

24941 RESOLUCION de 29 de julio 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 Convenio Colectivo de «Repsol Química, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Repsol Química, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 13 de junio de 1991, de una parte por representantes de las Centrales Sindicales UGT, CC.OO. y Confederación de Cuadros de 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, 29 de julio de 1991.-La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

TERCER CONVENIO COLECTIVO DE REPSOL QUIMICA, S. A.

TITULO I

CONDICIONES GENERALES

Artículo 1 AMBITO TERRITORIAL

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

Artículo 2 AMBITO PERSONAL

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

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

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

- Se le fijará el Salario Base y todos y cada uno de los complementos salariales regulados en Convenio Colectivo, en la cuantía que en el mismo se determine para su nivel profesional y régimen de trabajo.
- En el supuesto caso de que existiera diferencia entre el salario establecido en su contrato individual y el resultante del apartado anterior, se constituiría un complemento "ad personam" por la cuantía de dicha diferencia.
- Antes del 31 de Diciembre de 1991 se realizará una nueva tabla de niveles que posibilite el paso de personal fuera de Convenio a dentro de Convenio.

Artículo 3 AMBITO TEMPORAL

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de Enero de 1991, extendiéndose su vigencia hasta el 31 de Diciembre de 1992, salvo los Artículos en los que expresamente se establezca otra vigencia.

Artículo 4 VINCULACION A LA TOTALIDAD

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico indivisible y a efectos de su aplicación práctica será considerado globalmente. La anulación por la jurisdicción competente de cualquiera de los artículos que se enumeran a continuación, determinará la nulidad radical de la totalidad del Convenio:

TITULO II Artículos 10, 11 y 12.
TITULO V Artículos 28, 29, 30 y 31.
TITULO VII Artículo 37.
TITULO XIII Artículos del 77 al 86, ambos inclusive.
DISPOSICIONES ADICIONALES PRIMERA Y SEGUNDA.

Artículo 5 COMPENSACION Y ABSORCION

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

Artículo 6 GARANTIA PERSONAL

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

Artículo 7 DERECHO SUPLETORIO

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

Artículo 8 INTEGRIDAD DEL CONVENIO

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

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

TITULO II

CLASIFICACION PROFESIONAL

Artículo 9 CLASIFICACION POR PERMANENCIA

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

Artículo 10 CLASIFICACION FUNCIONAL

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

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

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

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

Antes del 30 de Junio de 1992 la Empresa habrá llevado a cabo una descripción de funciones de cada puesto de trabajo y la habrá entregado a los interesados.

2. Los Grupos Funcionales/Laborales son:

- Técnicos.
- Administrativos.
- Operarios de la industria.
- Operarios de oficio.

3. En el anexo que se adjunta al acta del Convenio figura la relación individualizada de los niveles profesionales adscritos a todos los trabajadores afectados por el Convenio.

4. Los niveles profesionales individuales adscritos en el anexo que se menciona en el párrafo anterior, se corresponden con la adscripción de los puestos de trabajo a los niveles profesionales, excepto en los supuestos que figuran a continuación, que lo son como condición "ad personam"; en la relación siguiente figuran el nombre del puesto y el nivel adscrito al puesto, que será el que ostentará el personal que lo ocupe por ascenso o nuevo ingreso:

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

Artículo 11 FACTORES

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

1. Autonomía:

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de la función que se desarrolla.

2. Mando:

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta:

- a) Capacidad de ordenación de tareas.
- b) Capacidad de interrelación.
- c) Naturaleza del colectivo.
- d) Número de personas sobre las que se ejerce el mando.

3. Responsabilidad:

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta, tanto el grado de autonomía de acción del titular de la función, como el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

4. Conocimientos:

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

5. Iniciativa:

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta el mayor o menor sometimiento a directrices o normas para la ejecución de la función.

6. Complejidad:

Factor cuya valoración estará en función del mayor o menor grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

Artículo 12 NIVELES PROFESIONALES

NIVEL PROFESIONAL I

1. Criterios generales:

En términos generales, se trata de aquellos puestos cuyo trabajo requiere y permite una considerable libertad de acción, en cuanto que está desarrollado sobre la base de procedimientos y controlado sólo en sus resultados.

