jornadas anuales y semanales establecidas.

Las vacaciones de Navidad, con independencia de que se disfruten la primera o segunda semana de las establecidas y que una de éstas corresponda en su totalidad o en parte a un año distinto al de la Navidad, el cómputo de horas trabajadas se aplicará al año al que corresponda el día de Navidad.

Para el personal sujeto a régimen de turnos de Plantas de Tratamiento de Gas y en Plataforma off-shore, la fijación de los turnos se establecerá por la Empresa en base a las necesidades y de conformidad con las disposiciones legales y convencionales sobre la materia.

Art. 13. Horarios Laborales.

1. OFICINA CENTRAL MADRID.

a) Horario flexible.

Los empleados que presten sus servicios en la Oficina Central de Madrid estarán sujetos al sistema de horario flexible que se indica a continuación.

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

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

- Se efectuará obligatoriamente fichaje en la consola de incidencias, siempre que un empleado abandone la oficina durante la jornada laboral, por cualquier causa.
- El empleado deberá indicar el motivo de la ausencia de la oficina marcando para ello el código que corresponda.
- El empleado deberá entregar la Tarjeta de identificación al vigilante siempre que abandone la oficina en período de trabajo, no realizándose esto último al finalizar la jornada laboral.

a) Jornada de Invierno.

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

- Período cerrado: De 9,30 a 13,30 y de 15,00 a 17,00 horas.
- Período abierto: De 8,00 a 9,30 y de 17,00 a 19,30 horas.
- Saldo semanal: Cuarenta horas.
- A efectos de cómputo, no se contabilizarán más de diez horas y media diarias.

El horario de comida, con la excepción que se indica a continuación, será de 13,30 a 15,00 horas, con utilización de una hora. La media hora sobrante será obligada de trabajo a todos los efectos. Sin embargo, los empleados que lo deseen podrán tener un intervalo efectivo de 13,30 a 15,00 horas, con obligación de recuperar la media hora de más utilizada respecto al sistema anterior, en la jornada de tarde, por lo que el período cerrado será en este caso hasta las 17,30 horas.

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

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

1. El empleado debe acogerse a este sistema de una forma habitual y regular.
2. Cambios injustificados y frecuentes podrán inducir a la Dirección a denegar esta posibilidad.

El personal de la Oficina Central de Madrid sujeto al sistema de horario flexible podrá mientras esté en este régimen, no realizar el período de trabajo obligatorio en jornada de invierno (de 15 a 17 horas), una tarde a la semana saliendo en este supuesto a partir de las 13,30 horas; manteniéndose, en todo caso, la jornada semanal de cuarenta horas en período de invierno. A este fin, los empleados interesados en hacer uso de lo anterior deberán solicitar previamente la autorización oportuna en el Parte de Incidencias, que deberá ser aprobado por el Jefe de Departamento o superior jerárquico inmediato.

b) Jornada de Verano.

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

- Período cerrado: de 9,00 a 14,30 horas.
- Período abierto: de 7,30 a 9,00 horas
de 14,30 a 15,00 horas
de 15,30 a 18,30 horas.
- El período de 15 a 15,30 horas se destinará a comida, no pudiendo en ningún caso computarse como de trabajo.
- Saldo semanal: treinta y cinco horas.
- A efectos de cómputo no se contabilizará más de 10 horas y 30 minutos diarios

B) Horario no flexible

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

Dichos puestos de trabajo son los siguientes :

- Departamento de Informática:
 - Operador de mañana :
 - Invierno : de 7,30 a 16,30 horas
 - Comida : de 13,00 a 14,00 horas
 - Verano : de 7,30 a 14,30 horas
 - Operador de tarde :
 - Invierno : Una semana al mes
Lunes a viernes, de 16,00 a 23,30 horas
Sábado de 9,00 a 14,00 horas.
Resto semanas al mes :
Lunes a viernes, de 15,30 a 24,00 horas
 - Verano : Una semana al mes
Lunes a viernes, de 14,00 a 20,30 horas
Sábado de 9,00 a 14,00 horas
Resto semanas al mes :
Lunes a viernes, de 13,30 a 21,00 horas
 - Operador de noche :
 - Invierno : De 23,45 a 7,45 horas
 - Verano : De 00,45 a 7,45 horas
- Conductores de Presidencia y Dirección :
El horario laboral dependerá de las necesidades del servicio.
- Servicios Generales (Conserjería)
 - Conserje de Día :
 - Invierno : De 8,30 a 17,30 horas
 - Verano : De 8,00 a 15,00 horas
 - Conserje de mañana :
 - Invierno : De 7,30 a 16,30 horas
 - Verano : De 7,20 a 14,20 horas
 - Conserje de tarde :
 - Invierno : De 13,00 a 21,00 horas
 - Verano : De 13,00 a 20,00 horas
- Servicios Generales (Telefonistas) :
 - Puesto 1 :
 - Invierno : Entrada de 8,00 a 8,30 horas
Salida de 17,00 a 17,30 horas
 - Verano : Entrada de 7,45 a 8,00 horas
Salida de 14,45 a 15,00 horas
 - Puesto 2 :
 - Invierno : De 12,00 a 19,00 horas
 - Verano : De 11,30 a 18,00 horas

Telex :

- Operador de Telex 1 :
 - Invierno : De 7,45 a 16,45 horas
 - Verano : De 7,30 a 14,30 horas
- Operador de Telex 2 :
 - Invierno : De 10,30 a 19,30 horas
 - Verano : De 10,30 a 18,00 horas

Viajes :

- Puesto 1 :
 - Invierno : De 9,00 a 12,00 horas
 - Verano : De 7,30 a 14,30 horas
- Puesto 2 :
 - Invierno : De 8,30 a 17,30 horas
 - Verano : De 8,00 a 15,00 horas

2. CENTRO DE TRABAJO DE TARRAGONA

Base Garidella - Personal de Oficinas :

A) Horario flexible.

