

Anexo III.-León, donde dice: «Asociación Cultural y Deportiva "El Pino", 350.000 pesetas». debe decir: «Asociación Cultural "El Pino", 350.000 pesetas».

Lo que comunico para su conocimiento y efectos.

Madrid, 16 de septiembre de 1991.-P. D. (Orden de 26 de octubre de 1988), el Secretario de Estado de Educación, Alfredo Pérez Rubalcaba.

Excmo. Sr. Secretario de Estado de Educación e Ilmos. Sres. Director general de Formación Profesional Reglada y Promoción Educativa y Directores provinciales de Educación y Ciencia.

**24048** *CORRECCION de erratas de la Orden de 1 de agosto de 1991 por la que se deniegan y conceden subvenciones a Entidades privadas sin fines de lucro para la realización de actividades en el marco de la Educación de Adultos.*

Padecidos errores en la inserción de la mencionada Orden, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 191, de fecha 10 de agosto de 1991, páginas 26611 a 26614, se transcriben a continuación las oportunas rectificaciones:

En el anexo III. Entidades solicitantes y cuantía de la subvención, grupo A, Asturias, donde dice: «Obra Sindical y Cultural (Sopeña), Gijón y Obra Sindical y Cultural (Sopeña), Oviedo», debe decir: «Obra Social y Cultural (Sopeña), Gijón y Obra Social y Cultural (Sopeña), Oviedo».

En dicho anexo, Toledo, donde dice: «Obra Sindical y Cultural (Sopeña) (OSCUS)», debe decir: «Obra Social y Cultural (Sopeña) (OSCUS)».

**24049** *RESOLUCION de 18 de septiembre de 1991, de la Dirección General de Investigación Científica y Técnica, por la que se adjudica una beca de reincorporación a España de Doctores y Tecnólogos con cargo al Programa Nacional de Formación de Personal Investigador.*

Ilmo. Sr.: Por Orden de 26 de octubre de 1990 («Boletín Oficial del Estado» del 30), del Presidente de la Comisión Interministerial de Ciencias y Tecnología, se convocaban acciones de Formación de Personal Investigador. Por acuerdo de la misma Comisión Interministerial de 15 de octubre de 1987, se encarga la gestión de las acciones de Formación de Personal Investigador, entre las que se encuentran las becas de reincorporación a España de Doctores y Tecnólogos, a la Dirección General de Investigación Científica y Técnica.

En virtud de dicho acuerdo, dentro del marco del Programa Nacional de Formación de Personal Investigador, del Plan Nacional de Investigación Científica y Desarrollo Tecnológico,

Esta Dirección General ha resuelto:

Primero.-Como continuación de la Resolución de 2 de julio de 1991 («Boletín Oficial del Estado» del 18) y de la Resolución de 19 de julio («Boletín Oficial del Estado» de 6 de agosto), adjudicar una beca de dicho programa a don José Juan Ramo Romero, adscrita a la Universidad de Valencia. Queda condicionada esta resolución al cumplimiento de todos los requisitos exigidos en la citada Orden de convocatoria y en su anexo C antes del día 1 de octubre de 1991.

El periodo de disfrute será de un año.

Segundo.-La cuantía de esta beca será de 140.000 pesetas mensuales, más un seguro de accidentes y asistencia médica, así como 300.000 pesetas de ayuda institucional para la unidad básica de investigación donde el becario va a desarrollar su labor.

Si desea extender el seguro, en lo que respecta a la asistencia sanitaria, al cónyuge e hijos, en su caso, deberá solicitarlo a la Dirección General de Investigación Científica y Técnica (Servicio de Formación de Investigadores y Especialistas), acreditando, mediante certificación expedida por la Seguridad Social, su no inclusión en la misma.

Tercero.-Si por cualquier circunstancia desea o tiene obligación de renunciar a la beca deberá comunicarlo directamente a la Dirección General de Investigación Científica y Técnica (Servicio de Formación de Investigadores y Especialistas), quien informará de la resolución que corresponda a la Universidad de Valencia.

Cuarto.-La Dirección General de Investigación Científica y Técnica podrá autorizar un aplazamiento en la fecha de incorporación hasta el 1 de enero de 1992, cuando exista una causa debidamente justificada. El tiempo de aplazamiento es irrecuperable a todos los efectos en el periodo de duración de la beca.

Contra esta Resolución cabe recurso de alzada ante el Ministro de Educación y Ciencia en el plazo de quince días, a partir del siguiente a su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que pongo en conocimiento de V. I. a los efectos oportunos.

Madrid, 18 de septiembre de 1991.-El Director general, Roberto Fernández de Caleyá y Alvarez.

Ilmo. Sr. Subdirector general de Formación y Perfeccionamiento de Personal Investigador.

## MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**24050** *RESOLUCION de 12 de septiembre de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del XVI Convenio Colectivo para el personal de tierra de la Empresa «Repsol Butano, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del XVI Convenio Colectivo para el personal de tierra de la Empresa «Repsol Butano, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 30 de julio de 1991, de una parte, por representantes de las Centrales sindicales UGT y CC.OO. en la citada razón social, en representación del colectivo laboral afectado, y de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

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

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

Madrid, 12 de septiembre de 1991.-La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

### XVI CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «REPSOL BUTANO, S. A.»

#### CAPITULO I

##### Ambito de aplicación

**Artículo 1º. Ambito de aplicación funcional.-** El presente Convenio Colectivo regulará las relaciones de trabajo entre la Empresa «REPSOL BUTANO, SOCIEDAD ANONIMA», y el personal que en ella presta sus servicios, al que se refiere el artículo siguiente.

**Artículo 2º. Ambito de aplicación personal.-** 1. Las condiciones laborales pactadas en el presente Convenio afectarán a todos los trabajadores de «REPSOL BUTANO, SOCIEDAD ANONIMA», que estén prestando servicios antes de su entrada en vigor o se contraten durante su vigencia.

##### 2. Quedan expresamente excluidos:

a) El personal de alta dirección a que se refiere el artículo 2,a) del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto.

b) El personal que sin estar incluido en el punto anterior sea designado para ejercer funciones definidas como básicas en la organización de la Empresa, en tanto desempeñe dichas funciones.

c) El personal de mar acogido al Convenio Colectivo de Flota de «REPSOL BUTANO, SOCIEDAD ANONIMA».

3. El personal al que, siéndole de aplicación el presente Convenio, sea designado para ocupar uno de los puestos a que se refieren los apartados a) y b) del número anterior por el que quedase excluido, será considerado respecto de su situación anterior, como excedente especial por el tiempo que dure la designación, consistiendo dicha excedencia en la reserva de puesto de trabajo y cómputo de la antigüedad en la Empresa.

4. El personal a que hace referencia el apartado b) del nº 2 del presente artículo, no podrá superar el 15% del total de la plantilla de la Empresa.

**Artículo 3º. Ambito de aplicación territorial.-** Se extiende a todo el territorio nacional, rigiendo tanto en las oficinas centrales como en las delegaciones, factorías y cualesquiera otras dependencias que, perteneciendo orgánica y administrativamente a la Empresa, puedan establecerse por la misma para el desarrollo de sus actividades.

**Artículo 4º. Vigencia.-** El presente Convenio tendrá una vigencia de 2 años, desde el 1 de enero de 1991 al 31 de diciembre de 1992, si bien la aplicación de sus normas se iniciará a partir del día de su firma. No obstante lo

anterior, las mejoras en retribuciones establecidas por el Convenio se aplicarán a partir del 1 de enero de 1.991.

La denuncia de este Convenio se producirá de conformidad con la legislación vigente y, en todo caso, por medio de escrito dirigido por el Comité Intercentros a la Dirección, dentro de los dos últimos meses de su vigencia. De no producirse la denuncia expresa por cualquiera de las partes, el Convenio se entenderá prorrogado automáticamente por la tácita de un año.

Dentro de los cuarenta y cinco días naturales anteriores a la fecha de finalización de la vigencia de este Convenio Colectivo, la representación social se reunirá al objeto de preparar la plataforma reivindicativa, que entregará a la Dirección veinte días antes de la fecha citada.

## CAPITULO II

### Organización práctica del trabajo

**Artículo 5º.** 1. En todo lo referente a la organización del trabajo, la Dirección de la Empresa actuará de acuerdo con las facultades que le otorgue la legislación vigente.

2. Sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, los órganos de representación de los trabajadores tendrán derecho:

- a) El Comité Intercentros, a la información y audiencia sobre las decisiones de la Dirección en las materias de estructuración orgánica empresarial y administración de personal que puedan afectar a los intereses del personal.

El término "afectar" del párrafo anterior de este apartado debe interpretarse en el sentido de lesionar o perjudicar, y la frase "intereses del personal" se refiere a un colectivo de trabajadores.

- b) El Comité Intercentros y los Comités de Centro de Trabajo, a la participación con la Dirección en aquellos aspectos de las relaciones de trabajo en los que así se especifique en este Convenio y en los términos al respecto establecidos en el mismo.
- c) El Comité Intercentros y los Comités de Centro de Trabajo, a asumir en exclusiva la organización y gestión de las actividades sociales en que así se establezca en el presente Convenio, bajo la fiscalización económica de la Dirección de la Empresa.

3. En tanto no afecte a la dignidad humana o cause perjuicio a su formación profesional, todo trabajador está obligado a efectuar no sólo las tareas propias de su especialidad, sino también las de las especialidades conexas que con carácter complementario puedan serle encomendadas. En caso de fuerza mayor o peligro, seguirá las instrucciones de su superior inmediato, en el momento en que el peligro se produzca; por ausencia del superior que pueda dadas, el personal obrará por propia iniciativa y con la máxima diligencia, según las circunstancias del caso.

## CAPITULO III

### Clasificación Profesional

**Artículo 6º.** La clasificación profesional de los trabajadores a que afecta este Convenio está integrada por los grupos, subgrupos, categorías y grados que se describen en los artículos siguientes y que se resumen en el anexo I.

Tal clasificación tiene carácter meramente enunciativo, sin que sea necesaria la dotación de todas las categorías enumeradas, sino en la medida en que las necesidades de la Empresa lo aconsejen.

## CAPITULO IV

### Definiciones Profesionales

**Artículo 7º.** **Técnicos.**- Son aquellos a quienes para el cumplimiento de sus funciones se les exige la posesión de un título profesional de grado superior o medio, reconocido oficialmente por el Estado español y que son contratados precisamente para el desempeño de actividades propias de su carrera, sin perjuicio de lo establecido en el subgrupo III del presente artículo.

En función del grado de titulación oficial exigido y, en su caso, de las funciones desempeñadas, se distinguirán los siguientes subgrupos y categorías:

#### I. Subgrupo de Técnicos superiores:

**Categoría primera.-** Técnico superior de primera, en la que se clasificará al personal con título superior comprendido en la definición general que haya sido designado libremente por la Dirección de la Empresa.

**Categoría segunda.-** Técnico superior de segunda, en la que se clasificará al personal con título superior comprendido en la definición general, procedente de la categoría tercera, que haya superado en ella un periodo de integración máximo de tres años.

**Categoría tercera.-** Técnico superior de tercera, en la que se clasificará al personal con título superior comprendido en la definición general desde su contratación hasta que la Dirección de la Empresa estime cumplido el periodo de integración dentro de los límites señalados en la categoría anterior.

#### II. Subgrupo de Técnicos medios:

**Categoría primera.-** Jefe Técnico de grado medio, que corresponderá a los Técnicos de grado medio que, a los órdenes directas o funcionales de su superior jerárquico, según la orgánica de la Empresa, realicen con plena responsabilidad trabajos propios de su profesión y estén al frente de determinadas secciones técnicas.

**Categoría segunda.-** Técnico de grado medio de primera, en la que se clasificará al personal comprendido en la definición general, procedente de la categoría inferior que haya superado en ella un periodo de integración máximo de dos años.

**Categoría tercera.-** Técnico de grado medio de segunda, en la que se clasificará al personal comprendido en la definición general, procedente de la categoría inferior, que haya sido designado libremente por la Dirección de la Empresa.

**Categoría cuarta.-** Técnico de grado medio de tercera, en la que se clasificará al personal comprendido en la definición general, procedente de la categoría inferior, que haya superado en ella un periodo de integración máximo de tres años.

**Categoría quinta.-** Técnico de grado medio de cuarta, en la que se clasificará al personal comprendido en la definición general, desde su contratación como profesional hasta que la Dirección de la Empresa estime cumplido su periodo de integración dentro de los límites señalados en el grado anterior.

#### III. subgrupo de Asistentes técnicos:

**Categoría única.-** Asistente técnico, en la que se clasificará al personal que, con iniciativa propia y con independencia de la formación académica que pueda poseer, realiza funciones de asistencia y asesoramiento, así como de conservación, reparación, mantenimiento y puesta a punto de los diferentes equipos e instalaciones precisos en las distintas áreas organizativas de la Empresa, como consecuencia de la implantación de las nuevas tecnologías.

**Artículo 8º.** **Técnicos especializados.-** Son los que, sin serles exigido título oficial, poseen y desarrollan conocimientos técnicos específicos de las actividades de la Empresa.

**Categoría primera.-** Jefes Técnicos especializados: Son aquellos que, sin perjuicio de poder realizar por sí mismos los trabajos propios de una técnica específica, y bajo las directrices de sus superiores, tienen a su cargo la responsabilidad en la perfección y eficacia del trabajo, disciplina y seguridad del personal a sus órdenes, ejerciendo mando directo sobre Capataces, Profesionales de oficio, Técnicos especializados e incluso sobre otros Jefes Técnicos especializados de grado inferior.

Existirán tres grados, correspondientes a la importancia técnica de la función, nivel de mando y responsabilidad, de acuerdo con la orgánica de la Empresa:

Jefes Técnicos especializados de primera.  
Jefes Técnicos especializados de segunda.  
Jefes Técnicos especializados de tercera.

**Categoría segunda.-** Técnicos especializados: Se clasificará en esta categoría al personal que, sin ejercer mando, realice trabajos que correspondan a las exigencias de la definición general de alguna de las especialidades técnicas de mantenimiento y montaje de elementos de producción e instalaciones (electricidad, mecánica, neumática, fontanería, soldadura), laboratorio, oficina técnica, transporte o manipulaciones de gas, asistencia técnica y otras.

Existirán los siguientes grados:

Técnicos especializados A.  
Técnicos especializados B.  
Técnicos especializados C.

**Artículo 9º. Administrativos.-** Son los empleados que realizan funciones comerciales, de oficina, contables de almacén (con conocimiento de los materiales que se manejan en el mismo, realizando la recepción, clasificación, colocación, vigilancia y despacho de aquellos, fichas de existencia o movimiento, preparación de remesas, etc., cuidando de la seguridad y conservación de los materiales dentro del almacén), manejo de centralitas telefónicas (para la comunicación de las dependencias de la Empresa entre sí y con el exterior, o la recepción de pedidos de cargas de gas, reclamaciones y avisos de averías en los centros telefónicos establecidos al efecto), manejo de transmisores y receptores de teletipo y medios para el tratamiento de la información mediante sistemas informáticos u otras funciones análogas, ya sea dentro de la organización central de la Empresa o en sus dependencias y ramificaciones diversas.