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

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

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

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

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

2. Formación:

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

Incluye las categorías de:

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

NIVEL PROFESIONAL 2**1. Criterios generales:**

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

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

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

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

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

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

2. Formación:

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

Se incluyen en este nivel profesional las categorías de:

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

NIVEL PROFESIONAL 3**Jefe de Turno:**

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

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

NIVEL PROFESIONAL 4**1. Criterios generales:**

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

2. Formación:

Conocimientos equivalentes a los adquiridos en BUP, completados con una probada experiencia y una titulación

profesional a primer nivel superior o por los estudios específicos necesarios para desarrollar su función.

Se incluyen las siguientes categorías:

Contraмаestre:

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

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

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

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

Programador de Ordenador:

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

Jefe de 3º Administrativo:

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

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

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

NIVEL PROFESIONAL 5**1. Criterios generales:**

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

2. Formación:

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

Se incluyen en este nivel los siguientes puestos de trabajo:

- Encargado.

- Jefe de Equipo.
- Traductores.

NIVEL PROFESIONAL 6

1. Criterios generales:

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

2. Formación:

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

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

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

NIVEL PROFESIONAL 7

1. Criterios generales:

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

2. Formación:

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

Se incluyen en este nivel las siguientes categorías:

- Oficial 2ª Administrativo.
- Oficial 2ª Producción.
- Oficial 2ª Mantenimiento.
- Almacenero.
- Analista de 2ª.

NIVEL PROFESIONAL 8

1. Criterios generales:

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

2. Formación:

La formación básica exigible es la equivalente a Graduado Escolar.

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

- Subalternos.
- Auxiliares.
- Oficial 3ª.

TITULO III

PROVISION DE VACANTES

SECCION I - VACANTES

Artículo 13 VACANTES

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

1. Vacantes Definitivas:

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

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

2. Vacantes temporales o provisionales:

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

Artículo 14 PROVISION DE VACANTES PROVISIONALES

Cuando la duración prevista de la vacante sea inferior a seis meses, se aplicará lo dispuesto en los trabajos de distinto nivel profesional.

Cuando la duración prevista de la vacante sea superior a seis meses, se seguirán para su cobertura las siguientes normas:

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

Cuando se tenga constancia de que la duración de la ausencia que origina la vacante sea superior a seis meses y su no cobertura pudiese originar horas extraordinarias se procederá a su cobertura inmediata, conforme al punto 1.

Artículo 15 PROVISION DE VACANTES DEFINITIVAS

1. Las vacantes definitivas se cubrirán con carácter fijo, viniendo la Dirección obligada a iniciar trámites para su cobertura inmediatamente a la fecha en que se produzca la vacante.

2. La provisión de vacantes definitivas se regulará, salvo lo previsto en el Artículo 23, según los casos, por los siguientes procedimientos:

- Por concurso-oposición vigente en cada momento, si bien se establece el orden de preferencia en que serán ofertadas dichas plazas.
- Al personal fijo de la Empresa del centro geográfico en que se produzca la vacante.
- Al personal fijo del resto de los centros geográficos de la Empresa.
- Al personal fijo del grupo de empresas (I.N.H.).

- Al personal eventual, interino o temporal de Repsol Química, S.A. del centro geográfico.
 - Al mercado exterior.
3. En los supuestos de nuevas instalaciones, la cobertura de las vacantes de Jefes de Turno y Contramaestres podrán cubrirse por movilidad funcional de entre el personal que ya tenga esa categoría. A su vez, las vacantes generadas por este sistema se cubrirán por concurso-oposición.

SECCION II - INGRESOS Y SELECCION

Artículo 16 INGRESOS

1. El ingreso y extinción de la relación laboral de los trabajadores de REPSOL QUIMICA, S.A. se ajustará a las normas legales, reglamentarias y supletorias, vigentes en cada momento sobre contratación, especialmente la Ley 2/1991, de 7 de Enero, sobre derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación.
2. Las correspondientes Comisiones paritarias de Formación, en base a las especificaciones y requisitos de las plazas vacantes a cubrir, establecerán los criterios generales con respecto a los cuales se realizarán los procesos de selección y velarán por la correcta aplicación de los mismos.
3. Asimismo, ambas representaciones han acordado definir aquellos puestos de trabajo en los que el nivel de conocimientos mínimos a efectos de ingreso pueda ser inferior al actualmente establecido de FP-II. La Comisión de Formación determinará dichos puestos.