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

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

- Período cerrado : De 9,30 a 13,00 y de 14,30 a 17,30 h.
- Período abierto : De 8,00 a 9,30 y de 17,00 a 19,30 h.
- Saldo semanal : Cuarenta horas
- A efectos de cómputo no se contabilizarán más de diez y media horas diarias.

El horario de comida será de 13,00 a 14,30 horas, con utilización de una hora. La media hora sobrante será obligada de trabajo a todos los efectos.

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

- Período cerrado : De 9,00 a 14,45 horas
- Período abierto : De 7,45 a 9,00 y de 14,45 a 15,30 h.
- Saldo semanal : Treinta y cinco horas
- A efectos de cómputo no se contabiliza más de siete horas y 45 minutos diarios.

El personal de oficinas sujeto al sistema de horario flexible podrá, mientras esté en este régimen, no realizar el período de trabajo cerrado obligatorio en jornada de invierno (de 14,30 a 17,00 horas) una tarde a la semana, saliendo en este supuesto a partir de las 13,00 horas, manteniéndose en todo caso la jornada semanal de cuarenta horas en período de invierno. A este fin, los empleados interesados en hacer uso de lo anterior deberán solicitar previamente la autorización oportuna en el Parte de Incidencias, que deberá ser aprobado por el Jefe de Departamento o superior jerárquico inmediato.

B) Horario no flexible.

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

Dichos puestos de trabajo son los siguientes :

- Operador de Radio-Telex :
 - Invierno: De 8,30 a 17,30 horas (comida de 13,00 a 14,00 horas)
 - Verano : De 8,00 a 15,00 horas.

- Telefonista :
Invierno: De 8,30 a 17,30 horas (comida de 13,00 a 14,00 horas)
Verano : De 8,00 a 15,00 horas.
- Conductor :
Invierno: De 8,30 a 17,30 horas (comida de 13,00 a 14,00 horas)
Verano : De 8,00 a 15,00 horas.

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

3. CENTRO DE TRABAJO DE SABIÑANIGO

1. Personal de Oficinas.

A) Horario flexible

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

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

- Periodo cerrado: De 9,30 a 13,30 y de 14,30 a 17,00 horas
- Periodo abierto: De 8,00 a 9,30 y de 17,00 a 19,30 horas
- Saldo semanal : Cuarenta horas.
- Horario de comida : De 13,30 a 14,30 horas.
- A efectos de cómputo no se contabilizarán más de diez horas y media diarias.

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

- Periodo cerrado: De 8,15 a 14,15 horas
- Periodo abierto: De 7,45 a 8,15 y de 14,45 a 15,15 h.
- Saldo semanal : Treinta y cinco horas
- A efectos de cómputo no se contabilizará más de siete horas y treinta minutos diarios.

El personal de oficinas sujeto al sistema de horario flexible podrá, mientras esté en este régimen, no realizar el periodo de trabajo cerrado obligatorio en jornada de invierno (de 14,30 a 17 horas) una tarde a la semana, saliendo en este supuesto a partir de las 13,30 horas, manteniéndose, en todo caso, la jornada semanal de 40 horas en periodo de invierno. A este fin, los empleados interesados en hacer uso de lo anterior deberán solicitar previamente la autorización oportuna en el Parte de Incidencias, que deberá ser aprobado por el Jefe de Departamento o superior jerárquico inmediato.

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

a) Operación

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

Jornada laboral de ocho horas de trabajo efectivo y 15 minutos de descanso : Cuarenta horas semanales.

- Turno de mañana (un equipo): De 6,00 a 14,15 horas.
- Turno de tarde (un equipo): De 14,00 a 22,15 horas.
- Turno de noche (un equipo): De 22,00 a 6,15 horas.

b) Mantenimiento y Reparación.

Un equipo con horario no flexible, de 8,30 a 13,30 horas y de 15,00 a 18,00 horas en periodo de invierno. De 8,00 horas a 15,00 horas en verano.

c) El descanso de 15 minutos en los turnos de mañana, tarde y noche se tomarán de tal forma que quede cubierto el servicio. Deberán disfrutarse en las 2 horas coniales del turno, sin que se pueda disfrutar en la entrada o salida del turno.

d) Día festivo.- Los días no laborables por ser Fiesta Nacional, Autonómica, Local o de Convenio no se disfrutará por el personal que integre en esos días específicos los turnos de mañana, tarde o noche, recuperándose de conformidad con el calendario de trabajo establecido.

e) El resto de las condiciones serán las establecidas en el acuerdo del 6 de julio de 1990.

4. CENTRO DE TRABAJO DE BERMEO

1. Personal de oficinas.

A) Horario Flexible.

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

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

- Periodo cerrado : De 9,30 a 13,30 horas y de 15,00 a 17,00 horas.
- Periodo abierto : De 8,00 a 9,30 horas y de 17,00 a 19,30 horas.
- Saldo semanal : Cuarenta horas
- A efectos de cómputo, no se contabilizarán más de diez horas y media diarias.

El horario de comida, con la excepción que se indica a continuación, será de 13,30 a 15,00 horas, con utilización de una hora. La media hora sobrante será obligada de trabajo a todos los efectos. Sin embargo, los empleados que lo deseen podrán tener un intervalo efectivo de 13,30 a 15,00 horas, con obligación de recuperar la media hora de más utilizada respecto al sistema anterior, en la jornada de tarde, por lo que el periodo cerrado será en este caso hasta las 17,30 horas.

Para poder acogerse a este sistema, el empleado deberá comunicarlo con 15 días de antelación al Departamento de Personal, que deberá autorizarlo expresamente.

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

1. El empleado debe acogerse a este sistema de una forma habitual y regular.
2. Cambios injustificados y frecuentes podrán inducir a la Dirección a denegar esta posibilidad.