**Categoría primera.-** Jefes administrativos: Son los empleados que, dentro de la definición general del grupo, ejercen de modo permanente mando y supervisión sobre otro personal administrativo, incluso sobre otros Jefes de inferior nivel o funciones a las que la orgánica de la Empresa confiere tal rango.

Existirán tres grados de Jefes administrativos que corresponderán a la distinta importancia determinada por la orgánica de la Empresa:

Jefes de Administración de primera: Son los Jefes administrativos que tienen a su cargo secciones o funciones que en la orgánica de la Empresa están calificadas como de primera.

Jefes de Administración de segunda: Son los Jefes administrativos que tienen a su cargo secciones o funciones que en la orgánica de la Empresa están calificadas como de segunda.

Jefes de Negociado: Son los empleados que tienen a su cargo un Negociado o función concreta que desempeñan con iniciativa y responsabilidad, estando capacitados para distribuir el trabajo entre los Oficiales y Auxiliares a sus órdenes.

**Categoría segunda.-** Oficiales administrativos: Son los empleados que, a las órdenes de sus respectivos superiores, pueden ejecutar trabajos comerciales de oficina, contables, de almacén, manejo de centralitas telefónicas, manejo de transmisores y receptores de teletipo y utilización de medios informáticos u otros de máxima responsabilidad, con capacidad suficiente para resolver por propia iniciativa las dificultades que surjan en el desempeño de sus funciones:

Existirán tres grados:

Oficiales especializados: Son los empleados que, además de cumplir los requisitos señalados en la definición general, poseen conocimientos especializados, adquiridos en los cursos que a tal efecto organice la Empresa, y sean destinados a puestos de trabajo que exijan tales conocimientos específicos.

Oficiales primeros: Son los empleados que, cumpliendo los requisitos de la definición general, han adquirido una experiencia de trabajo en la Empresa de seis años en la categoría de Oficial segundo.

Oficiales segundos: Son los empleados que, cumpliendo los requisitos de la definición general, han adquirido una experiencia de trabajo en la Empresa de seis años en la categoría de Auxiliar administrativo de primera.

**Categoría tercera.-** Auxiliares administrativos: Son los empleados que, a las órdenes de sus superiores o colaborando con los Oficiales, realizan los trabajos

burocráticos que se les encomiendan con la capacidad y eficacia necesarias.

Existirán los grados siguientes, en función de los años de experiencia en la categoría:

Auxiliares administrativos de primera: Con experiencia máxima de tres años en la categoría de Auxiliar administrativo de segunda.

Auxiliares administrativos de segunda: Con experiencia máxima de tres años en la categoría de Auxiliar administrativo de tercera.

Auxiliares administrativos de tercera: Sin experiencia.

**Categoría cuarta.-** Coordinadores comerciales: Son los empleados que, en los centros comerciales de la Empresa realizan tareas de recepción telefónica o personal de pedidos de suministro de gas a usuarios, avisos de averías y cualquier otra incidencia relacionada con el servicio a los clientes, registrando y tramitando la información correspondiente y demás tareas conexas a esta actividad.

**Artículo 10º. Personal subalterno.-** Es el formado por los trabajadores que desempeñan funciones para cuyo cumplimiento se requiere solamente la cultura correspondiente a la enseñanza primaria y tienen una responsabilidad elemental, tanto administrativa como de mando.

**Categoría primera.-** Conserjes Mayores: Son los que tienen bajo su mando a Conserjes, Ordenanzas y Porteros y personal de limpieza, cuidando de la distribución del servicio, ejecución de los trabajos de tipo subalterno por sus subordinados y del orden y aseo de las distintas dependencias de la Empresa y correcta utilización de máquinas para reproducir planos y escritos.

**Categoría segunda.-** Subalternos de primera:

- Conserjes: Son los subalternos procedentes de Ordenanzas y Porteros, con más de seis años de antigüedad en la categoría que tienen asignadas las mismas funciones expresadas para ella.
- Vigilantes Jurados: Son los que tienen a su cargo, bien durante el día o la noche, la vigilancia de edificios, recintos, instalaciones o almacenes, portando armas de fuego con licencia correspondiente y habiendo obtenido el nombramiento oportuno de las autoridades competentes.

**Categoría tercera.-** Subalternos de segunda:

- Porteros: Son aquellos que, al frente de una portería, tienen encomendadas funciones de vigilancia, así como de información al público, con una experiencia de tres años en el grado inferior.
- Ordenanzas: Son los encargados del reparto de documentos y correspondencia dentro o fuera de las oficinas de la Empresa, copias de documentos por procedimientos mecánicos, fechar y numerar éstos, hacer recados, realizar gestiones a domicilio, orientar al público en los locales de aquellas, atender pequeñas centralitas telefónicas que no les ocupen permanentemente, realizar pequeños trabajos manuales o por medios mecánicos, preparar paquetes y embalajes y trasladar material y mobiliario de oficina, así como cualquier otro trabajo análogo a los especificados, con una experiencia de tres años en el grado inferior.
- Guardas: Son los que, sin ostentar la condición de vigilantes jurados, tienen a su cargo, bien durante el día o la noche, la vigilancia de edificios, recintos, instalaciones o almacenes, con una experiencia de tres años en el grado inferior.

**Categoría cuarta.-** Subalternos de tercera: Porteros, Ordenanzas, Guardas con experiencia máxima de tres años en la categoría inferior.

**Categoría quinta.-** Subalternos de cuarta: Porteros, Ordenanzas y Guardas sin experiencia.

**Artículo 11º. Personal obrero.-** El personal obrero estará comprendido en alguno de los subgrupos siguientes: Profesionales de oficios varios, Especialistas, Mozos y personal de limpieza y servicios generales.

**Subgrupo I**

Profesionales de oficios varios.- Son aquellos que ejercen en la Empresa alguno de los oficios siguientes: Conductores, Mecánicos de automóviles, Carpinteros, Albañiles, Fontaneros, Torneros, Jardineros, Soldadores, Electricistas, Cocineros, Camareros, Pintores, etc..

**Categoría primera.- Maestros:** Son los que, procediendo de Oficial primero de alguno de los oficios clásicos y sin perjuicio de realizar los trabajos que constituyen su especialidad, han adquirido un conocimiento completo de todas las especialidades básicas que integran una rama profesional y están capacitados para la acertada distribución del trabajo entre los operarios que puedan estar a sus órdenes.

**Categoría segunda.- Oficiales:** Son los que tienen alguna especialidad en uno de los oficios clásicos antes mencionados, desempeñando cuantos trabajos se les encomienden en relación con ella.

Existirán dos grados:

**Oficiales primeros:** Son los que, cumpliendo los requisitos de la definición general, han adquirido una experiencia de trabajo en la Empresa de seis años en la categoría de Oficial segundo, estando capacitados para interpretar y realizar por sí mismos las tareas encomendadas, dirigiendo al propio tiempo la labor que realizan los Oficiales segundos, Ayudantes y Oficiales terceros que puedan estar a sus órdenes.

**Oficiales segundos:** Son los que, cumpliendo los requisitos de la definición general, han adquirido una experiencia de trabajo en la Empresa de seis años en la categoría de Oficiales de tercera y ayudantes.

**Categoría tercera.- Oficiales de tercera y Ayudantes:** Son los profesionales de oficio que, cumpliendo el periodo de aprendizaje, realizan los trabajos de su especialidad que les sean encomendados, colaborando con los Oficiales y adquiriendo con la práctica la experiencia necesaria para integrarse a los seis años de trabajo de tal categoría en la de Oficial segundo de oficio.

**Subgrupo II**

**Especialistas:** Son los obreros que sin tener el carácter de profesionales de oficio determinado ni haber adquirido el nivel de preparación requerido para clasificarse como Técnicos Especializados, conocen de modo especial las técnicas de la manipulación de los gases licuados en sus distintos aspectos.

**Categoría primera.- Capataces:** Son los que, reuniendo conocimientos prácticos y condiciones de mando, dirigen y vigilan los trabajos de un grupo de Especialistas prácticos, controlando además la entrada, descarga, carga y salida de vehículos y el movimiento de botellas y toda clase de efectos y materiales dentro de la factoría o almacén de la Empresa. Tendrán, en todo caso, la preparación correspondiente a los Especialistas de primera A y podrán sustituir a los Jefes Técnicos especializados o colaborar con ellos, como mandos, en los procesos de producción o trasvase.

En las plantas que tengan mecanizada la carga, descarga y movimiento de botellas, los Capataces podrán ocupar además cualquier puesto de Especialista de primera A, si no fuera necesario su empleo como mandos intermedios.

**Categoría segunda.- Especialistas prácticos:** Son los que, de acuerdo con la definición general desarrollan las técnicas de manipulación de gas correspondientes a los distintos grados de esta categoría.

Existirán los siguientes grados:

**Especialistas de primera A:** Son los que desarrollan las tareas correspondientes a su diploma, adquirido mediante la formación y adiestramiento facilitado por la Empresa, así como las funciones correspondientes a los distintos grados de Especialista de nave, e incluso los trabajos propios de peonaje, cuando no existieran Especialistas prácticos de grado inferior.

**Especialistas de nave de primera B:** Son los que desarrollan todas las tareas y técnicas de manipulación del gas en nave de llenado y planta, excepto las determinadas

para el grado anterior, incluso los trabajos de peonaje, cuando no existan Especialistas prácticos de grado inferior, y que han adquirido una experiencia de dos años en el grado de Especialista de nave de segunda.

**Especialistas de nave de segunda:** Son los que desarrollan todas las tareas y técnicas de manipulación de gas en nave de llenado y planta, excepto las de Especialistas de primera A, incluso los trabajos de peonaje cuando no existan Especialistas prácticos de grado inferior, y que han adquirido una experiencia de dos años en el grado de Especialista de nave de tercera.

**Especialistas de nave de tercera:** Son los que desarrollan todas las tareas y técnicas de manipulación de gas en nave de llenado y planta, excepto las de Especialistas de primera A, incluso los trabajos de peonaje, cuando no existan Especialistas prácticos de grado inferior, y que han adquirido una experiencia de dos años en el grado de Especialista de nave de cuarta.

**Especialistas de nave de cuarta:** Es el grado de ingreso, y son los que a su ingreso son adiestrados y desarrollan todas las tareas y técnicas de manipulación de gas en nave de llenado y planta, excepto las de Especialistas de primera A, así como trabajos de peonaje, indistintamente y que se integran en el grado inmediato superior por el transcurso de un periodo de dos años.

Cuando las necesidades de la producción lo permitan, se procurará hacer rotación de tareas y cometidos a fin de mantener el adiestramiento polivalente en todos los Especialistas de nave.

La polivalencia exigida a los Especialistas prácticos a tareas de peonaje y las facilidades dadas por la Empresa para promocionar a este grupo sin limitación ha dado lugar a la supresión de la categoría de Peones, debiendo, por consecuencia, los trabajos correspondientes al peonaje desarrollarse por los Especialistas prácticos en la forma que se determina en este artículo.

En dichas tareas se entenderá comprendido cualquier clase de trabajo manual que se les encomiende en factorías, almacenes, talleres u otros Centros de trabajo y, en particular, el de carga y descarga, movimiento y acondicionamiento de botellas.

**Categoría tercera.- Mozos de laboratorio y almacén:** Son los trabajadores que prestan sus servicios en los laboratorios o almacenes de la Empresa, transportando y clasificando efectos y materiales, incluso por medios mecánicos, cuidando del buen orden y limpieza de los materiales utilizados o custodiados en el laboratorio o almacén.

Existirán los siguientes grados, en función de los años de experiencia en la categoría:

Mozos de primera, con experiencia de seis años en la categoría inferior.

Mozos de segunda, con experiencia de tres años en la categoría inferior.

Mozos de tercera, sin experiencia.

**Subgrupo III**

**Personal de limpieza y servicios generales:** Es el personal que tiene a su cargo la limpieza general de cocinas, dependencias y cualquier clase de locales de la Empresa, así como las atenciones domésticas que no exijan especialización, en oficinas, comedores, etc.

Existirán tres grados:

**Limpiadora-Camarera de primera,** cuando además de los cometidos que se recogen en la definición general, tengan a su cargo la confección y reparto de bocadillos y bebidas para el personal de la dependencia, sin que para ello exista ni se requiera un nivel profesional de oficio para estas funciones y que hayan superado un periodo de integración por experiencia de tres años en la categoría inferior.

**Limpiadora-Camarera de segunda,** que hayan superado un periodo de integración por experiencia de tres años en la categoría inferior.

**Limpiadora-Camarera de tercera,** sin experiencia.

## CAPITULO V

## Retribuciones

Artículo 12°. Sueldos.- Durante el año 1.991 los sueldos quedan fijados en las siguientes cuantías:

Nivel	Categoría	Pesetas Mensual
1	Técnico Superior de primera .....	310.247
2	Técnico Superior de segunda .....	250.077
	Jefe Técnico de Grado Medio .....	250.077
	Jefe Administrativo de primera .....	250.077
3	Técnico Superior de tercera .....	222.634
	Técnico de Grado Medio de primera .....	222.634
	Jefe Administrativo de segunda .....	222.634
	Jefe Técnico especializado de primera .....	222.634
4	Técnico de Grado Medio de segunda .....	198.873
	Jefe de Negociado .....	198.873
	Oficial especializado .....	198.873
	Jefe Técnico especializado de segunda .....	198.873
5	Técnico de Grado Medio de tercera .....	187.900
	Jefe Técnico especializado de tercera .....	187.900
6	Técnico de Grado Medio de cuarta .....	178.743
	Oficial primero administrativo .....	178.743
	Técnico especializado A .....	178.743
7	Oficial segundo administrativo .....	164.146
	Técnico especializado B .....	164.146
	Conserje Mayor .....	164.146
	Maestro de Oficios varios .....	164.146
8	Asistente Técnico .....	153.845
	Auxiliar administrativo de primera .....	153.845
	Técnico especializado C .....	153.845
	Subalterno de primera (Conserje y Vigilante Jurado) .....	153.845
	Oficial de primera de oficios varios .....	153.845
	Capataz .....	153.845
9	Especialista de primera A .....	150.329
10	Auxiliar administrativo de segunda .....	145.838
	Subalterno de segunda (Guarda, Portero y Ordenanza) .....	145.838
11	Oficial de segunda de oficios varios .....	139.297
	Especialista de nave de primera .....	139.297
12	Auxiliar administrativo de tercera .....	135.053
	Oficial de tercera de oficios varios .....	135.053
	Mozo de primera de laboratorio y almacén ...	135.053
13	Especialista de nave de segunda .....	132.627
	Limpiadora-Camarera de primera .....	132.627
	Subalterno de tercera .....	132.627
14	Mozo de segunda de laboratorio y almacén ...	120.380
	Limpiadora-Camarera de segunda .....	120.380
15	Especialista de nave de tercera .....	110.321
	Subalterno de cuarta .....	110.321
16	Coordinador comercial .....	102.802
	Especialista de nave de cuarta .....	102.802
	Mozo de tercera de laboratorio y almacén ...	102.802
	Limpiadora-Camarera de tercera .....	102.802

Artículo 13°. Antigüedad.- Se mantiene el sistema actual de quinquenios y trienios, cuyo valor será, durante el año 1.991, de 9.897,- pesetas y 4.949,- pesetas, respectivamente, siempre que no vulnere lo dispuesto en la legislación vigente.