Artículo 17 PERIODO DE PRUEBA

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

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

Artículo 18 INCOMPATIBILIDADES

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

Artículo 19 SELECCION

El criterio base de selección para la cobertura de vacantes será el de idoneidad o adecuación de la persona al puesto de trabajo. Para ello, en los procesos de selección se deberá valorar, además

de la competencia técnica, conocimientos y aptitudes necesarias para desempeñar los puestos, los intereses, motivaciones y expectativas que las personas aporten a la organización. Será valorado positivamente que la persona tenga aptitudes creativas, de integración en equipos de trabajo, así como su adaptación al estilo de mando definido en REPSOL QUIMICA, S.A.

Artículo 20 MODELO DE SELECCION

1. Los procesos de selección son competencia de la Dirección de la Empresa, quién a través de su órgano especializado: la Dirección del Área de Recursos Humanos, se encargará de realizar el reclutamiento y la evaluación de los candidatos en las distintas áreas de diagnóstico: conocimientos o competencia profesional, aptitudes, actitudes, intereses, motivaciones y adecuación a los puestos que se trata de cubrir.
2. La Dirección de Recursos Humanos podrá solicitar la colaboración del personal técnico perteneciente al área o Dirección destinatarias de los puestos a dotar.
3. En cada proceso de selección se definirán los programas, metodología de la evaluación y criterios selectivos más adecuados, en función de las características de los puestos a cubrir, de las necesidades de la Empresa, y de la dinámica del mercado de trabajo.
4. Finalizado el proceso de selección, se elaborará un informe técnico, con propuesta razonada de candidatos para proveer las plazas, que será presentado a la Comisión correspondiente.

Artículo 21 NORMATIVA Y PUBLICIDAD

1. Los procesos de selección para proveer puestos de carácter indefinido se publicarán con la suficiente antelación y se regirán por la normativa de la Empresa y criterios de carácter general y específicos aplicables según las características del puesto y del mercado de trabajo.
2. Las bases del concurso constituirán el marco legal por el que se regirá el proceso de selección, y en ellas se explicitarán:
 - Número de plazas a cubrir.
 - Denominación de los puestos ofertados.
 - Requisitos para acceder al concurso.
 - Metodología y criterios de evaluación.
 - Plazos previstos.
 - Procedimiento para la participación.
3. Las ofertas de empleo no harán referencia al sexo, al estado civil, ni al cumplimiento de obligaciones con el Estado.

SECCION III PROMOCIONES

Artículo 22 ASCENSOS

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

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

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

SECCION IV
MOVILIDAD FUNCIONAL

Artículo 23 MOVILIDAD FUNCIONAL

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

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

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

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

Artículo 24 TRABAJOS DE DISTINTO NIVEL PROFESIONAL

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

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

La retribución, en tanto se desempeñan trabajos propios de un nivel profesional de nivel superior, será la correspondiente al mismo.

Cuando se trate de funciones de un nivel profesional de nivel inferior, esta situación no podrá prolongarse por periodo superior a un mes ininterrumpido, o sesenta días máximo al año, conservando en todo caso la retribución correspondiente a su nivel de origen. En ningún caso, el cambio podrá implicar menoscabo de la dignidad personal. En tal sentido, la Compañía evitará reiterar el trabajo de inferior nivel profesional al mismo trabajador.

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

TITULO IV
FORMACION

Artículo 25 FORMACION

Se potenciará la formación permanente para posibilitar:

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

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

Artículo 26 PARTICIPACION DE LA REPRESENTACION SINDICAL

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

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

Serán funciones de la Comisión paritaria intercentros:

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

Artículo 27 ASISTENCIA A CURSOS DE FORMACION

La asistencia a los cursos de formación fuera de las horas de trabajo es de carácter voluntario. La Dirección y los representantes Sindicales, colaborarán en las difusiones de las acciones formativas que se promuevan, fomentando la asistencia a los cursos.