El personal sujeto al sistema de horario flexible podrá, mientras esté en este régimen, no realizar el periodo de trabajo cerrado obligatorio en jornada de invierno (de 15,00 a 17,00 horas) una tarde a la semana, saliendo en este supuesto a partir de las 13,30 horas, manteniéndose, en todo caso, la jornada semanal de cuarenta horas en periodo de invierno. A este fin, los empleados interesados en hacer uso de lo anterior deberán solicitar previamente la autorización oportuna en el Parte de Incidencias, que deberá ser aprobado por el Jefe de Departamento o superior jerárquico inmediato.

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

- Período cerrado : De 9,00 a 14,30 horas.
- Período abierto : De 7,30 a 9,00 horas.
De 14,30 a 15,00 horas.
De 15,30 a 18,30 horas.
- El período de 15,00 a 15,30 horas se destinará a comida, no pudiendo en ningún caso computarse como de trabajo.
- Saldo semanal : Treinta y cinco horas.
- A efectos de cómputo no se contabilizará más de diez horas y 30 minutos diarios.

B) Horario no flexible.

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

Dichos puestos de trabajo son los siguientes :

- **Telefonista :**
Invierno : De 8,30 a 17,30 horas (comida de 13 a 14 horas)
Verano : De 8,00 a 15,00 horas.
- **Peones de planta :**
Invierno : De 8,30 a 17,30 horas (comida de 13,00 a 14,00 horas)
Verano : De 8,30 a 17,30 horas
- **Conductor :**
Invierno : De 8,30 a 17,30 horas (comida de 13,00 a 14,00 horas)
Verano : De 8,00 a 15,00 horas
- **Administrativo Oficina Información :**
Invierno : De 8,30 a 17,30 horas (comida de 13,00 a 14,00 horas)
Verano : De 8,00 a 15,00 horas (comida de 13,00 a 14,00 horas)

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

1. Personal en régimen de trabajo a turno en la Planta de tratamiento de gas.

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

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

Jornada laboral de 8 horas de trabajo y 15 minutos de descanso; cuarenta horas semanales.

- Turno de mañana (un equipo): De 7,00 a 14,15 horas.
- Turno de tarde (un equipo): De 14,00 a 22,15 horas.
- Turno de noche (un equipo): De 22,00 a 7,15 horas.

- b) El descanso de 15 minutos en los turnos de mañana, tarde y noche se tomará de tal forma que, en todo caso, dos operarios estén prestando servicio y descansen uno. Deberá disfrutarse en las dos horas centrales del turno, sin que se pueda disfrutar en la entrada o salida del turno.

5. CENTRO DE TRABAJO DE MARISHAS (HUELVA)

1. Personal de Oficinas.

A) Horario flexible

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

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

- Período cerrado : De 9,30 a 13,30 y de 14,30 a 17,00 horas
- Período abierto : De 8,00 a 9,30 y de 17,00 a 19,30 horas.
- Saldo semanal : Cuarenta horas.
- Horario de comida : De 13,30 a 15 horas, con utilización de una hora. La media hora sobrante será obligada de trabajo a todos los efectos.
- A efectos de cómputo, no se contabilizarán más de diez horas y media diarias.

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

- Período cerrado : De 8,15 a 14,15 horas.
- Período abierto : De 7,45 a 8,15 y de 14,45 a 15,15 horas.
- Saldo semanal: Treinta y cinco horas.
- A efectos de cómputo no se contabilizarán más de siete horas y treinta minutos diarios.

El personal de oficinas sujeto al sistema de horario flexible podrá, mientras esté en este régimen, no realizar el trabajo cerrado obligatorio en jornada de invierno (de 14,30 a 17 horas) una tarde a la semana, saliendo en este supuesto a partir de las 13,30 horas, manteniéndose, en todo caso, la jornada semanal de 40 horas en período de invierno. A este fin, los empleados interesados en hacer uso de lo anterior deberán solicitar previamente la autorización oportuna en el Parte de Incidencias, que deberá ser aprobado por el Jefe de Departamento o superior jerárquico inmediato.

2) Régimen de trabajo a turno servicio de operación y mantenimiento de Planta de tratamiento de gas.

Mantenimiento y Operación.

El personal asignado a este servicio tendrá un horario laboral rígido todo el año, con los mismos períodos de invierno y verano que para el resto del personal de la Base.

- Invierno : de 8,30 a 13,30 horas (comida de 13,30 a 14,30 horas) y de 14,30 a 17,30 horas
- Verano : De 8 a 15 horas.

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

Operadores Sala de Control.

- a) Jornada laboral diaria de ocho horas de trabajo :

- Turno de mañana : De 6,00 a 14,00 horas.
- Turno de tarde : De 14,00 a 22,00 horas.
- Turno de noche : De 22,00 a 6,00 horas.

- b) Día festivo.- Los días no laborables por ser Fiesta Nacional, Autonómica, Local o de Convenio no se disfrutará por el personal que integre en esos días específicos los turnos de mañana, tarde o noche, recuperándose según el plan de trabajo establecido al efecto.

- c) Vacaciones reglamentarias anuales.- El período de vacaciones será, en principio, los meses de julio, agosto y septiembre, por estimar que estos meses existe menor demanda de suministro de gas.

6. CENTRO DE TRABAJO DE SARGENTES DE LA LORA (BURGOS)

El horario de trabajo del personal de oficina de este Centro se establece en base a la residencia de este personal en Burgos capital, por lo tanto se mantendrá mientras continúa esta circunstancia.

Como consecuencia de lo anterior, el horario de trabajo en este Centro durante todo el año será el siguiente :

Entrada : 9 horas.
 Descanso para comer : Una hora
 Salida : 17 horas.

Este personal de oficina percibirá la prima por horario no flexible establecida en el artículo 8. F. del presente Convenio Colectivo.

Asimismo, en concepto de compensación por jornada anual y tiempo de desplazamiento de lugar de trabajo, percibirán el importe establecido en el apartado C nº 4 en la prima de horario especial regulada en el artículo 8.G.

Art.14. Horario laboral en otros Centros de Trabajo, en su caso, y lugares de trabajo.

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

Art.15. Horas Extraordinarias.