Para su abono se computará la fecha en que se perfeccione por el trabajador el correspondiente derecho.

Artículo 14°. Pagas extraordinarias.- Las dos pagas extraordinarias ya establecidas se harán efectivas en los meses de julio y diciembre.

Su cuantía, para cada trabajador, será equivalente a la que en la fecha de su percepción le corresponda mensualmente por el sueldo, antigüedad y gratificaciones del artículo 16°, y, naturalmente, en la proporción que proceda, si su permanencia en la Empresa fuera inferior a un año.

Artículo 15°. La participación en beneficios del personal quedará establecida, cualquiera que sean los resultados de la Empresa, en forma invariable, en el 10 por 100 sobre sus emolumentos anuales. A estos efectos se entenderá por tales, sueldo o salario, pagas extraordinarias ya establecidas (dos), premio de antigüedad, gratificaciones del artículo 16°, indemnizaciones de la Seguridad Social por ILLT, así como las ayudas complementarias del sueldo, en su caso, que se hubieran concedido por la Empresa en las situaciones de baja por accidente laboral. Los beneficios equivalen a 1,4 pagas, que se satisfarán al personal en enero siguiente.

Artículo 16°. Gratificaciones.- Las asignaciones establecidas en este artículo se entenderán íntegras y por cada paga, no tendrán carácter personal, sino que se percibirán por razón de cargo o función desempeñada y, en consecuencia, se extinguirán automáticamente si el empleado cambiara de destino o cesare en su función.

Durante 1.991 tendrán las siguientes cuantías:

Categoría	Importe Pesetas
<b>1. Por puesto de trabajo:</b>	
Jefe de los Servicios Administrativos de Delegaciones .....	24.122
Jefes comerciales .....	24.122
Jefes de explotación A .....	24.122
Jefes de explotación B .....	18.086
Jefes de personal .....	24.122
Jefes de transporte .....	24.122
Jefes de teneduría .....	24.122
Jefes de estudios comerciales .....	24.122
Jefes de ventas de área .....	18.086
Jefes de presupuestos .....	18.086
Jefes de tesorería .....	18.086
Jefes de control administrativo .....	18.086
Agentes de ventas (Jefes de segunda) .....	18.086
Agentes de ventas (Jefes de Negociado y Oficiales especializados) .....	13.264
<b>2. Por quebranto de moneda a cajeros y personal responsable de los cobros y pagos de la Empresa, siempre que maneje dinero en metálico:</b>	
Central .....	18.086
Delegaciones .....	15.072
Factorías .....	6.496
Centros Comerciales .....	3.896
Expendedores G.L.P. ....	3.896
<b>3. Por compensación de trabajo extraordinario y jornada irregular:</b>	
Conductores de turismo afectos al servicio del Presidente y Secretario General .....	24.122
Conductores de turismo y Conductores de furgonetas destinadas a los servicios auxiliares de la dependencia .....	21.107
Conserjes Mayores y Conserjes de Central ...	21.107
Ordenanzas de Central .....	16.581
Motoristas .....	12.057

Artículo 17°. Gratificaciones por asiduidad en el trabajo.- Con objeto de premiar la asiduidad en el trabajo, se mantiene esta gratificación, cuya cuantía se fija durante el año 1.991 en 221,- pesetas íntegras diarias para todos aquellos trabajadores que asistan puntualmente al trabajo.

Por consiguiente, no se percibirá en ningún caso en que no se cumplan estas condiciones, a excepción de cuando la falta de asistencia sea producida por accidente laboral o enfermedad profesional. Por tanto, no se devengará esta gratificación en los días no laborables ni en los correspondientes a las vacaciones anuales u otras licencias o permisos.

Perderán, además, el derecho a la percepción de dicha gratificación aquellos trabajadores que hayan tenido durante el mismo mes tres faltas de asistencia o cinco faltas de puntualidad.

Asimismo se pacta que esta gratificación no se computará, en ningún caso, para el cálculo de horas extraordinarias, gratificaciones ni a ningún efecto.

**Artículo 18°. Ayuda de economato.-** Se mantiene la ayuda de economato concedida por la Empresa y cuya cuantía durante el año 1.991 será de 15.154,- pesetas integras mensuales.

**Artículo 19°. Horas extraordinarias.-** La valoración de las horas extraordinarias durante el año 1.991 se establece en sus importes respectivos en la tabla que figura como anexo número 2 de este Convenio, en los que no figura incluida la incidencia del concepto de antigüedad, que deberá ser incrementado en función de la correspondiente al trabajador que las perciba.

**Artículo 20°. Plus de nocturnidad.-** Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana del día siguiente tendrán un recargo de un 25 por 100 sobre el salario hora base, sin que tenga derecho a percibir este recargo el personal excluido del plus de nocturnidad por el artículo 24 de la Reglamentación Nacional de Trabajo y artículo 34.6 del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 21°. Plus de trabajos tóxicos.-** Se establece un plus de toxicidad consistente en un 10 por 100 sobre el sueldo de convenio, que se abonará mensualmente. La determinación del personal que debe disfrutar de este plus se hará por la Comisión Coordinadora de Seguridad y Salud Laboral, teniendo en cuenta no las categorías profesionales, sino los puestos de trabajo concretos que presenten el riesgo a que el plus se refiere.

**Artículo 22°. Se establece que el premio de vinculación se abonará durante el año 1.991 en la cuantía de 76.001,- pesetas integras a todo trabajador que acredite sus servicios efectivos en la Empresa durante un periodo de diez años; de 16.963,- pesetas integras, cuando acredite quince años de servicios efectivos en la misma; de 76.001,- pesetas al acreditar veinte años de servicios efectivos y de 16.963,- pesetas al acreditar veinticinco años de servicios efectivos.**

En el caso de producirse la baja de un trabajador en la Empresa por fallecimiento, invalidez o jubilación, dentro del año natural en que habría cumplido los diez, quince, veinte o veinticinco años de servicio efectivo a la misma, le será abonado el premio de vinculación que para dicho año le hubiera correspondido.

**Artículo 23°. Gastos de locomoción, manutención y estancia.-** Si por necesidades de servicio algún trabajador tuviera que trasladarse en comisión o viaje de la localidad en que habitualmente tenga su destino, su residencia y lugar en que normalmente efectúe su trabajo, la Empresa le abonará los gastos de locomoción y le compensará los de manutención y estancia, según las normas que a continuación se expresan:

1. El personal se clasificará a estos efectos en los siguientes grupos:

Grupo 1°. Categorías comprendidas en el nivel 1.

Grupo 2°. Categorías comprendidas entre los niveles 2 al 4, ambos inclusive.

Grupo 3°. El resto de las categorías, a partir del nivel 5, inclusive.

2. La cantidad asignada a cada grupo como compensación por los gastos de manutención y estancia, durante el año 1.991 es la siguiente:

Grupo 1°:	9.046,- pesetas
Grupo 2°:	7.916,- pesetas
Grupo 3°:	6.786,- pesetas

Cuando la comisión de servicio tenga una duración máxima de quince días, las cantidades señaladas en el párrafo anterior vendrán incrementadas en un 10 por 100. A partir del decimosexto día, las mismas se liquidarán por su valor señalado en la tabla. A estos efectos, se entenderá como duración del viaje en comisión de servicio el tiempo que medie entre la salida del lugar de destino del empleado y su regreso al mismo. Cuando el trabajador que realice el viaje o comisión los efectúe a diferentes localidades sin regresar desde cada una de ellas a su centro de trabajo liquidará el importe de sus gastos con los incrementos correspondientes, teniendo en cuenta el número de días que permaneció en cada localidad.

Cuando la duración del viaje o comisión, siendo inferior a doce horas, rebase las ocho horas desde que inició

la jornada de trabajo, dará lugar al trabajador a percibir la mitad de la cantidad señalada en el párrafo primero. Se liquidará la totalidad de dicha cantidad cuando no rebasando las doce horas, contando desde la salida desde el puesto de trabajo, el regreso se realice el día siguiente de la salida. Si la iniciación del viaje, contada desde la iniciación del mismo, fuese superior a doce horas, dará derecho al trabajador a percibir la cantidad total del párrafo primero de este apartado, excepto cuando la fecha de salida y la de regreso correspondan a dos días consecutivos, en cuyo caso tendrá derecho a la percepción de las cantidades correspondientes a dos días. En los demás supuestos se liquidarán tantos gastos de manutención y estancia como fechas dure la comisión.

No obstante, cuando el viaje o comisión se realice por un grupo de empleados para asistencia a reuniones o actividades especiales, las cantidades correspondientes a todos los miembros del grupo serán iguales a las asignadas al empleado de mayor categoría que forme parte del mismo.

Los gastos de manutención y estancia que se devenguen fuera del territorio nacional serán los que se justifiquen debidamente por el personal incrementados por las cantidades figuradas en el párrafo primero de este apartado.

3. Los gastos de locomoción se abonarán de acuerdo con el siguiente criterio:

a) Viajes en ferrocarril: Grupos primero y segundo, coche-cama; grupo tercero, primera clase.

El personal del grupo tercero, cuando viaje de noche podrá hacerlo también en literas.

b) Viajes en avión: Grupos primero y segundo, clase primera; grupo tercero, clase turista.

c) Viajes en buque (en defecto de los anteriores medios): Grupos primero y segundo, clase preferente; grupo tercero, clase primera.

4. Los empleados autorizados por las normas de la Dirección para utilizar en sus desplazamientos su propio vehículo serán compensados con arreglo a los precios establecidos por kilometraje, que serán revisados automáticamente, y en la parte correspondiente si se produce una elevación del precio de la gasolina, y en la forma y cuantía que corresponda cuando se genere una elevación de los restantes componentes del precio kilómetro actualmente establecido.

5. No obstante lo establecido en los apartados anteriores, en los casos de desplazamiento entre centro de trabajo de la Empresa, comprendidos en la misma provincia y no distantes entre sí en más de 35 kilómetros, caso de prolongarse la jornada laboral en más tiempo de la que diariamente corresponde, incluido el viaje, se abonará al trabajador, cualquiera que fuera su categoría y por todos los conceptos la cantidad de 2.670,- pesetas durante el año 1.991. En todo caso se abonará al trabajador la compensación por transporte que con arreglo a las normas establecidas le corresponde.

6. Excepcionalmente, si por necesidad del servicio fuera de los casos de viajes o comisión, algún trabajador se viera obligado, por orden superior, a prolongar su jornada de tal forma que no pueda realizar su comida en los comedores habilitados al efecto y de forma gratuita por la Empresa, o en su propio domicilio, percibirá una compensación por comida cuya cuantía se elevará durante el año 1.991 a 1.691,- pesetas.

**Artículo 24°. El pago de los salarios se efectuará por meses vencidos, haciéndose efectivo mediante transferencia bancaria, salvo que el trabajador manifieste expresamente que desea percibirlo por cheque.**

No obstante lo anterior, todo el personal tendrá derecho a percibir cantidades a cuenta de los salarios devengados en el momento de la solicitud, pudiendo efectuar ésta únicamente los martes o siguiente día hábil de cada semana, de ser aquel festivo. Excepcionalmente, y por causas justificadas de necesidad o urgencia, se podrán solicitar tales anticipos en cualquier otra fecha.

**Artículo 25°. Para el año 1.991 se ha aplicado un incremento salarial del 6,7% sobre las retribuciones existentes a 31.12.90. Dicho incremento ha afectado a todos los conceptos retributivos, excepto los reseñados en las Disposiciones Transitorias Primera, Segunda y Tercera del presente Convenio.**

En el supuesto de que el Índice General de Precios al Consumo (IPC) registrado por el INE a 31 de diciembre de 1991 fuese superior al 5,2% sobre el IPC a 31 de diciembre de 1990, se llevará a cabo una revisión salarial en la cuantía resultante de aplicar a las retribuciones existentes a 31.12.90 la diferencia porcentual entre el IPC registrado por el INE a 31.12.91 y el aludido 5,2%. Tal revisión afectará a los mismos conceptos retributivos sobre los que ha girado el incremento salarial señalados en el párrafo anterior.

Para el año 1.992, las cuantías de los distintos conceptos retributivos serán las siguientes:

a) **Antigüedad:** su incremento será igual al del IPC previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado.

b) **Horas extraordinarias y Ayudas para estudio:** mantendrán la misma cuantía que en 1.991.

c) **Gratificaciones contenidas en las Transitorias Primera, Segunda y Tercera:** permanecerán congeladas.

d) **Gratificación por asiduidad:** su cuantía será de 320,- pesetas diarias.

e) **Resto de conceptos retributivos:** su incremento será el el IPC previsto por el Gobierno más un punto y medio más.

En el supuesto de que el IPC registrado a 31 de diciembre de 1.992 fuese superior al IPC previsto por el Gobierno para dicho año, se llevará a cabo una revisión salarial en la cuantía resultante de aplicar a las retribuciones existentes a 31.12.91 la diferencia porcentual entre el señalado IPC registrado por el INE a 31.12.91 y el indicado IPC previsto por el Gobierno, que se aplicará a los conceptos de los apartados a) y e) anteriores.

## CAPITULO VI

### Plantillas y Escalafones

**Artículo 26º.** Considerando las estipulaciones contenidas en el presente pacto para los ascensos e integración de categorías de los Oficiales segundos y Auxiliares administrativos y de los Oficiales segundos y Ayudantes de oficio, que constituyen una mejora respecto al régimen de ascensos que para este personal se establece en la Reglamentación Nacional de Trabajo, no serán de aplicación los turnos de ascenso ni los porcentajes establecidos en la citada Reglamentación.

**Artículo 27º.** En atención a las dificultades prácticas que entrañan la confección e impresión de los escalafones y listas a que se refiere el artículo 30 de la Reglamentación Nacional de Trabajo, ambas partes acuerdan ampliar el plazo señalado por el citado artículo hasta el 1 de abril de cada año. Asimismo el plazo para formular reclamaciones se fija en veinte días a partir del momento en que se hagan públicos dichos escalafones o listas en los tablones de anuncios de cada dependencia.

## CAPITULO VII

### Comisión de Formación, Ingresos, Ascensos y Promociones

**Artículo 28º.** Se crea una Comisión Paritaria de formación, ingresos, ascensos y promociones, integrada por cinco miembros designados por la Dirección de la Empresa y cinco por los Sindicatos integrados en la Comisión Negociadora, firmantes del presente Convenio, en la misma proporción de la representación obtenida en las elecciones sindicales en la Empresa.

## CAPITULO VIII

### Ingresos, ascensos y promociones

**Artículo 29º.** Los procesos de selección para nuevos ingresos y para promoción y ascensos deben estar enmarcados en una política de planificación de necesidades y de desarrollo de los recursos humanos. Su gestión corresponde a la Dirección de la Empresa.