La Comisión paritaria de Centro y/o en su caso la Intercentros, determinará en qué casos es obligatoria la asistencia a cursos como antecedente obligado para ciertas promociones.

La Comisión será previamente informada cuando se considere necesaria la formación obligada de alguna persona para el adecuado y seguro desarrollo de su puesto de trabajo.

Dadas las especiales dificultades que un sistema de trabajo a turnos conlleva a efectos de formación, se estudiarán y se pondrán en marcha los mecanismos necesarios para que la formación de personal a turno se rija por los mismos principios y criterios que la que recibe el personal a jornada normal.

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

TITULO V
JORNADA, HORARIO, DESCANSO Y VACACIONES

Artículo 28 JORNADA DE TRABAJO

Para 1991 se reduce en ocho horas sobre las 1.752 de trabajo efectivo, resultando una jornada de 1.744 horas/año. Los centros de trabajo que disfruten de una jornada inferior continuarán con la que actualmente tienen.

Para 1992 se reduce, asimismo, en ocho horas sobre las 1.744 horas año de trabajo efectivo, resultando una jornada de 1.736 horas/año. Los centros de trabajo que disfruten de una jornada inferior continuarán con la que actualmente tienen.

En cada centro de trabajo se aprobarán los calendarios de jornada normal.

En el personal de turnos esta disminución de jornada tendrá el tratamiento de ausencia al trabajo, con la finalidad de que sea cubierta por el Grupo de Apoyo.

Artículo 29 HORARIO

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

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

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

Artículo 30 VACACIONES

1. El personal disfrutará de unas vacaciones retribuidas de una duración de 26 días laborables. En el cómputo de los días de vacaciones se excluyen los Sábados, Domingos y festivos, para el personal de jornada normal. La regulación de las vacaciones para el personal a turnos quedará establecida en las normas calendario.
2. En cada centro de trabajo, y como máximo antes del 31 de Marzo, se confeccionará el calendario de vacaciones.
Se resolverán las colisiones que puedan producirse sobre el período de vacaciones entre dos o más trabajadores aplicando el sistema rotativo para su disfrute.
3. Se considera como período preferente para el disfrute de las vacaciones, los meses de Junio a Septiembre, ambos inclusive.
Se establece la posibilidad de disfrutar en Enero las vacaciones correspondientes al año inmediatamente anterior. Por acuerdo con los representantes sindicales firmantes del Convenio, en cada centro de trabajo se podrá ampliar este período hasta el mes de Junio, como máximo.
4. Las vacaciones se devengarán del 1 de Enero al 31 de Diciembre, sin perjuicio de lo establecido en el punto 3 sobre períodos de disfrute.

Artículo 31 HORAS EXTRAORDINARIAS

1. Las partes firmantes del presente Convenio adquieren el compromiso de reducir el número de horas extraordinarias realizadas durante 1990.
2. Las horas extraordinarias podrán compensarse a opción del trabajador de dos formas:
 - a) Económicamente con horas extraordinarias, según Tabla Anexo III.
 - b) Con descanso y complemento económico: cada 8 horas extraordinarias acumuladas darán derecho a un descanso compensatorio y un complemento equivalente al 75% del valor base de la hora (Anexo IV).
3. El personal de turno que deba doblar su jornada percibirá:
 - a) Ocho horas extraordinarias según Anexo III. Si opta por el descanso, percibirá un complemento equivalente al 75% del valor base del Anexo IV.
 - b) Además, un descanso compensatorio que deberá disfrutar obligatoriamente al día siguiente de efectuar el doblaje, si no produce horas extraordinarias, o dentro de los 35 días siguientes. Si no pudiera disfrutarlo en el referido período percibirá una compensación equivalente a ocho horas según Anexo IV.
 - c) Si no hubiese podido disfrutar el descanso al día siguiente del doblaje, se le compensarán como horas extraordinarias según Anexo IV, las que faltan para completar las doce horas de descanso entre jornadas previstas en el Artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.
 - d) Al personal de turnos que supla las ausencias en régimen de doce horas, se le aplicará el 50% de las condiciones establecidas para el doblaje.
 - e) Se considerará doblaje si pasadas dos horas el trabajador saliente de turno no ha sido relevado.
 - f) Solamente se considera doblaje la falta de relevo. Cualquier otro exceso de jornada será considerado como horas extraordinarias de acuerdo con el número 2 y el número 4 del presente Artículo.
4. a) Cuando el personal de jornada normal prolongue su jornada de trabajo en un número de horas superior a cuatro, las horas extraordinarias realizadas, y cuya no realización pueda producir graves perjuicios a personas o instalaciones y los supuestos de fuerza mayor, tendrán el mismo valor que un doblaje, según la siguiente escala:
 - Hasta cuatro horas se abonarán las horas realizadas, según el número 2. del presente Artículo.
 - Cuando se realicen cinco horas, se abonarán cinco horas extraordinarias, según número 2, más cinco de compensación en descanso, acumulable, que deberá disfrutar obligatoriamente dentro del mes siguiente, o cobrar su valor según Anexo IV, si no hubiese sido posible descansarlas.
 - Cuando se realicen seis horas, se abonarán seis horas extraordinarias, según número 2, más seis de compensación en descanso acumulable, que deberá disfrutar obligatoriamente dentro del mes siguiente, o cobrar su valor según Anexo IV si no hubiese sido posible descansarlas.
 - Este criterio se aplicará para las prolongaciones de más de seis horas.
 - El retén continuará con el sistema establecido en la norma de Retén.