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

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

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

Se consideran horas estructurales:

- Las necesarias por pedidos imprevistos o períodos punta de trabajo.
- Las producidas por ausencias imprevistas.
- Las producidas por incidencias en los turnos.
- Otras circunstancias, de carácter estructural, derivadas de la naturaleza de la actividad de la Empresa.

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

- Horas extraordinarias efectuadas en día laborable: 75 por 100 de recargo sobre el valor de la hora normal.
- Horas extraordinarias efectuadas en sábado (excepto para el personal con horario especial de trabajo, mientras no sobrepase las horas semanales): 100 por 100 de recargo sobre el valor de la hora normal.
- Horas extraordinarias realizadas en domingo y días festivos : 150 por 100 de recargo sobre el valor de la hora normal.

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

- Horas extraordinarias efectuadas en día laborable: Por cada hora realizada se recuperará 1,75 horas.

- Horas extraordinarias efectuadas en días no laborables: Por cada hora realizada se recuperará 2 horas.

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

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

f) Horas extraordinarias de emergencia del personal de plataforma offshore producción:

1. Se establecen dos horas como período mínimo abonable por llamada de emergencia en período nocturno.
2. Se considera período nocturno el comprendido entre las 21,00 y las 6,00 horas, mientras el horario de los turnos se mantenga de 18,00 a 6,00 horas. Si el horario de los turnos pasara a ser de 19,00 a 7,00 horas, el período nocturno se consideraría desde las 22,00 a las 7,00 horas.
3. Las horas extras en período nocturno se abonarán con un recargo del 100 por 100 del valor normal.
4. Cuando haya un cambio de turno dentro de la plataforma, se respetará el límite de diez horas de descanso entre fin de jornada y comienzo de la siguiente.

Art.16. Vacaciones.

1. Duración y cómputo: Todo el personal de la Empresa tiene derecho a una vacación anual retribuida de 23 días laborables en régimen normal de trabajo (personal de oficina), o 30 días naturales en los demás regímenes (personal en régimen de turno en planta y plataforma).
2. Solamente se tendrá derecho a vacaciones completas transcurrido un año de servicio en la Empresa. En caso contrario se disfrutará la parte proporcional que corresponda, considerándose a estos efectos la fracción de día como día entero de vacaciones.
3. El plazo para tener derecho a vacaciones se computará del 1 de julio al 30 de junio del siguiente año, siendo esta última la fecha tope antes de la cual podrán tener derecho a la parte proporcional de vacaciones los nuevos empleados.
4. Fecha de disfrute: las vacaciones se disfrutarán, siempre que las necesidades del trabajo lo permitan, en cualquier época del año, preferentemente en verano, fijándose la fecha de su disfrute de mutuo acuerdo cada empleado con el Jefe de su Departamento, habida cuenta de las necesidades del servicio.
5. Para la determinación de la fecha de disfrute de vacaciones, caso de que dos o más empleados pretendan disfrutarlas en la misma fecha y ello no sea posible por razones de servicio, se atenderá a los criterios para su determinación regulados por la legislación vigente: este criterio se aplicará rotatoriamente.
6. No se podrán acumular todo o parte de las vacaciones de un año con las del siguiente, ni tampoco, en principio, se podrán repartir en más de dos períodos, y siempre con la autorización del Jefe del Departamento correspondiente.
7. Los empleados comunicarán antes del mes de mayo de cada año las fechas en que desean disfrutar las vacaciones y la Dirección correspondiente confeccionará un plan de vacaciones antes del 30 de Mayo. Todos los cambios posteriores deberán tener la aprobación de los superiores.
8. Además del período reglamentario de vacaciones, los empleados disfrutarán de una semana que incluya el día de Navidad o el día de

Año Nuevo. El criterio de elección se hará en base a las necesidades del servicio.

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

5. Las vacaciones anuales deberán ser disfrutadas antes del 31 de Diciembre del año correspondiente. Las vacaciones de Navidad deberán ser disfrutadas en las fechas específicas establecidas, no pudiéndose acumular en estas semanas de Navidad las vacaciones anuales ni las recuperaciones pendientes. En ningún caso puede estar ausente en alguna de dichas fechas más del 50 por 100 de la plantilla de cada Departamento.
10. Asimismo, se considerará como día festivo el Jueves Santo y la Festividad de Santa Bárbara y medias fiestas el Miércoles Santo, 24 de diciembre y 31 de diciembre. Los días considerados como de media fiesta, el mínimo de horas a realizar será de cuatro horas en horario fijo y de tres horas y cuarto en horario flexible.

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

Art.17. Permisos.

- a) Permisos retribuidos.- El empleado tendrá derecho, previo aviso y justificación, a permisos retribuidos por los motivos y tiempos siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

- c) Permiso por maternidad.- Según lo regulado por la Normativa Legal vigente.

Durante este periodo la empleada percibirá el 100 por 100 del S.B.P.T., complemento convenido y antigüedad, no percibiendo durante dicho periodo otras primas de las que viniera disfrutando.

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

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

- e) Permiso por asistencia a examen.- El empleado tendrá derecho a disfrutar permisos por el tiempo necesario para concurrir a exámenes, cuando curse con regularidad estudios para la ob-

tención de un título académico o profesional; el empleado deberá solicitar al Jefe de Departamento correspondiente, con una antelación mínima de diez días y posteriormente deberá justificar de forma fehaciente su asistencia al mismo.

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

CAPITULO V

CONDICIONES LABORALES

Art.18. Excedencias.

- a) Excedencia voluntaria.

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

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

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

- b) Excedencia forzosa.

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

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

Art.19. Incompatibilidades y pluriempleo.

Serán de plena aplicación al personal comprendido en el ámbito del presente Convenio Colectivo las normas contenidas en la legislación sobre incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones públicas.

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

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

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

Art.20. Servicio Militar.