Los procesos de selección son un instrumento para buscar la persona más idónea y adecuada para el puesto y en los mismos se valorará la competencia técnica, conocimientos, aptitudes y motivaciones.

Como norma general, el acceso a los distintos grupos o subgrupos profesionales se producirá siempre en la categoría o grado inferior respectivos, tanto si se trata de personal de plantilla como de nuevo ingreso, salvo en el supuesto de que la convocatoria expresamente señale una categoría o grado superiores.

**Artículo 30º.** La Comisión Paritaria de Formación, ingresos, ascensos y promociones tendrá, en las materias del presente capítulo, las siguientes atribuciones:

a) Definir, a propuesta de la Dirección de la Empresa, los programas, la metodología de evaluación y criterios selectivos más adecuados a las características de los puestos de trabajo y de las necesidades de la Empresa.

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

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

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

**Artículo 31º. 1.** Las posibilidades de promoción de personal, tanto dentro de su Grupo profesional como en los restantes Grupos, quedan aseguradas por el compromiso contraído por la Dirección de la Empresa de ofrecer a todo el personal de plantilla las plazas que se precise proveer con carácter indefinido. En este sentido, las plazas vacantes o los nuevos puestos se ofertarán por el siguiente orden de preferencia:

- a) Personal de plantilla de la Empresa.
- b) Personal de plantilla del Grupo REPSOL.
- c) Personal temporal de la Empresa.
- d) Personal temporal del Grupo REPSOL.
- e) Mercado externo.

**2.** Los concursos de selección se regirán por unas bases o normativa, a la que se dará la difusión adecuada. En las bases del concurso se indicará, de forma explícita:

- a) Número de plazas a cubrir
- b) Funciones de los puestos a cubrir.
- c) Requisitos para acceder a ellos.
- d) Metodología y criterios selectivos. Se arbitrará el sistema de selección que, en cada caso, resulte más adecuado para una eficaz evaluación de los candidatos, de acuerdo con criterios de máxima objetividad que valoren el mérito y la capacidad.
- e) Plazos de selección.
- f) Condiciones económicas de los puestos.
- g) Ubicación del centro de trabajo.

**3.** De este proceso de selección quedan excluidos los puestos de libre designación de la Empresa, ya sea por ley o por Convenio.

**Artículo 32º.** Dada la actual situación de la plantilla y la evolución de la tecnología y organización de la Empresa, ésta podrá amortizar las vacantes que se produzcan en cualquier dependencia por baja, excedencia superior a la mínima, traslados o ascensos, sin perjuicio de mantener el nivel global de empleo, según las exigencias de organización y plantilla. Las vacantes cuya amortización no sea posible, así como los puestos de nueva creación, se anunciarán en convocatoria interna y se tendrán en cuenta las siguientes normas:

**1.** En el caso de Técnicos superiores de tercera, la Dirección decidirá con plena independencia de criterio.

2. En los restantes casos se realizarán las pruebas necesarias para determinar si los interesados reúnen los requisitos de aptitud, conocimientos y experiencia exigibles, en cada caso, teniendo en cuenta las siguientes particularidades:

a) El personal que se encuentra en posesión del título correspondiente sin ejercer tal función en la Empresa podrá concurrir a las plazas de Técnico medio, de cuarta de ingreso.

b) Los profesionales de oficio en cualquier grado, los especialistas y los subalternos, podrán concurrir a las plazas de Técnicos especializados C. Igualmente éstos y aquellos podrán concurrir a las plazas de Técnicos especializados B.

Los Oficiales primeros de oficio de las especialidades de electricidad, montaje, neumática, fontanería, soldadura y mecánicos de planta con seis años de antigüedad en la categoría se integrarán automáticamente en la de Técnicos especializados B.

c) Las plazas de Auxiliares Administrativos de tercera se cubrirán entre el personal que, cualquiera que sea su procedencia, acredite un nivel cultural equivalente al de Graduado Escolar y 200 pulsaciones netas en máquina de escribir.

**Artículo 33º.** Las vacantes que se produzcan en las categorías que se expresan a continuación serán cubiertas con preferencia por el personal de la Empresa que también se determina:

a) Las de Ordenanzas y Porteros se reservarán para aquellos cuya capacidad para el trabajo haya disminuido por accidente u otras causas.

b) Las de Conserje mayor, entre el personal con categoría de Conserje o Vigilante Jurado que, a juicio de la Empresa, reúna las condiciones precisas.

**Artículo 34º.** Se mantiene el principio de comunicación flexible entre los distintos grupos profesionales de tal modo que, previos los cursos y pruebas de selección o de conocimiento que se estimen oportunos en cada caso, o por libre decisión de la Dirección, pueda promocionarse o cambiar de especialidad no sólo en la línea vertical de cada grupo profesional, sino también en la línea diagonal que el cambio de grupos supone.

**Artículo 35º.** La promoción de Técnico superior de tercera a Técnico superior de segunda se realizará por el cumplimiento de un período máximo de integración por experiencia de tres años en la categoría inferior.

La promoción de Técnico superior de segunda a Técnico superior de primera es facultad discrecional de la Dirección de la Empresa, que la ejercerá con total independencia de criterio.

**Artículo 36º.** La promoción de Técnico de grado medio de cuarta a Técnico de grado medio de tercera se realizará por el cumplimiento de un período máximo de integración por experiencia de tres años en el grado inferior.

La promoción de Técnico de grado medio de tercera a Técnico de grado medio de segunda es facultad discrecional de la Dirección de la Empresa, que la ejercerá con total independencia de criterio.

La promoción de Técnico de grado medio de segunda a la de Técnico de grado medio de primera se realizará por el cumplimiento de un período máximo de integración por experiencia de dos años en el grado inferior.

Las plazas correspondientes a Jefes técnicos de grado medio se cubrirán por libre elección de la Dirección de la Empresa entre los Técnicos de grado medio de primera.

**Artículo 37º.** Las plazas de Jefes técnicos especializados, en sus tres grados, se cubrirán por libre elección de la Dirección de la Empresa entre los Técnicos especializados.

**Artículo 38º.** La promoción a los distintos grados de Técnicos especializados, dentro de sus respectivas especialidades se realizará por la asistencia y declaración final de aptitud en los cursos selectivos de formación correspondientes.

**Artículo 39º.** La promoción a los distintos grados de Jefes administrativos desde cualquiera de los respectivamente inferiores, se efectuará por libre elección de la Dirección de la Empresa.

**Artículo 40º.** La promoción a la categoría de Jefe administrativo desde la de Oficial especializado se realizará por libre elección de la Dirección de la Empresa entre los mismos.

**Artículo 41º.** La promoción a la categoría de Jefe administrativo desde la de Oficial primero se efectuará por libre decisión de la Dirección entre los Oficiales primeros que hayan superado el curso selectivo para la formación de mandos intermedios que al efecto se programe por la Empresa.

**Artículo 42º.** Las plazas de Oficiales especializados se cubrirán por el personal de la Empresa que supere los cursos selectivos de especialización, de acuerdo con las necesidades de este tipo de personal que se requieran.

Con independencia de lo anterior, los Auxiliares administrativos de primera ascenderán a Oficiales segundos y éstos a Oficiales primeros, por superación del período de integración por experiencia que se determina en sus respectivas definiciones profesionales.

Los Auxiliares administrativos de segunda promocionarán al grado de Auxiliares administrativos de primera por superación del período de integración por experiencia máxima de tres años.

Los Auxiliares administrativos de tercera promocionarán al grado de Auxiliares administrativos de segunda por superación del período de integración por experiencia máxima de tres años.

**Artículo 43º.** El ascenso a Maestro de oficio se realizará por libre designación de la Empresa entre el personal que ostente la categoría de Oficial primero de oficio que esté en posesión del título de Maestro Industrial de la rama correspondiente. En todo caso, promocionarán a esta categoría los Oficiales primeros que acrediten una antigüedad de seis años como Oficial primero de oficio, excepto los comprendidos en el párrafo segundo, del apartado b) del artículo 32.

**Artículo 44º.** Los Oficiales de oficio, en cada uno de sus grados, ascenderán al inmediato superior por cumplimiento de un período de integración por experiencia que se señala en sus respectivas definiciones profesionales. Estos periodos podrán reducirse dos años dentro de cada grado para el personal que acredite haber realizado los estudios de aprendizaje de su especialidad en una Escuela Oficial, con reconocimiento por la misma de la categoría de Oficial tercero o Ayudante. Si la categoría reconocida por la Escuela Oficial fuera superior, la clasificación en el grado correspondiente se produciría automáticamente, con efectos de la fecha en que se recibiera la documentación acreditativa en la Dirección de Recursos Humanos.

**Artículo 45º.** Los ascensos al grado de Especialista de primera A se producirán por la obtención del diploma que reconozca los conocimientos teórico-prácticos de las técnicas de manipulación de gas que se señalen para este grupo.

La promoción de Especialistas de Nave de cuarta a Especialistas de Nave de tercera se realizará por el cumplimiento de un período de integración por experiencia de dos años.

La promoción de Especialistas de Nave de tercera a Especialistas de Nave de segunda se realizará por el cumplimiento de un período de integración por experiencia de dos años.

La promoción de Especialistas de Nave de segunda a Especialistas de Nave de primera se realizará por el cumplimiento de un período de integración por experiencia de dos años.

**Artículo 46º.** En el mes de enero de cada año la Empresa publicará un programa-calendario de los cursos de formación a realizar respecto de todas aquellas categorías y grados para los que sea preceptiva la superación de tales cursos para el ascenso, según se establece en los artículos anteriores. El programa-calendario determinará para cada curso la definición de sus objetivos, fecha de iniciación y número de plazas, personal que puede concurrir, pruebas previas de selección en caso de que el curso deba hacerse con plazas limitadas,

programa de materias, profesorado y tribunal que juzgará las pruebas finales, constituido paritariamente por representantes de la Dirección y de los trabajadores designados, éstos últimos, por la Comisión de formación, ingresos, ascensos y promociones a que hace referencia el art. 28 del presente Convenio. Los acuerdos del tribunal examinador se adoptarán por mayoría simple de votos primando, en caso de empate, el voto del Presidente, que será designado por la Dirección.

Si excepcionalmente surgieran durante el año necesidades de formación no previstas en el programa-calendario, podrán anunciarse cuando la necesidad se produzca con antelación mínima de quince días, si la integración al curso no tiene plazas limitadas ni se exige previa prueba de selección, o ésta tiene un contenido puramente psicotécnico, o de dos meses si se exigen pruebas previas de selección con un programa de materias determinadas.

**Artículo 47º.** Sin perjuicio de las facultades reconocidas a la Dirección en los artículos anteriores, ésta fomentará la aplicación de los siguientes principios:

- a) Fomentar al máximo las promociones de formación.
- b) Cubrir por concurso las vacantes que se produzcan en las categorías de ascenso.

## CAPITULO IX

### Formación

Ambas partes consideran de la máxima importancia la formación y perfeccionamiento del personal para posibilitar su permanente adecuación profesional a los cambios organizativos y tecnológicos y potenciar sus expectativas de promoción y desarrollo profesional.

Consecuentemente, la Dirección de la Empresa facilitará los medios precisos al efecto y, por su parte, los trabajadores aceptan el compromiso de adquirir los conocimientos y destreza necesarios para mantener actualizada su competencia profesional, tanto en el ámbito de su especialidad como en el de las especialidades conexas.

Por ello se potenciará la política de formación para posibilitar:

- a) Un mejor desarrollo profesional del puesto.
- b) La adecuación de los recursos humanos a los cambios organizativos y tecnológicos.
- c) El desarrollo de un mando más participativo y democrático.
- d) La creación de expectativas de promoción y ascensos.
- e) La adaptación de los nuevos empleados a la Empresa.
- f) Formación dirigida a la elevación del nivel cultural o profesional del trabajador y a su promoción social.

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

**Artículo 48º.1.** La Dirección de la Empresa elaborará los planes de formación. En estos planes 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.

La gestión del plan de formación será responsabilidad de la Dirección de la Empresa.

2. Serán sometidos a la Comisión Paritaria de formación, ingresos, promoción y ascensos con un mes de antelación, al menos, a su entrada en vigor, los planes de formación elaborados por la Dirección de la Empresa, para su conocimiento y negociación.

Las funciones de la Comisión en esta materia serán las siguientes:

a) Efectuar el seguimiento de los planes aprobados y acordar los criterios generales por los que se asignen los trabajadores a las acciones formativas.

b) Establecer un sistema de evaluación que indique el grado de cumplimiento y la eficacia, rentabilidad y validez de los procesos y de la gestión.

c) Proponer la actualización del plan con acciones que no hubieran sido previstas y se consideren necesarias.

3. Se acuerda que siempre que en determinada actividad resulte personal sobrante, éste, a cargo de la Empresa, será capacitado para aquella actividad conexas o más indicada que aquél decida o, en su defecto, el que determine la Empresa. En ambos casos percibirá el nivel salarial que corresponda a su categoría actual o a la nueva que adquiera, a elección del interesado, según le resulte más favorable.

**Artículo 49º.** La Empresa seguirá organizando cursos de formación dirigidos a los Especialistas prácticos para posibilitar su ascenso a la categoría de Especialistas de primera A, dentro de la que se compromete a mantener una plantilla equivalente al 30 por 100 del censo total de Especialistas prácticos. A dichos cursos serán llamados, en primer lugar los Especialistas de nave de primera y, en su defecto, el resto de Especialistas, en función de las vacantes existentes.

En función de las necesidades de plantilla, la Empresa efectuará cursos para promoción de Técnicos especializados C (Gasistas), a los que llamará en primer término, a los Especialistas de primera A y, en su defecto, al resto de los Especialistas prácticos.

Los Técnicos especializados C (Gasistas) deberán realizar, además de los trabajos propios de su nivel, los correspondientes a los Especialistas prácticos, excepto los de peonaje, y a fin de mantener actualizado su adiestramiento ejecutarán periódicamente las tareas correspondientes a las distintas técnicas y especialidades.

Con el mismo fin los Especialistas prácticos, en sus distintos grados, deberán realizar, además de las funciones propias de su nivel, las de los niveles inferiores, incluidas las de peonaje.

**Artículo 50º.** La formación se realizará por el método de simultanear el adiestramiento práctico individual dirigido en el puesto de trabajo y la formación teórica necesaria, bien a cargo ésta de Instructores designados por la Empresa entre su propio personal competente para ello, bien encomendada a Centros o Instituciones especializados.

Se procurará impartir los cursos dentro de la jornada laboral y en el centro de trabajo si las circunstancias lo permiten, fomentando la adquisición previa de conocimientos para acudir al curso por el personal en sus localidades.

## CAPITULO X

### Periodo de Prueba

**Artículo 51º.** La duración del periodo de prueba será la establecida como máxima en las disposiciones legales vigentes para cada grupo profesional.

Estos periodos de prueba deberán ser cumplidos también por el personal que cambie de categoría o de grado dentro de ella, así como de grupo profesional, con la única excepción de los ascendidos por antigüedad.

Mientras no transcurran los plazos legales establecidos, la Empresa podrá interrumpir, sin necesidad de preaviso, el periodo de prueba procediendo ésta al cese del trabajador, si fuera de nuevo ingreso, o a reintegrarlo a su categoría, grado y lugar de procedencia, si formara ya parte de la plantilla y siendo a cargo de la Empresa los gastos que en este caso se ocasionen por este motivo. Si la interrupción del periodo de prueba, en este último supuesto, fuera por iniciativa del trabajador, conservará éste los mismos derechos, salvo que la Empresa no vendrá obligada a realizar indemnización alguna.

## CAPITULO XI

## Movilidad funcional

**Artículo 52°.** La movilidad funcional en el seno de la Empresa que se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional.

Se entenderá por grupos profesionales los definidos como tales en este Convenio.

**Artículo 53°.** Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, la Empresa precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniendo la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional, previa información y audiencia del Comité del Centro de trabajo.

## CAPITULO XII

## Movilidad geográfica

**Artículo 54°.** Se considera traslado el destino del trabajador con carácter definitivo a una dependencia de la Empresa distinta de aquella en que hasta aquel momento desempeña su trabajo, situada en distinta localidad y que obligue a un cambio de residencia.

Los traslados de personal podrán realizarse:

1. A solicitud del interesado. Cuando el traslado, previa aceptación por parte de la Empresa, se efectúe a solicitud del interesado, el trasladado no tendrá derecho a indemnización alguna por los gastos que el cambio de residencia le origine.

2. Por mutuo acuerdo de la Empresa y el trabajador. En este caso habrá de estarse a lo convenido por ambas partes.

3. Por necesidades del servicio. Cuando las necesidades del servicio lo justifiquen, a juicio de la Empresa, si no se llegase al acuerdo a que se refiere el párrafo anterior, podrá aquella imponer el traslado, pero conservando el trabajador todos sus derechos en lo concerniente a salario y a cualquier aspecto de remuneración, categoría y escalafón.

Esta facultad únicamente podrá ejercerla la Empresa con los trabajadores que lleven a su servicio menos de diez años y tan sólo dos veces con cada uno de ellos.

El trabajador tendrá derecho a que le abonen los gastos de traslado forzoso, tanto propios como de sus familiares y enseres, percibiendo además una gratificación equivalente a tres mensualidades de su salario y a siete días naturales para gestionar el traslado.

Asimismo tendrá derecho a la concesión de un préstamo para adquisición de vivienda de hasta 4.300.311,- pesetas, al mismo tipo de interés que el fijado en cada momento como básico del Banco de España y no superior, en cualquier caso, al 10 por 100, amortizable a un plazo máximo de diez años, pudiendo percibir una subvención por alquiler de vivienda de 21.503,- pesetas mensuales, durante un periodo máximo de doce meses. Caso de obtener el trabajador el préstamo de vivienda antes aludido, dejará de percibir la subvención por alquiler a partir del momento de la concesión de dicho préstamo.

**Artículo 55°.** Cuando, como consecuencia de un concurso debidamente convocado y de haber ganado plaza en el mismo, un trabajador deba ser trasladado de destino, se considerará el traslado como convenido y en los términos que se reflejan en la convocatoria, pero, en cualquier caso, si no se hiciera expresa determinación de las localidades en que se sitúan las plazas sometidas a concurso, el personal trasladado tendrá derecho a que se le facilite vivienda en los términos expresados en el artículo anterior y siete días naturales para gestionar el traslado.

La misma norma se aplicará cuando el traslado sea resultado de un ascenso por antigüedad o cuando, a pesar de determinarse en la convocatoria las localidades en que están

situadas las plazas, fuera suprimida o adicionada alguna de ellas por necesidades de la Empresa surgidas con posterioridad a la publicación de aquella. En este último caso, el trabajador afectado podrá renunciar a la plaza ganada.

Si en el futuro se produjera una vacante de la categoría que un trabajador hubiera ganado en concurso y que hubiera sido trasladado como consecuencia del mismo, se le reconocerá un derecho preferente sobre todos los demás de su categoría para ocupar dicha vacante cuando la misma se produzca en la dependencia de la que fue trasladado y si la vacante fuera en otra dependencia tendrá preferencia para ocuparla el más antiguo en la categoría, con sujeción, en uno y otro caso, a las condiciones establecidas para el traslado voluntario y siempre y cuando la Empresa pueda cubrir las vacantes que con tal motivo se generarán en las dependencias en que dichos trabajadores venían prestando sus servicios.

**Artículo 56°.** El personal trasladado con carácter voluntario no podrá solicitar nuevo traslado en el plazo de dos años.

No se considerará traslado, sino incorporación a su puesto de trabajo definitivo, el destino de un trabajador de nuevo ingreso a localidad distinta de aquella a que fue contratado y en la que permaneciera en periodo de adiestramiento y en situación de expectativa de destino definitivo expresamente declarada, aunque ello le obligue a cambiar de residencia, siempre que tal destino se realice dentro del periodo de prueba o al término del mismo señalado para su categoría profesional. El personal que se encuentre en este caso tendrá derecho, no obstante, a percibir gastos de locomoción, manutención y estancia de tres días para su incorporación.

**Artículo 57°.** Estimando que se precisa una adecuada organización de trabajo que evite la descompensación que pueda producir el hecho de que en ciertos Centros de trabajo, áreas o unidades de la Empresa exista exceso de personal, mientras que, por el contrario, en otros distintos de aquellos en los que sobra personal, exista la necesidad de cubrir puestos de trabajo, se requiere adoptar las decisiones o acuerdos siguientes:

1. Establecer una definición de personal excedente, cualquiera que sea su antigüedad y, en este sentido, se considerará en estas condiciones a aquellos trabajadores:

a) Que estén realizando tareas que no se consideren necesarias, de forma que, suprimidas las mismas, éstas no sean asignadas a otro trabajador ni den lugar a trabajos extraordinarios de otros empleados que ocupen puestos distintos en el mismo Centro, área o unidad, ni a contrataciones exteriores en actividades específicas de la Empresa.

b) Que, como consecuencia de un cambio de organización, las tareas asignadas se integren en otro puesto de trabajo.

c) Que, reincorporado al trabajo al término de una suspensión de contrato por invalidez provisional, de una duración superior a dieciocho meses, o por ser revisada legalmente una declaración anterior de incapacidad permanente, no pudiera ocupar el trabajador un puesto de trabajo determinado, por no existir vacantes.

d) Los que trabajen en centros, áreas o unidades de la Empresa que, por probadas razones económicas o de tipo técnico, hubieran quedado sin actividad total o parcialmente.

Tendrán prioridad para permanecer en el mismo puesto de trabajo cuando las circunstancias señaladas en los epígrafes a), b), c) o d) precedentes afecten solamente a una parte de sus ocupantes, los trabajadores con mayor antigüedad en la Empresa y, entre ellos, por orden sucesivo, los que tengan mayor antigüedad en la dependencia, mayores cargas familiares y mayor edad.

En los casos de personal que pudiera quedar excedente por causa distinta de las señaladas en los precedentes apartados a), b), c) y d) se actuará, en cuanto a su declaración y posterior colocación, en la forma establecida en la normativa legal que, con carácter general, regula la relación laboral y sólo en el caso de que no hubiera normativa aplicable para resolver estos supuestos, se requerirá acuerdo con la representación del personal para la aplicación de las presentes normas.

2. Al personal excedente de acuerdo con cualquiera de los cuatro apartados del punto 1 se le facilitará ocupación efectiva de la manera siguiente:

a) Por movilidad funcional, a petición del trabajador o con su conformidad, que diera lugar con carácter

permanente a asignación de tareas de categoría inferior en su mismo grupo profesional o por cambio de grupo profesional, en cuyos supuestos se mantendrá también, con carácter permanente y como derecho adquirido, la retribución del excedente, a título personal. Se impartirá previamente formación profesional adecuada para los casos de cambio de grupo, que el trabajador estará obligado a seguir.

La asignación de las tareas del párrafo anterior se hará, en ambos supuestos, con carácter preferencial, sobre las que correspondan a la categoría inmediatamente inferior a la que ostente el trabajador y, de no solucionarse así la colocación, se irá descendiendo hasta encontrar la adecuada a los fines pretendidos.

Caso de que el trabajador no solicitara esta movilidad, o no diera su conformidad a la misma, se aplicará la movilidad geográfica.

b) Por movilidad geográfica, y para ocupar puesto vacante en otro centro, área o movilidad de la Empresa, en las siguientes condiciones:

- Abono de todos los gastos de traslado, tanto propios como de familiares y enseres.

- Quince días naturales de permiso retribuido para gestionar el traslado.

- 1.433.437,- pesetas de indemnización.

- Préstamo para adquisición de vivienda de hasta 4.300.311- pesetas, al mismo tipo de interés que el fijado en cada momento como básico del Banco de España, y no superior, en cualquier caso, al 10 por 100, amortizable en un plazo máximo de diez años; pudiendo percibir una subvención por alquiler de vivienda de 21.503,- pesetas mensuales, durante un período máximo de doce meses. Caso de obtener el trabajador el préstamo de vivienda antes aludido, dejará de percibir la subvención por alquiler a partir del momento de la concesión de dicho préstamo.

En el caso de existir vacantes en varios Centros, el traslado se hará preferentemente a aquel más cercano al lugar de residencia del trabajador, si este así lo solicita.

De existir varios excedentes, reuniendo todos ellos las mismas condiciones profesionales y la formación precisa para ocupar el puesto sin cubrir en otro centro, área o unidad, se trasladará en primer lugar el más moderno de la Empresa. De tener varios la misma antigüedad en la Empresa, el más moderno en la dependencia; de persistir el empate, al de menos cargas familiares y, finalmente, al de menor edad.

3. La Dirección de la Empresa comunicará a la representación del personal, con una antelación de treinta días, la concurrencia de cualquiera de las circunstancias establecidas en los apartados a), b), c) o d) del punto 1 del presente artículo, haciendo constar el personal que resulta excedente, sus causas, las vacantes que pasarían a ocupar y las funciones principales de los puestos resultantes.

4. Asimismo, la Empresa comunicará la forma de dar ocupación efectiva a los excedentes. La representación del personal podrá oponerse a la misma, de considerar que no tiene como finalidad el dar ocupación efectiva a personal excedente; pudiendo, en este caso, y de adoptarse por la Empresa la decisión, impugnarla ante la autoridad laboral competente en el plazo de quince días, a contar del momento en que reciba por escrito la queja de los afectados.

La aplicación de las soluciones a) y b) del punto 2 a supuestos de personal excedente por causas distintas a las previstas en los apartados a), b), c) o d) del punto 1. requerirá la previa aceptación de la representación del personal.

5. Producida la movilidad, los afectados por la misma tendrán preferencia para ocupar puestos de su categoría que, previa vacante, fueran sacados a concurso.

6. El trabajador excedente afectado por movilidad geográfica podrá, en todo caso, solicitar la rescisión del contrato de trabajo. En tal supuesto, la Empresa indemnizará al trabajador con treinta días por año de servicio en la Empresa.

**Artículo 58º.** Los trabajadores con destino en localidades distintas pertenecientes a la misma categoría y grado podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que la Dirección decida en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes

para el nuevo destino y otras circunstancias que aquella pueda apreciar, especialmente que no exista perjuicio de tercero más antiguo que tenga solicitado el traslado con anterioridad y que no sea necesario amortizar vacantes en una de las dependencias.

**Artículo 59º.** El personal que se encuentre destacado fuera de la localidad de su destino por período superior a un mes será autorizado para reintegrarse al puesto de trabajo de origen por tiempo de tres días, salvo que las necesidades del servicio lo impidan. Estos tres días no devengarán gastos ni interrumpirán los plazos señalados en el número 2 del artículo 23 del Convenio, pero la Empresa abonará los gastos de locomoción que correspondan.

Cuando el destacamento sea superior a tres meses, se observará lo establecido al respecto en la legislación vigente.

### CAPITULO XIII

#### Jornada de trabajo

**Artículo 60º.** Se mantiene el número de horas de trabajo efectivo acordado en el anterior Convenio y, en consecuencia, la jornada de trabajo será continuada de siete horas y quince minutos de trabajo efectivo, todos los días laborables del año. No tendrán la consideración de laborables los sábados comprendidos entre el 1 de marzo y el 30 de noviembre, ambos inclusive.

Sólo mediante acuerdos específicos entre la Dirección de la Empresa y el Comité de Centro de Trabajo, se podrá establecer el cómputo anual de la jornada de 1.722 horas de trabajo real o efectivo que, con carácter general, se realizará en horario diario de lunes a viernes. En tales acuerdos se pactarán los horarios y turnos de trabajo más convenientes para el servicio, así como las condiciones y procedimiento de recuperación y flexibilidad horaria. En caso de desacuerdo, se aplicará la jornada prevista en el párrafo anterior.

En los Centros Comerciales de atención al público, la jornada de trabajo de 1.722 horas se distribuirá en jornada partida o continuada, estableciéndose los horarios del modo más conveniente para las necesidades del servicio prestado, teniendo la consideración de laborables todos los sábados no festivos del año.

**Artículos 61º.** Ambas partes convienen, en atención a este tipo de jornada especial, prevista en el párrafo primero del artículo anterior, y para lograr la máxima productividad, establecer las siguientes reglas de aplicación:

1. La jornada se empezará a contar desde el momento en que el personal esté situado en su puesto de trabajo y terminará cuando hayan transcurrido siete horas y quince minutos de trabajo efectivo, eliminándose del cómputo de la jornada todos los tiempos muertos para transportes, cambio de vestuario, duchas, etcétera.

2. En el supuesto de que sea necesario realizar horas extraordinarias como prolongación de jornada, se concederá un descanso de cuarenta y cinco minutos después de la jornada continuada normal para realizar la comida, iniciándose el cómputo de horas extraordinarias a partir de las ocho horas de permanencia.

**Artículo 62º.** Los Vigilantes Jurados, Guardas y Porteros tendrán una jornada semanal de cuarenta horas para permitir la vigilancia continuada de las instalaciones.

**Artículo 63º.** Queda excluido de la percepción de horas extraordinarias el personal del nivel salarial 1, que por su alta calificación profesional está especialmente obligado al desempeño responsable del cargo, cuyo trabajo extraordinario sólo puede medirse por el propio empleado, según su criterio de autoexigencia.

Por análoga razón quedan excluidos también los Técnicos medios y Jefes administrativos que desempeñen cargos determinados, a los cuales se les señale una gratificación por puesto de trabajo igual o superior a 6.169,- pesetas mensuales.

**Artículo 64<sup>o</sup>.** 1. Se considerarán como extraordinarias las horas de trabajo que sobrepasen las de la jornada normal, según las disposiciones y con las exclusiones que se recogen en los artículos precedentes de este Convenio.

2. En los casos en que se organice un turno de trabajo en festivo o domingo y no se efectúen los trabajos por cualquier causa no imputable al trabajador, o la duración de los mismos sea inferior al 50 por 100 de la jornada prevista, la Empresa compensará al personal comprendido en dicho turno, y que se hubiera incorporado al mismo, con una retribución equivalente al 50 por 100 de dicha jornada.