Se establece el siguiente régimen para el personal que se encuentre prestando el servicio militar:

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

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

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

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

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

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

Art.21. Prestación complementaria en situación de Incapacidad Laboral Transitoria.

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

El personal de Plataforma off-shore producción y el de Planta de Tratamiento de Gas en Tierra, cuando se encuentre en situación de baja por I.L.T. debida a enfermedad común o accidente no laboral, percibirá a partir del vigésimo primer día de la baja la prima de puesto de trabajo correspondiente a la situación en que se encuentre respecto a su calendario laboral anual.

Cuando se trate de baja oficial por accidente laboral, el personal en régimen de trabajo a turnos percibirá la prima de sistema establecida. El personal de plataforma offshore producción y el personal de Planta de Tratamiento de Gas en Tierra percibirá, en este caso, la prima de puesto de trabajo correspondiente a la situación en que se encuentre respecto a su calendario laboral anual.

Los empleados destinados en el exterior percibirán durante la baja por enfermedad o accidente las mismas percepciones que estaban cobrando anteriormente, siempre que continúen en el país de destino o sean trasladados a otro país para su recuperación. En caso de que regresen a España, dejarán de percibir los componentes salariales establecidos en el Apartado II.2. del Manual de Personal Destinado en el Exterior.

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

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

Art.22. Jubilación.

De conformidad con la estipulación adicional quinta del Estatuto de los Trabajadores y los criterios establecidos en la sentencia del Tribunal Constitucional de 2 de Julio de 1982, se establece la jubilación obligatoria para el personal al cumplir los sesenta y cinco años de edad.

En el supuesto de establecerse un Plan de Pensiones en la Empresa de contribución definida, la edad mínima de jubilación voluntaria será a los 62 años.

CAPITULO VI

VIAJES, DESPLAZAMIENTOS Y TRASLADOS

Art.23. A) Serán de aplicación las siguientes normas, aprobadas por ambas representaciones en el Acta Final del presente Convenio Colectivo.

1. Normas de Viaje.
2. Manual de personal destinado en el Exterior.
3. Manual de personal destinado en el Interior.
4. Manual de personal en régimen de recuperación on-off Interior.
5. Manual de personal en régimen de recuperación on-off Exterior.

B) Se crea una Comisión Paritaria de carácter técnico compuesta por cuatro representantes de la Dirección y cuatro representantes de los Trabajadores, elegidos por estos representantes de entre los miembros de los Comités de Empresa, para que realicen un estudio sobre los siguientes temas. Este estudio deberá ser ratificado por las partes firmantes del Convenio Colectivo :

- Sistema impositivo (Manual Exterior) Efecto 1 enero 1991.
- Ayuda escolaridad en país de destino (Manual Exterior)
- Medios de locomoción (Manual de Viajes)
- Información al empleado
- Repatriación del empleado
- Asistencia social, transporte y viajes.

Art.24. Las alteraciones de estos manuales obedecerán a circunstancias objetivas y la representación de los trabajadores deberá ser informada con carácter previo a la alteración, manteniendo al respecto las competencias legales contenidas en el Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 696 de 14 de Abril de 1980.

Art.25. Desplazamiento a los puestos de trabajo.

La Empresa facilitará los medios de transporte necesarios o, si no, pagará los gastos de transporte a razón de 24 ptas.Km., para los siguientes desplazamientos:

Centro de Trabajo de Bermeo:

Personal de plataforma: Bermeo-Sondika-Bermeo.

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

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

Centro de Trabajo de Larres, personal de Oficina y Planta: Sabiñánigo-Larres-Sabiñánigo.

Centro de Trabajo de Almonte, personal de Oficina y Planta: Almonte-Sector 2 Plan Marismas-Almonte.

CAPITULO VII

BENEFICIOS SOCIALES

Art.26. Prestaciones complementarias de la Seguridad Social

Se acuerda sustituir el sistema de prestaciones complementarias de la Seguridad Social del Convenio Colectivo 87/89 por un nuevo sistema de Planes y Fondos de Pensiones, de acuerdo con lo regulado por la Ley 8/1987 de 8 de junio, de regulación de Planes y Fondos de Pensiones.

Hasta que no entre en vigor el citado Plan de Pensiones de la Empresa, se mantendrá el sistema de prestaciones complementarias establecido en el Artículo 28 del Convenio Colectivo 87/89.

Art.27. Servicio Médico

La atención médico-sanitaria en los Centros de Trabajo de la Empresa se ajustará a lo establecido en las disposiciones legales vigentes en la materia. Con independencia de lo anterior, la Comisión Mixta de Seguimiento de los Programas de Prevención de Riesgos y Salud Laboral de cada Centro de

Trabajo definirá, tomando en cuenta la índole de las actividades y el riesgo de accidentes, las necesidades de recursos humanos (Médico, A.T.S.), que considere necesarios en dichos Centros.

1. Todos los empleados del Centro de Trabajo de Madrid y los familiares que a continuación se indican tendrán derecho a estar afiliados, a opción del empleado, al Servicio de Asistencia Sanitaria del I.N.S.I., "SAS" o a "SANITAS".

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

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

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

a) Grado de parentesco:

- Cónyuge.
- Hijos menores de veintisis años.
- Ascendientes consanguíneos o afines, mayores de sesenta y cinco años.
- La viuda, madre del titular o de su cónyuge.
- Hermanos mayores de dieciocho años, del titular o del cónyuge, huérfanos de padre y madre.

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

b) Convivencia en el domicilio del titular.

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

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

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

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

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

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

Art.28. Comida.

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

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

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

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

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

b) Los empleados que presten sus servicios en un Centro o lugar de trabajo en el que la Empresa no disponga de servicio de comedor o no les facilite a su cargo la comida, siempre que no dispongan de un margen superior a una hora para comer, percibirán una ayuda de comida de 945 pesetas brutas por día laboral con jornada de mañana y tarde.