3. Las horas extraordinarias deberán ser compensadas por tiempos equivalentes de descanso de horas de jornada normal, incrementadas en el porcentaje que corresponda. El descanso compensatorio deberá efectuarse dentro del mes siguiente al de la fecha de realización del horario extraordinario, procediéndose al abono de las horas no compensadas, cuando el descanso no pueda ser disfrutado en el período indicado.

4. Tendrán la consideración de horas extraordinarias de carácter estructural, a los efectos previstos en la O.M. de 1 de marzo de 1.983 y normas de cotización, las comprendidas en el art. 1 de la OM citada y, específicamente, las siguientes:

- . Incidencias producidas en el turno.
- . Puesta en marcha y paradas de las instalaciones.
- . Operaciones de reparación o mantenimiento que afecten a la producción o cuya no realización suponga la imposibilidad de reparar averías o de garantizar la debida puesta en marcha de la producción.
- . Dificultades en el aprovisionamiento o suministro por causas ajenas a la Empresa.

. Carga y descarga de buques, trenes y cisternas, así como aquellas otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de la Empresa.

La determinación, en cada caso, de qué horas extraordinarias de las realizadas son estructurales se llevará a cabo por acuerdo entre la Dirección de la Empresa y los representantes del personal del centro de trabajo correspondiente, por lo que aquella les informará mensualmente de las realizadas que, a su juicio, tengan tal carácter y como trámite previo a la confección de los boletines de cotización.

5. Tendrán la consideración de horas extraordinarias motivadas por fuerza mayor, a los solos efectos de cotización previstos en la O.M. de 1 de marzo de 1.983, las exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes cuya no realización produzca evidentes y graves perjuicios a la propia Empresa o a terceros, así como en caso de riesgo de pérdida, deterioro o inutilización de materias primas.

**Artículo 65<sup>o</sup>.** 1. Es de interés de ambas partes lograr la mayor productividad mediante el perfeccionamiento de métodos por parte de la Empresa y acrecentando el personal su dedicación y adiestramiento. Ambas partes manifiestan su firme decisión de reducir las horas extraordinarias.

2. No obstante, si las necesidades de la producción y el servicio al cliente lo exigieran, los trabajadores aceptan trabajar las horas extraordinarias que se precisen dentro del límite que marque la legislación vigente.

3. La Empresa dispondrá los medios técnicos y los recursos humanos necesarios para que los anteriores límites no sean rebasados, pero a su vez exigirá que la productividad se mantenga en los niveles justos y exigibles.

#### CAPITULO XIV

##### Descanso dominical y vacaciones

**Artículo 66<sup>o</sup>.** Teniendo en cuenta el carácter de los servicios que presta "REPSOL BUTANO, SOCIEDAD ANONIMA" y los turnos de trabajo continuado establecidos en algunos de los

centros de trabajo, solamente descansará los domingos el personal de aquellos no imprescindible, aplicando en lo posible el turno rotativo para todo este personal, cumpliendo el mismo el descanso semanal obligatorio en cualquier otro día de la semana siguiente.

Cuando el día festivo no sea domingo, el personal podrá optar entre descansar un día laborable dentro de los siete siguientes o percibir el importe de las horas trabajadas como extraordinarias realizadas en domingo.

Lo dispuesto en el párrafo anterior no es aplicable al personal de vigilancia, que disfrutará el descanso compensatorio correspondiente, resultante de su régimen de trabajo a turnos.

**Artículo 67<sup>o</sup>.** **Vacaciones.** 1. De acuerdo con la legislación, los trabajadores tienen derecho a una vacación anual de treinta días naturales, equivalentes, de acuerdo con la jornada laboral anual pactada, a veintidós días laborables retribuidos como vacación reglamentaria o la parte proporcional en los casos de personal de nuevo ingreso, computándose la fracción de mes como mes entero.

2. Dicha vacación podrá disfrutarse fraccionadamente, siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan.

3. Se procurará que las vacaciones sean disfrutadas por el personal, como mínimo el 75 por 100 de la plantilla de la dependencia, en los meses comprendidos de junio a septiembre, ambos inclusive.

4. Para el disfrute de las vacaciones se adoptará el sistema de turnos rotativos y por puestos de trabajo, respetándose la preferencia de los trabajadores con responsabilidades familiares a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares.

5. Las mismas reglas se aplicarán al personal que cause baja durante el año, compensándole en metálico las vacaciones no disfrutadas que le correspondan proporcionalmente al tiempo de servicios prestados.

#### CAPITULO XV

##### Excedencias

**Artículo 68<sup>o</sup>.** Tendrán derecho a pasar a la situación de excedencia en el plazo máximo de dos meses desde que fuera solicitado:

a) Los trabajadores que llevan prestando sus servicios a la Empresa por un período superior a un año y no hubieran disfrutado de esta situación.

b) Si hubieran disfrutado de otra excedencia, que hayan pasado, al menos, cuatro años desde el reingreso.

c) Para conceder excedencias que no se ajusten a lo establecido anteriormente será preciso que exista acuerdo sobre su concesión entre la Empresa y los representantes de los trabajadores.

El período de excedencia será solicitado por el trabajador y no podrá ser inferior a seis meses ni superior a cinco años.

La vacante que se produzca como consecuencia del pase del trabajador a la situación de excedencia podrá amortizarse. Si no fuera posible su amortización y la excedencia se hubiera solicitado por un plazo no superior a treinta y seis meses, la vacante podrá ser cubierta de forma provisional, bien por personal perteneciente a la plantilla de la Empresa, bien por contratación de personal eventual con arreglo, esto último, a lo dispuesto en el artículo 15.1.c) del Estatuto de los Trabajadores.

Si fuera por tiempo superior, la plaza podrá ser cubierta con arreglo a lo dispuesto en los capítulos referentes a ascensos y, en su caso, ingresos.

La petición de reingreso deberá solicitarse con un mes, de antelación, como mínimo, a la finalización de la excedencia. Si ésta se hubiera solicitado por período no superior a treinta y seis meses y el excedente solicitara el reingreso en el tiempo establecido, se le concederá éste, bien de forma automática o al cumplirse el plazo total de concesión. Si la excedencia concedida fuera por un plazo

superior a treinta y seis meses, el reintegro será atendido, previa solicitud formulada en tiempo hábil, en las siguientes condiciones:

a) Si en cualquier Centro de trabajo de la Empresa existe vacante de la categoría y grado del excedente, éste podrá reintegrarse inmediatamente, sin perjuicio del mejor derecho de otro trabajador en activo que con la misma categoría y grado hubiera solicitado la vacante, pasando entonces el excedente a ocupar la plaza dejada por el anterior.

b) Si no hay vacante en su categoría y grado, pero la hubiera en otro, dentro de su categoría o grupo profesional, y no estuviera separada en más de tres niveles inferiores a la suya propia, la Empresa podrá ofrecérsela, teniendo en este caso derecho el excedente, bien a ocuparla en los mismos términos del apartado anterior, respetándose los derechos económicos correspondientes a su categoría y grado en el momento de la excedencia o bien prolongar la situación de excedencia hasta que se produzca vacante en su categoría y grado.

c) Si no hubiera plaza en el lugar de su destino anterior, el excedente podrá prolongar la situación de excedencia hasta que se produzca vacante en la misma, haciendo constar en el escrito por el que solicita el reintegro tal petición.

**Artículo 69º.** El trabajador que, como consecuencia de la normativa de incompatibilidades, opte por un puesto de trabajo que le obligue a cesar en "REPSOL BUTANO, S.A.", quedará en situación de excedencia voluntaria, conservando indefinidamente el derecho preferente al reintegro en vacante de igual o similar categoría a la suya que hubiere o se produjere en la Empresa.

## CAPITULO XVI

### Acción Social

**Artículo 70º.** La Empresa, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, en atención a las circunstancias de cada caso y a las necesidades del servicio, concederá permisos para exámenes y procurará concederlos para la preparación de los mismos. Si el permiso concedido fuera de hasta diez días, la Empresa no descontará el importe del salario correspondiente. Si excediere de este tiempo y no pasara de tres meses, el permiso se entenderá concedido sin sueldo, pero con reserva de su puesto de trabajo.

**Artículo 71º.** 1. La Previsión Social Complementaria del personal queda regulada de conformidad con los siguientes criterios:

1.1. El sistema se articula al amparo de la Ley 8/1987, de 8 de junio, de regulación de los Planes y Fondos de Pensiones y normas reglamentarias y, en concreto, disposiciones transitorias primera a tercera de la Ley citada.

1.2. El Plan de Pensiones, promovido por la Empresa, tendrá por objeto regular la previsión social de aquellos trabajadores que, libre y voluntariamente, deseen adherirse al mismo, y se ajustará a las siguientes características básicas:

- Modalidad Sistema de Empleo.
- Capitalización individual.

- Plan mixto, de aportación definida para la prestación de jubilación y prestación definida para las prestaciones de riesgo.

1.3. La Empresa contribuirá obligatoriamente al Plan de Pensiones mediante una aportación equivalente al cinco por ciento del salario computable, a efectos de cotización, de cada partícipe. Los trabajadores adheridos al Plan contribuirán obligatoriamente mediante una aportación equivalente al dos por ciento de su salario computable, a efectos de cotización.

1.4. En lo no expuesto en el presente artículo, se aplicarán las estipulaciones establecidas en el Plan de Reestructuración de Plantilla y Plan de Pensiones suscrito

con fecha 22.12.89 por la Dirección y la Unión General de Trabajadores, aprobado en Asamblea de Trabajadores de fecha 14.3.1990 y ratificado por la Confederación de Trabajadores Independientes.

2. La jubilación será obligatoria para el personal que cumpla los sesenta y cinco años de edad.

3. El personal que cumpla los sesenta años de edad podrá pedir su jubilación, siendo obligatoria su aceptación por parte de la Empresa.

**Artículo 72º. Ayuda económica en caso de fallecimiento.** La Empresa contratará una póliza de seguro colectivo de vida para sus trabajadores que cubra los riesgos de muerte o invalidez en su grado de incapacidad permanente y absoluta para todo trabajo, con un capital asegurado de 1.583.333,- pesetas para cada uno de ellos.

Los trabajadores se comprometen por su parte a destinar la cantidad procedente y que proporcionalmente les corresponda en función de su salario base para complementar el capital asegurado en la cantidad de 791.664,- pesetas, quedando de este modo establecido el importe del capital asegurado por la póliza de seguro colectivo de vida en la cifra de 2.374.997,- pesetas.

**Artículo 73º.** En caso de enfermedad o accidente, la Empresa mantendrá la complementariedad actual hasta un máximo del 100 por 100 del sueldo real de cada trabajador y, asimismo, se mantiene la mejora de las prestaciones por ayuda familiar hasta la cuantía señalada para el plus familiar de 298 pesetas el valor del punto.

### Artículo 74º. Sistema de ayuda para estudios.

1. Se establece un sistema de ayudas para estudio por curso académico para hijos de trabajadores, según se determina en el siguiente baremo:

	Pesetas
a) Enseñanza Preescolar .....	40.714
b) Enseñanza General Básica .....	63.335
c) BUP, Formación Profesional, COU o estudios de grado medio .....	97.262
d) Estudios superiores .....	97.262

A efectos de consolidar la graduación de los estudios determinados en el anterior baremo, se estará a lo dispuesto por el Ministerio de Educación y Ciencia. Para acreditar el derecho a este beneficio se justificará documentalmente haber superado los estudios correspondientes a la ayuda, pasando al curso siguiente o finalizando los mismos.

En cualquier caso, la ayuda se percibirá hasta la edad límite de veinticinco años del beneficiario.

Además de estas ayudas escolares se establece, en concepto de compensación por gastos de estancia, la cantidad de 158.333,- pesetas por beneficiario que haya de realizar sus estudios en localidades distintas de aquella en que tenga su destino y residencia habitual el trabajador y en la que no se puedan realizar tales estudios.

2. Ayuda para estudios a trabajadores de la Empresa: Se concederán ayudas económicas para estudios que tiendan al perfeccionamiento de los empleados, dentro de la línea de promoción, bien contribuyan a la elevación de su nivel cultural, siguiendo la misma programática ya establecida, con un auténtico sentido de promoción social y cultural, aun cuando no se trate de título o diploma directamente relacionado con la situación profesional del trabajador de la Empresa.

3. Se mantiene durante la vigencia del XVI Convenio Colectivo la gratificación de 3.037,- pesetas íntegras por cada una de las pagas de los Especialistas prácticos desde el grado de Especialistas de Nave de primera al último de ellos, al objeto de fomentar y estimular su atención al estudio para la obtención de diploma de Especialista de primera A. Esta gratificación o ayuda tendrá carácter excepcional y quedará

suprimida a partir del mes siguiente al en que se obtenga el diploma y el trabajador sea promocionado a dicho grado de Especialista.

4. Se crea una Comisión Paritaria Central de ayudas para estudio integrada por diez miembros, cinco designados por el Comité Intercentros y cinco por la Dirección de la Empresa cuyas funciones se determinarán en el Reglamento regulador de las ayudas. Resolverá, en todo caso, las reclamaciones formuladas por los interesados o los Comités de Empresa.

5. La Empresa concederá una ayuda especial de hasta un máximo de 339.285,- pesetas para cubrir el 75 por 100 de los gastos justificados por el trabajador y dedicados a sus hijos subnormales, disminuidos físicos o disléxicos, con una cuantía mínima del importe de la beca que, por su edad, corresponda al beneficiario, observándose en el régimen de estas ayudas las prescripciones establecidas actualmente en la Empresa.

6. La Ayuda para estudios podrá ser concedida nuevamente por una sola vez, aun en el caso de que el alumno no superara curso en el año en que reciba dicha ayuda, en los supuestos contemplados en el Reglamento regulador.

**Artículo 75º. Grupo de Empresa.** Los Grupos de Empresa constituyen el soporte para fomentar la formación física, artística y cultural de los trabajadores, buscando, asimismo, que sus familiares participen en estas actividades.

Para conseguir estos objetivos planificarán y programarán las actividades necesarias administrando los fondos de que dispongan.

La Empresa cuidará que los Grupos tengan los medios económicos para el desarrollo de sus funciones. A tal fin determinará anualmente, y con independencia de la asignación individual, unas cantidades para la realización de las necesidades de los grupos.

Para el incremento de las relaciones entre los diversos Grupos y promoción de los mismos se crea una Comisión Coordinadora Nacional, cuyas funciones estarán reguladas por las normas que establezca la Dirección de Recursos Humanos y los Grupos de Empresa.

El Comité de Centro de Trabajo controlará las actividades de los Grupos de Empresa en la consecución de sus objetivos, fomentando la participación de los trabajadores y vigilando el normal desarrollo de los fines para los que han sido creados.

**Artículo 76º.** La Empresa suministrará a todo el trabajador un bocadillo, que se tomará sin abandonar el puesto de trabajo.

## CAPITULO XVII

### Seguridad y salud laboral

**Artículo 77º.** Por salud laboral se entiende el conjunto de conocimientos y actuaciones que tiene por finalidad la protección y promoción de la salud de los trabajadores mediante la mejora de las condiciones de trabajo. Para lograr este objetivo se establecen los criterios y mecanismos de actuación siguientes:

#### 1. Criterios generales.

1.1. Los riesgos para la salud del trabajador se prevendrán evitando:

- a) Su generación
- b) Su emisión
- c) Su transmisión

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 de los riesgos.

1.2. Hasta tanto se actualice la legislación sobre la materia, se considerarán como niveles máximos admisibles

de sustancias químicas y agentes físicos en el medio ambiente laboral los valores límite umbral utilizados por los GSHT del Ministerio de Trabajo.

1.3. En toda ampliación, modificación o introducción de un nuevo proceso productivo, la nueva tecnología, el proceso o los productos a incorporar disminuirán los riesgos anteriores que comportaba y no habrán de generar riesgos que superen los referidos valores límite umbral.

1.4. Todo accidente de trabajo, enfermedad profesional u 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 de salud 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 o, en su caso, al Vigilante de Seguridad en un plazo máximo de diez días desde 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 o, en su caso, al Vigilante de Seguridad 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 deberán ser puestos a disposición de las partes interesadas.

1.7. Todo trabajo que después de realizadas las mediciones oportunas 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. Si en la Empresa se detectase la existencia de puestos de trabajo reconocidos como causantes de enfermedades profesionales, donde se esté al límite de los valores máximos permisibles o donde existan productos cancerígenos, el Comité de Seguridad y Salud Laboral o, en su caso, el Vigilante de Seguridad 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. Su composición será paritaria.

No obstante, se mantendrán los Comités ya existentes en aquellos centros de trabajo que no acrediten el expresado número de trabajadores.

Asimismo, se podrán constituir los Comités en las Factorías nodrizas que no alcancen el indicado número.

En los restantes centros de trabajo, los delegados de personal nombrarán de entre la plantilla el vigilante de seguridad, quien deberá cumplir las adecuadas condiciones de idoneidad.

2.2. Los trabajadores, mediante el Comité de Seguridad y Salud Laboral, tienen 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 mecanismos de prevención.

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

Los trabajadores tendrán también derecho a que le sean realizados reconocimientos médicos específicos a su puesto de trabajo.

2.4. Se crea una Comisión Coordinadora de la Empresa en las cuestiones referentes a salud laboral, que

sustituye al Comité Central de Seguridad e Higiene. Esta Comisión, de carácter paritario, estará integrada por los miembros nombrados por la Dirección de la Empresa y por representantes de los trabajadores designados por los Sindicatos en proporción a los resultados electorales y tendrá, entre otras, las funciones de aquíel.

### 3. Plan de actuación.

3.1. En seguridad y salud laboral, la Comisión Coordinadora, establecida en el número anterior, elaborará un plan de actuación, que incluirá:

- a) Un mapa de riesgos del centro de trabajo
- b) Un plan general de prevención
- c) Planificación de programas anuales de prevención
- d) Memoria anual de seguimiento del plan general y de los programas generales.

Quando no se llegue a un acuerdo sobre la valoración técnica de un riesgo, se acudirá al 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.

### 4. Formación.

Los miembros de los Comités de Seguridad y Salud Laboral y el Vigilante de Seguridad recibirán la formación más 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.

La Comisión Coordinadora, una vez elaborados en los distintos centros de trabajo los mapas de riesgo y los planes de prevención, confeccionará un Libro Blanco que refleje la situación de las distintas áreas de la Empresa, así como las medidas de actuación para la mejora de las condiciones de trabajo.

### 6. Protección a la maternidad.

Quando quede acreditado que las condiciones de trabajo, por su toxicidad, peligrosidad, penosidad, materias primas, etc., puedan producir abortos o deformaciones en el feto, la mujer trabajadora tendrá derecho al cambio de puesto de trabajo, asegurándose el mismo salario y la incorporación a su puesto habitual una vez reincorporada tras el parto.

### 7. Tecnología y organización del trabajo.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral y, en su caso, el Vigilante de Seguridad, deberán ser informados de todas aquellas decisiones relativas a la tecnología y organización del trabajo que puedan tener repercusión sobre la salud física o mental del trabajador.

## CAPITULO XVIII

### De la representación colectiva de los trabajadores

Ambas partes manifiestan su intención de potenciar las funciones, atribuciones y facultades de los organismos representativos del personal que establezcan las disposiciones legales, adaptando el marco legal que las regula a las características de nuestra Empresa.

**Artículo 78.** 1. Son órganos de representación de los trabajadores:

a) Los Comités de centro de trabajo y los Delegados de Personal, que quedan equiparados a éstos.

b) El Comité Intercentros.

2. Los distintos Comités de centro de trabajo pertenecientes a una misma Delegación podrán coordinarse y/o estructurarse a nivel regional de Delegación para tratar aquellos asuntos que estimen oportunos.

3. La composición y elección de los miembros de los Comités a que se hace referencia en los apartados 1 y 2 de este artículo se ajustarán a lo que establezcan las disposiciones legales y, en su caso, las pactadas en el seno de la Empresa.

**Artículo 79.** Los Comités de centro de trabajo tendrán las siguientes atribuciones y derechos:

1. Las competencias establecidas en la ley.

No obstante, cuando las cuestiones planteadas a los Comités de Centro, dentro de sus competencias, tengan carácter general o afecten a la generalidad de los trabajadores sujetos a Convenio, en las materias que a continuación se determinan, el informe previo será efectuado únicamente por el Comité Intercentros.

a) Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales, de aquella.

b) Reducción de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

c) Planes de formación profesional de la Empresa.

d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.

e) Estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.

2. Recibir información de las horas extraordinarias ordenadas por motivos de urgencia, siendo oído, respecto de las restantes, participar en la fijación de las relaciones de personal que deba efectuarlas, controlar las realizadas mensualmente y remitir a los Comités de ámbito superior información de las realizadas en sus centros de trabajo.

3. Recibir información sobre la necesidad que suscitan los destacamentos y participar en la fijación de los criterios a seguir para establecer un orden de preferencia del personal a destacar y de las relaciones del personal destacable en su centro de trabajo.

4. Recibir información y ser oídos en la fijación de turnos de trabajo y plan de vacaciones, así como formular propuestas para la modificación de los establecidos.

5. Formular propuestas, ser oídos y celebrar acuerdos para la aplicación flexible de la jornada establecida en Convenio que no implique supresión de día laborable, así como formular propuestas de sustitución de la totalidad o parte de una jornada laborable con cargo a otros días laborables.

6. Recibir información sobre contratación de eventuales en su centro de trabajo.

7. Recibir información y ser oídos en la asignación de tareas y polivalencia de puestos de trabajo.

8. Recibir información, ser oídos, formular propuestas e intervenir en la solución de los conflictos suscitados en su centro de trabajo.

9. Participar en los Comités Locales de Seguridad y Salud Laboral en el modo y forma y con las atribuciones establecidas en la legislación vigente.

10. Ser informado de las sanciones impuestas a los empleados de su centro de trabajo e intervenir en el expediente disciplinario e informar de las sanciones impuestas a los miembros del Comité.

11. Proponer a la Dirección el pago de la nómina a través de la Entidad bancaria que ofrezca condiciones más ventajosas a los intereses de los trabajadores.

12. Recibir, juntamente con el Comité Intercentros, información y audiencia en las materias comprendidas en el artículo 3.2.a), cuando afecte de modo particular a su centro de trabajo.

13. Gestionar en exclusiva, bajo la fiscalización económica de la Dirección de la Empresa, en lo que respecta a su centro de trabajo, las obras sociales de ayudas para estudios, concesiones de préstamo para vivienda, ayudas a subnormales, disminuidos y atenciones extraordinarias, transporte colectivo o su compensación en metálico, gestión del bocadillo y administración de sus fondos, control de gestión económica de los Grupos de Empresa y gestión de la integración y representación en economatos laborales o Entidades derivadas de la transformación de los mismos.

14. Recibir información y ser oídos en la elaboración de las plantillas de su centro de trabajo.

15. Formar parte un miembro del Comité, con voz y voto, de los Tribunales de examen que se constituyan para el ingreso de personal en el centro de trabajo, a excepción de los casos de Técnicos Superiores y Jefes administrativos de primera y segunda.

**Artículo 80°.1.** Se pacta expresamente la constitución del Comité Intercentros, que representa a los trabajadores de los distintos centros de trabajo de la Empresa y que estará integrado por nueve miembros designados por los Sindicatos representados en los Comités de Centro.

La proporcionalidad de cada opción sindical a que pertenezcan los componentes de los distintos Comités de centro (Sindicatos legalmente constituidos), se determinará dividiendo el número de representantes obtenidos por cada opción entre el cociente del número total de representantes electores por el de puestos a cubrir del Comité Intercentros (nueve), adjudicándose el puesto o puestos sobrantes a quien tuviera mayor resto y, en caso de empate, a la opción sindical que hubiere tenido mayor número de votos en el conjunto nacional.

El Comité elegirá de entre sus miembros un Presidente y un Secretario del Comité.

2. Las reuniones del Comité Intercentros serán ordinarias o extraordinarias. Las reuniones ordinarias se celebrarán cada dos meses. Las reuniones extraordinarias tendrán lugar a solicitud de un tercio, al menos, de sus miembros o cuando la Dirección lo convoque a reunión.

### 3. Son funciones del Comité Intercentros:

3.1. Recibir información trimestral sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.

3.2. Conocer el Balance, la Cuenta de Resultados, la Memoria y demás documentos que se den a conocer a los socios de la Compañía, y en las mismas condiciones que a éstos.

3.3. Emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte de la Empresa, de las decisiones adoptadas por ésta sobre las siguientes cuestiones, cuando afecten a la generalidad de trabajadores comprendidos en Convenio:

a) Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquella.

b) Reducción de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

c) Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.

d) Estudios de tiempo, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de los puestos de trabajo.

3.4. Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la Empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

3.5. Colaborar con la Dirección para reducir el absentismo y conocer trimestralmente las estadísticas del mismo, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

3.6. Recibir información y controlar las horas extraordinarias efectuadas en las diversas Delegaciones regionales, intervenir en la solución de discrepancias que por ello se susciten y colaborar en la confección de planes y normas de ámbito nacional en esta materia.

3.7. Formular propuestas, ser oído y celebrar acuerdos para la aplicación flexible de la jornada establecida en Convenio a nivel nacional.

3.8. Recibir información anual sobre contratación de eventuales, colaborar con la Dirección en la contratación de trabajadores fijos y controlar el cumplimiento del Convenio sobre ingresos de personal.

3.9. Recibir información, ser oído, formular propuestas e intervenir en la solución de los conflictos suscitados a nivel regional o nacional.

3.10. Recibir información y ser oído en la elaboración de plantillas de la Empresa, así como en los ingresos de personal de los grupos de Técnicos superiores y medios y Jefes administrativos de primera y segunda.

3.11. Intervenir en el expediente e informar de las sanciones impuestas a sus miembros.

3.12. Recibir información que sobre la marcha de la Empresa establezcan las disposiciones legales vigentes.

3.13. Gestionar en exclusiva, bajo la fiscalización económica de la Dirección de la Empresa, cuando afecten a la generalidad de los trabajadores, las obras sociales de ayudas para estudios, concesión de préstamos para vivienda, ayudas a subnormales, disminuidos y atenciones extraordinarias, transporte colectivo y su compensación en metálico, gestión del bocadillo y administración de sus fondos, control de gestión de los Grupos de Empresa y gestión de la integración en economatos laborales.

Las funciones reseñadas en este apartado del Comité Intercentros se entienden sin perjuicio de cualesquiera otras que tengan atribuidas por este Convenio.

**Artículo 81°.** A nivel nacional, regional o local, los órganos de representación de los trabajadores participarán con la Dirección en la determinación de las prendas de vestuario.

**Artículo 82°.** El Comité Intercentros designará en su seno cuantas Comisiones a nivel nacional o representantes en éstas fueran necesarios.

**Artículo 83°.1.** Ambas partes consideran a los Sindicatos como elementos básicos para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre trabajadores y empresarios, sin demérito de las atribuciones conferidas por la legislación y el presente Convenio a los Comités de Empresa y Delegados de Personal.

Serán nulos y sin efecto las cláusulas convenidas colectivamente, los pactos individuales y las decisiones unilaterales de la Empresa que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación en el empleo o en las condiciones de trabajo, favorables o adversas, por razón de la adhesión o no a un Sindicato o a sus acuerdos o al ejercicio en general de actividades sindicales.

2. Los trabajadores afiliados a un Sindicato podrán, en el ámbito de la Empresa o centro de trabajo:

2.1. Constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato.

2.2. Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal en la Empresa.

2.3. Recibir la información que le remita su Sindicato.

3. Las Secciones Sindicales de los Sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los

Comités de Empresa o cuentan con Delegados de Personal, tendrán los siguientes derechos:

3.1. A disponer de un tablón de anuncios que deberá situarse dentro del centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso, con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general.

3.2. A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.

3.3. A la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellos centros de trabajo con más de 150 trabajadores o en los que exista, a juicio de la Empresa, posibilidad de habilitar un local.

4. Los Sindicatos con Secciones Sindicales reconocidas según el número anterior que acrediten, a nivel de Empresa, más del diez por ciento de los representantes sindicales, podrán designar un Delegado Sindical Estatal, que ostentará la representación del Sindicato designante dentro de la Empresa.

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

4.1. Representar y defender los intereses del Sindicato a que pertenezca y servir de instrumento de comunicación entre éste y la Dirección de la Empresa.

4.2. Asistir a las reuniones del Comité Intercentros y de los órganos paritarios de Seguridad y Salud Laboral, Comisión Paritaria del Convenio, Comisiones negociadoras de los Convenios y cuantas Comisiones mixtas se establezcan en el Convenio Colectivo o Empresa, con voz, pero sin voto.

4.3. Poseer las mismas garantías, derechos y obligaciones reconocidos 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 Dirección de la Empresa en las mismas circunstancias que los citados Comités.

4.4. Ser informado y oído por la Dirección de la Empresa con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados a su Sindicato.

b) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado 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.

4.5. Tener derecho a la acumulación del crédito de horas sindicales que corresponden a los miembros de los Comités de Empresa, Delegados de Personal o Secciones Sindicales, a fin de poder realizar adecuadamente sus funciones.

5. En aquellos centros de trabajo con 200 o más trabajadores, las Secciones Sindicales de los Sindicatos con presencia en los Comités de Empresa podrán elegir un Delegado Sindical.

Igualmente se podrán sumar los trabajadores de los centros de cada provincia o región, con el fin de alcanzar el citado número que da derecho a la elección de un Delegado Sindical Provincial o, en su caso, Regional.

Sus derechos y garantías serán idénticos a los consignados para el Delegado Sindical Estatal, circunscritos a su demarcación territorial o centro de trabajo.

## 6. Acumulación del crédito horario.

6.1. Se establece la acumulación de horas de los distintos miembros de los Comités de Empresa y, en su caso, de los Delegados de Personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

El número de horas en que consiste el crédito horario de cada Sindicato podrá distribuirse por el Sindicato en cuestión entre sus representantes legales en la Empresa.