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

$$\frac{\text{Número de días} \times 945 \text{ pesetas}}{12} = x \text{ pesetas/mensuales}$$

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

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

En los sistemas de trabajo a turnos, el trabajador podrá utilizar los servicios del comedor de Empresa o percibir la ayuda de comida, a criterio de la Dirección.

Art.29. Préstamos.

1. Préstamo sueldo: Igual que en Convenio Colectivo 87/89, excepto que la gestión se efectuará a través de una entidad bancaria.

2. Préstamo de vivienda: Tiempo amortización: 10 años. Importe máximo: 3.000.000 pesetas.

- Interés: Subvención de la Empresa hasta 1.500.000 pesetas de la diferencia entre el coste del interés bancario y el interés básico del Banco de España menos tres puntos. Subvención de la Empresa de 1.500.000 a 3.000.000 pesetas de la diferencia entre el coste del interés bancario y el interés básico del Banco de España.

- Objeto: Nueva adquisición vivienda residencia familiar habitual del empleado.

- Condiciones: No podrá solicitarse este préstamo por aquellos empleados que disfruten o hayan disfrutado del préstamo de vivienda.

- Límite fondo subvencionable por la Empresa: 200 millones de pesetas.

Las concesiones se efectuarán a través de entidad bancaria.

3. Préstamo personal:

- Interés: La Empresa subvenciona hasta un máximo de 4 puntos del interés bancario.

Resto condiciones como las actuales.

Límite fondo subvencionable : 200 millones de pesetas.

Concesiones a través de entidad bancaria.

Nota General : Comisión de apertura a cargo de la Empresa, otros gastos de los préstamos a cargo del empleado.

Art.30. Economato.

Los empleados en activo y jubilados del Centro de Trabajo de Madrid son beneficiarios del Economato Laboral Colectivo del I.N.I., siendo a cargo de la Empresa el coste de este beneficio social.

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

Art.31. Grupo de Empresa.

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

La subvención para el funcionamiento del Grupo de Empresa se establece en 4.144 pesetas por empleado y año.

Art.32. Aparcamiento.

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

CAPITULO V I I I

SALUD LABORAL

Art.33.

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

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

1. Criterios generales.

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

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

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

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

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

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

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

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

2. Comité de Seguridad y Salud Laboral.

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

En los centros de trabajo de menos de 50 trabajadores, los delegados de personal nombrarán de entre la plantilla al vigilante de seguridad, quien deberá cumplir las adecuadas condiciones de idoneidad.

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

La Empresa facilitará el desarrollo de actividades para que los miembros de los Comités de Salud Laboral puedan desempeñar sus funciones, compaginando esto con las necesidades del servicio.

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

3. Plan de Actuación.

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

- a) Un mapa de riesgos del centro de trabajo.
- b) Un plan general de prevención.
- c) Planificación de programas anuales de prevención.
- d) Periódicamente, se elaborará la memoria de seguimiento del plan general y de los programas generales.

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

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

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

4. Formación.

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

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

5. Libro Blanco.

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

6. Protección a la maternidad.

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

7. Tecnología y organización del trabajo.

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

CAPITULO I X

INGRESOS, PROMOCIONES Y ASCENSOS, FORMACION DE PERSONAL

Art.34. Ingresos, promociones y ascensos.

1. Los procesos de selección para nuevos ingresos y para promociones y ascensos deben estar enmarcados en una política de planificación de necesidades y de desarrollo de los Recursos Humanos.

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

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

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

- Personal fijo de la Empresa.
- Personal fijo de las Empresas del Grupo Instituto Nacional de Hidrocarburos.
- Personal eventual, seleccionado por el proceso de este acuerdo sucesivamente.
- Mercado externo.

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

5. Las funciones de la Comisión Paritaria son :

- a) Definir en cada proceso de selección, a propuesta de la Empresa, los programas, metodología de evaluación y criterios selectivos más adecuados para las características de los puestos de trabajo y de las necesidades de la Empresa.
- b) Analizar los informes y propuestas que de cada candidato debe presentar la Dirección Área de Recursos Humanos.

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

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

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

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

En las bases del concurso se explicará :

- Número de plazas.
- Funciones de los puestos.
- Requisitos para acceder.
- Metodología y criterios selectivos.
- Plazos.
- Nivel salarial.
- Centro de trabajo.

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

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

Art.35. Formación de personal.

1. La Empresa potenciará la política de formación para posibilitar :

- Un mejor desarrollo profesional del puesto.
- La adecuación de los Recursos Humanos a los cambios organizativos y tecnológicos.
- El desarrollo de un mando más participativo y democrático.
- La creación de expectativas de promociones y ascensos.
- La adaptación de los nuevos empleados a la Empresa.

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

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

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

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

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

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

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

En el año 1991 la Dirección de la Empresa entregará a la Comisión Paritaria, no más tarde del 1 de noviembre, el proyecto del Plan de Formación Anual.

Junto con el Proyecto de Plan, entregará la documentación necesaria para el desarrollo de las funciones de la Comisión, tales como previsiones de plantilla y previsiones de actividad referidas al ejercicio correspondiente al Plan de Formación, así como sus mejores previsiones a corto-medio plazo.

La Comisión Paritaria estudiará el proyecto presentado por la Dirección y deberá proponer un proyecto definitivo antes del 31 de diciembre para la aprobación, en su caso, por la Dirección.

Si la Dirección de la Empresa no está conforme con algunos puntos del Proyecto, se pondrá en marcha el resto y se procederá a un nuevo estudio de los discordantes en el seno de la Comisión Paritaria. En esta Comisión, los representantes de la Dirección detallarán los motivos y puntos de discrepancia. La Comisión deberá efectuar su nueva propuesta en el plazo máximo de 1 mes. La Dirección resolverá definitivamente.

La Comisión Paritaria acordará los criterios generales de asignación de los trabajadores a las acciones formativas y, en aquellos casos en que lo estime conveniente, podrá proponer a la Dirección la asignación de personas concretas.