Trimestralmente se comunicará a la Dirección las horas a ceder y los trabajadores beneficiados por la acumulación.

Las modificaciones en el número de horas producirán, al día 1 del mes siguiente a tal variación, el consiguiente reajuste.

6.2. Para la asistencia a cursos de formación sindical, los Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa podrán disponer de su crédito de horas sindicales, acumulando las mismas hasta tres meses en el supuesto de que la duración del curso excediera del crédito mensual.

7. Las Organizaciones Sindicales con implantación en la Empresa dispondrán de un bolsa anual destinada a coadyuvar a la financiación de los gastos de viaje de los Delegados Sindicales.

Dicha bolsa, que será hecha efectiva por la Empresa en el mes de enero, se calculará a razón de 70.000,- pesetas (SETENTA MIL PESETAS) por cada Delegado de Personal o miembro del Comité de Centro obtenidos por el Sindicato en cuestión en las elecciones sindicales.

Consecuentemente la Empresa no sufragará los gastos de viaje ni dietas de los Delegados Sindicales, por los desplazamientos realizados en el ejercicio de sus funciones.

8. La Dirección de la Empresa procederá al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y a la correspondiente transferencia, a solicitud del sindicato del trabajador afiliado y previa conformidad, siempre, de éste.

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

## DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.- El presente Convenio constituye un todo orgánico y las partes quedan mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad.

Segunda.- De acuerdo con lo establecido en el artículo 85.2 del Estatuto de los Trabajadores, para entender de cuantas cuestiones se deriven de la interpretación y aplicación del presente Convenio, se crea una Comisión paritaria, que estará integrada por seis representantes de cada una de las partes intervinientes en el mismo.

Tercera.- El salario hora profesional o individual se establecerá de acuerdo con lo señalado en la legislación vigente en la materia y en el presente Convenio.

Cuarta.- Como consecuencia de lo establecido en el artículo 32 del Convenio sobre mantenimiento del nivel global de empleo, según las exigencias de organización y plantilla, la Empresa garantiza la estabilidad en el empleo de los trabajadores fijos de plantilla existentes en la misma a la fecha de la firma de este XVI Convenio Colectivo no afectados por el expediente de regulación de empleo autorizado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de fecha 14.6.90. A partir de dicha fecha, las plantillas que se elaboren por la Empresa, previa información y audiencia al Comité Intercentros, Comités Locales y Delegados de Personal, en el ámbito que les corresponda, estará proyectadas sobre las exigencias de la organización empresarial, cubriéndose, en consecuencia, exclusivamente los puestos de trabajo contemplados en dichas plantillas, de entre todas las vacantes que puedan producirse.

Quinta.- Sin perjuicio de su adscripción al grupo administrativo, los Auxiliares de Oficina seguirán desempeñando los cometidos que realizaban.

Sexta.- 1. La Comisión Paritaria de Formación, Ingresos, Ascensos y Promociones, creada en el artículo 28 del presente Convenio, establecerá un nuevo sistema de clasificación y definiciones profesionales y régimen de ingresos y ascensos que subsane la actual confusión entre categorías profesionales y desempeño de puestos de trabajo específicos, y posibilite una más adecuada aplicación de los recursos humanos, favoreciendo las posibilidades de promoción y desarrollo mediante un régimen de ingresos y ascensos basados en pruebas objetivas, con participación sindical.

Para la realización de tal clasificación, la Comisión tendrá en cuenta los siguientes criterios:

1) La clasificación profesional se estructurará en base a Grupos Funcionales/Laborales y Grupos Profesionales.

2) Los Grupos Funcionales/Laborales serán, básicamente:

- . Técnicos
- . Administrativos
- . Operarios

3) Grupos Profesionales:

a) Se definirán las funciones y/o tareas de los diferentes puestos de trabajo.

b) Se definirán los grupos profesionales que agrupan las diversas funciones y/o tareas de los distintos puestos de trabajo.

c) Se determinará la pertenencia al grupo profesional al que corresponde cada puesto de trabajo.

d) Los factores de influencia en la determinación de la pertenencia a un grupo profesional serán, entre otros:

- Autonomía e iniciativa, en las que se tendrá en cuenta la dependencia jerárquica y el grado de sometimiento a directrices.

- Conocimientos necesarios para el desarrollo de las tareas.

- Responsabilidad y trascendencia de las tareas en los objetivos de la Empresa.

- Mando sobre colectivos en los que se tendrán en cuenta la naturaleza y el número del colectivo.

- Experiencia, amplitud y nivel de conocimientos prácticos necesarios para el desarrollo de las tareas.

2. La Comisión acordará el nuevo sistema de clasificación profesional dentro del plazo de vigencia del presente Convenio.

**Séptima.-** De conformidad con los criterios inspiradores de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, sobre incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas, el vigente catálogo de faltas se amplía con las siguientes:

a) Entre las graves, "el ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas, sin haber solicitado autorización de compatibilidad".

b) Entre las muy graves "el incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando den lugar a situaciones de incompatibilidad".

#### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

**Primera.-** 1. Aquellos Técnicos superiores de primera o asimilados a dicha categoría que, a la entrada en vigor del XIII Convenio ostentaran la de Jefes de División de primera, recibirán el sueldo mensual a que se refiere el artículo 12, incrementado en 53.270,- pesetas, que se mantendrán congeladas en lo sucesivo.

2. Asimismo, aquellos Técnicos superiores de primera o asimilados a dicha categoría que, a la entrada en vigor del XIII Convenio ostentaran la de Técnicos Titulados superiores de primera o la de Jefes de División de segunda, percibirán el sueldo mensual a que se refiere el artículo 12, incrementado en 28.167,- pesetas, que se mantendrán congeladas en lo sucesivo.

3. Los Técnicos superiores de primera que, al término del período de vigencia del XII Convenio, ostentaban la categoría de Técnicos titulados superiores de segunda percibirán, asimismo, un incremento congelado de 28.167,- pesetas, a partir de la fecha en que se cumplan dos años desde aquella en que obtuvieron la referida categoría de Técnicos titulados superiores de segunda.

**Segunda.-** El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio que, a la entrada en vigor del XIII Convenio, viniera percibiendo alguna de las gratificaciones

por puesto de trabajo correspondientes a las anteriores categorías de Mandos superiores, Técnicos titulados superiores de primera, Técnicos titulados superiores de segunda, Jefes Técnicos titulados de grado medio (Peritos), Técnicos de grado medio de primera (Peritos) y Técnicos de grado medio de segunda (Peritos), así como los Jefes administrativos de primera, de segunda y de Negociado, los ATS y los Asistentes Sociales, que percibirían gratificaciones por actividades complementarias y ejercicio de mando, percibirán, en tanto continúen ostentando alguna de las categorías citadas y no tengan asignada otra gratificación por cualquier otro concepto, caso éste último en que se percibirá solamente la de mayor importe, las siguientes gratificaciones, que se mantendrán congeladas en lo sucesivo:

	Importe
Técnicos superiores de primera y asimilados .....	15.581
Jefes técnicos de grado medio (Peritos) .....	15.581
Técnicos de grado medio de primera (Peritos) .....	11.683
Técnicos de grado medio de segunda (Peritos) .....	8.569
Jefes administrativos de primera .....	5.726
Jefes administrativos de segunda .....	4.282
Jefes administrativos de Negociado .....	2.864
Técnico de grado medio de primera (ATS) .....	4.282
Técnico de grado medio de primera (Asistentes Sociales) ....	4.282

**Tercera.-** Los Responsables de Caja de Factoría y el Ayudante de Caja de Central que a la entrada en vigor del XVI Convenio estuvieran percibiendo la gratificación de 14.126,- pesetas, en concepto de quebranto de moneda, seguirán percibiendo la mencionada gratificación, en la indicada cuantía, que se mantendrá congelada en lo sucesivo, mientras desempeñen la función que motiva su reconocimiento y, en el caso de los Responsables de Caja de Factoría, hasta tanto se iguale a la cuantía atribuida en el Art. 16 a los responsables citados.

**Cuarta.-** De no llevarse a cabo la clasificación profesional prevista en la disposición adicional sexta del presente Convenio, durante su período de vigencia, el personal perteneciente a la categoría de Coordinadores comerciales se integrará en el grado inferior de la Categoría tercera de su Grupo (Auxiliares Administrativos), una vez transcurrido el plazo de tres años desde su contratación, y previa la superación de las correspondientes pruebas selectivas que al efecto establezca la Comisión de formación, ingresos, ascensos y promociones.

**Quinta.-** 1. Ambas partes manifiestan y reconocen que la disolución legal de la Fundación Laboral "Benito Cid", actualmente en trámite, supondrá la plena extinción de todas las obligaciones contraídas por la Empresa frente a la misma y a sus beneficiarios, que quedarán sustituidas a todos los efectos por las contenidas en el texto del Plan de Reestructuración de Plantilla y Plan de Pensiones suscrito con fecha 22.12.89 por la Dirección y la Unión General de Trabajadores, aprobado en Asamblea de Trabajadores de fecha 14/3/1990 y ratificado por la Confederación de Trabajadores Independientes.

2. Los pensionistas de la Fundación Laboral "Benito Cid" cuyo hecho causante se haya producido con anterioridad a 3 de noviembre de 1.988, mantendrán las pensiones reconocidas de conformidad con las normas estatutarias y legales aplicables y, en su caso, las derivadas, que serán abonadas por la Empresa directamente o mediante un sistema de aseguramiento.

3. La Empresa aplicará al personal incluido en el expediente de regulación de empleo aprobado por la Dirección General de Trabajo con fecha 14 de junio de 1990, las situaciones, garantías y condiciones establecidos en el mismo.

#### DISPOSICION FINAL

Por ser en su conjunto más beneficiosas para los trabajadores las condiciones acordadas en el presente Convenio, serán éstas totalmente aplicables en las materias que en el mismo se regulan, quedando, por tanto, sin efecto cualesquiera normas anteriores reglamentarias o convencionales que se opongan.

No obstante, como derecho supletorio, en todo lo no previsto por el presente pacto colectivo, tendrán aplicación los preceptos de la Reglamentación Nacional de Trabajo propia y demás disposiciones legales de carácter general.

## ANEXO I

## CUADRO DE CLASIFICACION PROFESIONAL

Nivel	TECNICOS			Técnicos Especializados	Administrativos	PERSONAL OBRERO			Subalterno
	Superiores	Medios	Asistentes Técnicos			Profesiones Oficios Varios	Especialistas	Pers. Limp. y Serv. Generales	
1	Téc Sup 1a								
2	Téc Sup 2a	J Téc G.M.			J Admón 1a				
3	Téc Sup 3a	Téc GM 1a		J Téc Esp 1a	J Admón 2a				
4		Téc GM 2a		J Téc Esp 2a	J Negociado y Of Esped.				
5		Téc GM 3a		J Téc Esp 3a					
6		Téc GM 4a		Téc Espd "A"	Oficial 1º				
7				Téc Espd "B"	Oficial 2º	Maestro			Conserje
8			Asis Téc	Téc Espd "C"	Aux Adm 1a	Oficial 1º	Capataz Espta Espta 1a "A"		Subalterno
9					Aux Adm 2a				Subalterno
10					Aux Adm 3a	Oficial 2º	Espta Nave 1a		
11						Oficial 3º	Mozo 1a		
12						y Ayudante			
13							Espta Nave 2a	Limpiaadora	Subalterno
14							Mozo 2a	Camarera 1a	
15							Espta Nave 3a	Limpiaadora	Subalterno
16					Coordinador Comercial		Espta. Nave 4a y Mozo 3a	Camarera 2a	
								Limpiaadora	
								Camarera 3a	

## ANEXO 2

## VALOR HORAS EXTRAORDINARIAS

Niveles	75 por 100	150 por 100
2	3.169	4.530
3	2.799	4.001
4	2.483	3.542
5	2.334	3.330
6	2.209	2.148
7	2.016	2.878
8	1.862	2.661
9	1.817	2.595
10	1.772	2.527
11	1.658	2.385
12	1.611	2.304
13	1.583	2.259
14	1.418	2.026
15	1.296	1.851
16	1.207	1.722

## MINISTERIO DE SANIDAD Y CONSUMO

**24051** RESOLUCION de 11 de septiembre de 1991, de la Dirección General de Alta Inspección y Relaciones con las Administraciones Territoriales, por la que se da publicidad al Convenio suscrito entre el Ministerio de Sanidad y Consumo y el Consejero de Sanidad y Bienestar Social de la Junta de Castilla y León, en materia de Farmacovigilancia.

En cumplimiento de lo dispuesto en el Acuerdo del Consejo de Ministros de 2 de marzo de 1990 («Boletín Oficial del Estado» del 16), procede la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Convenio

suscrito, con fecha 9 de septiembre de 1991, entre el Ministerio de Sanidad y Consumo y el Consejero de Sanidad y Bienestar Social de la Junta de Castilla y León, en materia de Farmacovigilancia, que figura como anexo de esta Resolución.

Lo que se hace público a los efectos oportunos.  
Madrid, 11 de septiembre de 1991.-El Director general, Francisco Javier Rey del Castillo.

### CONVENIO ENTRE EL MINISTERIO DE SANIDAD Y CONSUMO Y LA CONSEJERIA DE SANIDAD Y BIENESTAR SOCIAL DE LA COMUNIDAD AUTONOMA DE CASTILLA Y LEON EN MATERIA DE FARMACOVIGILANCIA

En Madrid, a nueve de septiembre de mil novecientos noventa y uno,

#### REUNIDOS

De una parte, el excelentísimo señor don José Manuel Fernández Santiago, Consejero de Sanidad y Bienestar Social de la Junta de Castilla y León.

Y de otra, el excelentísimo señor Ministro de Sanidad y Consumo don Julián García Valverde, en uso de sus atribuciones.

Intervienen en función de sus respectivos cargos que han quedado expresados y en el ejercicio de las facultades que a cada uno le están conferidas, y con plena capacidad para formalizar el presente Convenio, ambos de mutua conformidad.

#### EXPONEN

Primero.-Que es imprescindible la colaboración entre el Ministerio de Sanidad y Consumo de una parte y la Consejería de Sanidad y Bienestar Social de la Comunidad Autónoma de Castilla y León por otra, al objeto de llevar a cabo este programa de Farmacovigilancia coordinadamente.

Segundo.-Que el Ministerio de Sanidad y Consumo desarrolla desde 1984 el Sistema Español de Farmacovigilancia para conocer la incidencia de las reacciones adversas a medicamentos comercializados en España cuyo programa básico es la notificación estructurada de sospechas de efectos adversos, a través de los profesionales sanitarios.

Tercero.-Que la Consejería de Sanidad y Bienestar Social de Castilla y León dispone de los medios suficientes para efectuar un programa de este tipo en el ámbito de su zona geográfica.

Cuarto.-Que la Consejería de Sanidad y Bienestar Social de la Comunidad Autónoma de Castilla y León comenzó en 1986 una fase piloto del programa de notificación voluntaria a través de la cátedra de Farmacología de la Universidad de Valladolid.