La gestión de los planes será responsabilidad de la Dirección de la Empresa, correspondiendo a la Comisión Paritaria el seguimiento y evaluación de la gestión de los mismos. Al final del ejercicio emitirá un informe en este sentido a la Dirección, para su toma en consideración para el plan del siguiente ejercicio.

CAPÍTULO X

ACCION REPRESENTATIVA Y SINDICAL

A) Acción representativa.

Art.36. Comité de Empresa de Centro de Trabajo.

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

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

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

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

Los miembros del Comité de Empresa, para ausentarse de su puesto de trabajo, en uso de su crédito de horas mensuales, deberán comunicarlo al superior jerárquico correspondiente, con una antelación mínima de veinticuatro horas, o de cuarenta y ocho horas cuando el trabajador estuviera en un régimen de trabajo a turno, con indicación del período aproximado de tiempo que estime va a durar dicha ausencia. Se exceptúa del plazo establecido para realizar la comunicación previa, la actividad de representación que sea debida a asuntos de carácter imprevisto y urgente, existiendo la obligación, en todo caso, de comunicación previa al superior jerárquico correspondiente.

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

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

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

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

Art.37. Comité Intercentros.

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

Estará compuesto de nueve miembros designados por los Sindicatos con representación en los Comités de Empresa o Delegados de Personal y de entre los miembros de los Comités de Empresa o Delegados de Personal en proporción al número de ellos.

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

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

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

Son competencias del Comité Intercentros :

- El nombramiento de los miembros a designar por la Representación de los Trabajadores en la Comisión Negociadora del Convenio Estatal.
- La coordinación de los Representantes de los Trabajadores con la Empresa.

B) Acción Sindical.

Art.38.

1. Los trabajadores afiliados a un Sindicato podrán, en el ámbito de la Empresa o Centro de Trabajo :

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

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

- a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a su disposición un Tablón de Anuncios que deberá situarse en el Centro de Trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.
- b) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.
- c) La utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellos Centros de Trabajo con más de 150 trabajadores.
- d) Acumulación de los créditos horarios que correspondan a los miembros de los Comités de Empresa de su Sindicato, efectuándose la distribución por la Sección Sindical correspondiente entre los miembros del Comité de Empresa.

Art.39. Delegado Sindical Estatal

Las Centrales Sindicales o Sindicatos con Secciones Sindicales reconocidas según el artículo anterior que tengan más del 10 por 100 de los

membros del Comité de Empresa o Delegados de Personal a nivel de Empresa, podrán designar un Delegado Sindical Estatal, quien ostentará la representación de la Central o Sindicato designante dentro de la Compañía.

El Delegado Sindical Estatal deberá ser trabajador en activo de la Empresa, teniendo las siguientes atribuciones:

1. Representar y defender los intereses del Sindicato a que pertenezca y servir de instrumento de comunicación entre la Central o Sindicato y la Dirección de la Empresa.
2. Podrá asistir a las reuniones de los órganos paritarios de Seguridad y Salud Laboral, Comisión Paritaria del Convenio, Comisiones negociadoras de los convenios, Comité Intercentros, y cuantas Comisiones Paritarias se establezcan en el Convenio Colectivo, con voz pero sin voto, así como a aquellas reuniones que convoque la Empresa con carácter general.
3. Poseerá las mismas garantías, derechos y obligaciones reconocidas por el Estatuto de los Trabajadores, por la Ley Orgánica de Libertad Sindical y por el Convenio Colectivo a los miembros de los Comités, recibiendo la misma información y siendo oído por la Compañía en las mismas circunstancias que los citados Comités.
4. Será informado y oído por la Compañía con carácter previo:
 - a) Acerca de los despidos y sanciones que afectan a los afiliados al sindicato.
 - b) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslados de trabajadores, cuando revista carácter colectivo o del Centro de Trabajo y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.
 - c) Implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y sus posibles consecuencias.
5. A fin de que pueda realizar adecuadamente sus funciones tendrá la siguiente situación:
 - a) Tendrá derecho a la acumulación del crédito de horas sindicales que correspondan a los miembros de los Comités de Empresa o Secciones Sindicales.
 - b) Se negociará una bolsa para hacer frente a los gastos de locomoción, en los viajes que realicen en el desempeño de su cargo.

Art.40. Delegados Sindicales, Provinciales o de Centro.

En aquellos Centros de Trabajo con 200 o más trabajadores se elegirá un Delegado Sindical.

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

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

Art.41. Cuota Sindical.

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

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

Art.42. Contratas.

La Dirección de la Empresa proporcionará trimestralmente a los Representantes de los Trabajadores información completa sobre los contratos que realice y particularmente:

- Objeto de contrata.
- Actividades desarrolladas por el contratista.

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

CAPITULO X I

SOLUCION DE CONFLICTOS

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

Art. 43. Comisión Paritaria.

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

1. Composición.

La Comisión Paritaria está integrada por 4 representantes designados por las partes firmantes del presente Convenio y por 4 representantes designados por la Dirección de la Empresa.

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

2. Procedimiento.

Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios, otorgarán tal calificación la Dirección de la Empresa o la Representación de los Trabajadores.

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

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

3. Funciones.

Son funciones específicas de la Comisión Paritaria las siguientes:

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

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

- c) Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.

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

Art. 44. Conflictos colectivos.

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

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

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

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

b) Mediación.

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

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

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

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

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

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

c) Arbitraje.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art.45. Competencias y atribuciones de la Comisión Paritaria en los procedimientos de solución de conflictos colectivos.

La Comisión Paritaria tendrá las atribuciones y competencias ya citadas y de forma primordial las siguientes:

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

DISPOSICIONES ADICIONALES

Art.46. Movilidad de los trabajadores en el Grupo de Empresas del Instituto Nacional de Hidrocarburos.

Las posibilidades de promoción que plantea el pertenecer a un Grupo de empresas y el hecho de que estamos asistiendo a adecuación de plantillas en unas empresas y nuevas contrataciones en otras permite establecer fórmulas de traslado entre las diversas empresas.

Las fórmulas establecidas en el Grupo de Empresas del I.N.H. son las siguientes:

- a) Ofertar las vacantes y nuevos puestos de trabajo a los trabajadores de otras empresas del I.N.H. antes que al mercado externo.
- b) Promocionar este traslado entre empresas del Grupo I.N.H.:
- Respetando los años de antigüedad en el Grupo a efectos del cómputo del complemento de antigüedad con los nuevos valores, así como a efectos indemnizatorios.
- En los casos en que el salario en la nueva empresa sea menor, se compensará la diferencia, respecto de sus retribuciones totales, con un complemento personal o una indemnización o tanto alzado.
- Compensando el traslado con la indemnización pactada cuando implique traslado de residencia.
- Se le otorgará al trabajador una excedencia forzosa por un plazo máximo de 2 años. En caso de retorno del trabajador a la empresa de origen procederá la devolución de las indemnizaciones que hubiera percibido, excepto los gastos de traslado.

Esta medida será de carácter voluntario.

Art.47. Estabilidad en el empleo de la Empresa.

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

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

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

Para todo el colectivo de trabajadores con contrato por obra y servicio se establece que a lo largo de su vida laboral ocuparán las vacantes en las Empresas del Grupo Repsol de sus características profesionales, teniendo prioridad para ocuparlas frente a las contrataciones de personas ajenas al Grupo. Asimismo, a estos efectos, tendrán el mismo tratamiento que el personal fijo del Grupo.

Cuando se produzca una baja, la Empresa podrá acordar la amortización del puesto de trabajo correspondiente o la forma en que en el futuro se desarrollarán las funciones que realice el trabajador.

Para llevar a cabo el seguimiento estricto de lo indicado en los párrafos anteriores, la Dirección de la Empresa y los Sindicatos firmantes del presente Convenio controlarán el cumplimiento de este acuerdo, para lo cual adoptarán conjuntamente las medidas que estimen pertinentes desde la firma del Convenio.

Art.48. De la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

1. Las partes firmantes del presente Convenio comparten la opinión que hombres y mujeres tienen que tener las mismas oportunidades en el trabajo, coinciden en que éste es un objetivo no conseguido en la actualidad y asumen que es necesario promover medidas para alcanzar unos niveles de igualdad de oportunidades satisfactorios en los próximos años.

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

- Que hombres y mujeres tienen que gozar de igualdad de oportunidades en el empleo, la formación, la promoción y el desarrollo de su trabajo.
- Que mujeres y hombres tienen que recibir igual salario ante trabajo de igual valor y que tiene que haber igualdad en todas las condiciones del empleo.

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

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

- Analizar, identificar y eliminar la posible discriminación en el acceso, el salario, la formación y la promoción de la mujer en la empresa. Si para realizar esta tarea es necesaria alguna investigación, la empresa facilitará los recursos necesarios para llevarla a cabo.
- Posibilitar el aumento de la presencia femenina, procurando que esta presencia se dirija también a las ocupaciones tradicionalmente masculinas.
- Decidir una evolución creciente de recursos para la formación de las mujeres. Desarrollando especialmente programas en dos direcciones:
 - De informática en el área administrativa.
 - De seguimiento de carrera para las técnicas medias y superiores, buscando su promoción a puestos de dirección.

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

- Asumir el papel social de la maternidad-paternidad.

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

DISPOSICIONES FINALES

Art.49. Faltas y sanciones.

Los empleados podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones establecidos en las disposiciones legales y en el Reglamento de Faltas y Sanciones de Repsol Exploración, S.A.

Art.50. Unicidad del Convenio.

El presente Convenio Colectivo constituye un todo unitario: en el caso de que alguno de sus artículos no fuese aprobado o dejado en suspenso en el trámite de su registro, las partes negociadoras deberán considerar, si cabe su modificación, manteniendo la vigencia del resto del articulado del Convenio, o si, por el contrario, deberá revisarse la totalidad del mismo.

Art.51. Compensación y absorción.

Las condiciones pactadas en este Convenio son compensables en cómputo anual con las que anteriormente rigieron por mejoras pactadas o unilateralmente concedidas por la Empresa, imperativo legal de cualquier naturaleza, Convenio o Pacto de cualquier clase.

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

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

Art.52. Publicidad.

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

28157 RESOLUCION de 26 de octubre de 1990, de la Subsecretaría, por la que se emplaza a los interesados en el recurso contencioso-administrativo número 1.096/90, sobre reconocimiento de grado.

Ante la Sala Segunda de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Territorial de Barcelona se ha interpuesto por don Emilio Llobera Gómez y don José Manuel Roso Mateu recurso número 1.096/90, sobre reconocimiento de grado.

En cumplimiento de lo ordenado por el ilustrísimo señor Presidente de dicha Sala, esta Subsecretaría ha resuelto emplazar a los posibles interesados en el mantenimiento de la resolución impugnada, que ostenten derechos derivados de la misma para que comparezcan ante la referida Sala, sin que su personación en autos pueda retrotraer ni interrumpir el curso de los mismos.

Madrid, 26 de octubre de 1990.-El Subsecretario, Segismundo Crespo Valera.

28158 RESOLUCION de 26 de octubre de 1990, de la Subsecretaría, por la que se emplaza a los interesados en el recurso contencioso-administrativo número 1.258/90, sobre reconocimiento de nivel.

Ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Sección Segunda) se ha interpuesto por doña Teresa Isabel Beltrán Casas recurso con número de autos 1.258/90, sobre reconocimiento de nivel.

En cumplimiento de lo ordenado por el ilustrísimo señor Presidente de dicha Sala, esta Subsecretaría ha resuelto emplazar a los posibles interesados en el mantenimiento de la resolución impugnada, que ostenten derechos derivados de la misma para que comparezcan ante la referida Sala, sin que su personación en autos pueda retrotraer ni interrumpir el curso de los mismos.

Madrid, 26 de octubre de 1990.-El Subsecretario, Segismundo Crespo Valera.