- b) Cuando una persona sea requerida para realizar trabajos fuera de jornada, una vez que haya abandonado el centro de trabajo, se abonarán las horas realizadas con un mínimo de dos, cuando haya presencia física en el puesto de trabajo.
 - c) Es de aplicación el descanso entre jornadas, y si no es posible se abonará la diferencia según Anexo IV.
 - d) Cuando la prolongación de jornada se extienda más de las doce de la noche, se abonará el Plus de Nocturnidad.
 - e) En Sábados, Domingos y festivos será aplicable el apartado a) de este número 4, a partir de las seis horas treinta minutos de trabajo efectivo, percibiéndose la compensación adicional a partir de las 10 horas treinta minutos de trabajo.
5. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que impliquen presencia física en el puesto de trabajo, en exceso sobre la jornada ordinaria de trabajo, salvo que se opte por la modalidad de descanso prevista en el apartado b) del número 2 y apartado a) del número 3 del presente Artículo.
6. Las horas extraordinarias por su naturaleza serán voluntarias de acuerdo con la Ley, se exceptúan aquellas cuya no realización pueda producir graves perjuicios a personas o instalaciones y los supuestos de fuerza mayor.

TITULO VI

LICENCIAS, PERMISOS, EXCEDENCIAS

Artículo 32 LICENCIAS

1. El trabajador, previo aviso y posterior justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:
 - a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
 - b) Dos días naturales en caso de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluyendo a los hermanos de los padres. El plazo podrá ampliarse hasta tres días más cuando con tal motivo, el trabajador deba desplazarse a localidad distinta de la de su residencia.
 - c) Un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos naturales o políticos, en la fecha de la celebración de la ceremonia, que podrá ampliarse hasta tres, en caso de celebrarse el matrimonio fuera de la provincia de residencia.
 - d) Un día natural por traslado de domicilio habitual.
 - e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber o gestión inexcusable de carácter público y personal ante organismos oficiales, siempre que se justifique que no puede efectuarse fuera de las horas de trabajo. Cuando se trate de un trabajador en turno de noche, éste dispondrá de un día de licencia anterior o posterior al día de la realización de la gestión.
 - f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal durante el tiempo y las condiciones establecidas en el presente Convenio.
 - g) Por el tiempo necesario para disfrutar de los derechos educativos generales y de formación profesional, en los supuestos y en la forma regulados por la Ley.
 - h) Los trabajadores matriculados en cursos para la obtención de un título académico o profesional, en centros oficiales o reconocidos por el Ministerio de

Educación, tendrán derecho a los días necesarios, debidamente justificados, y por el tiempo máximo de duración de los exámenes oficiales de dichos cursos.

- i) Por el tiempo necesario para realizar el examen del carnet de conducir.
- j) La asistencia a reconocimiento médico por prescripción facultativa, y por el tiempo necesario, del productor o familiar que conviva con él.
- k) En casos extraordinarios, debidamente acreditados y por los supuestos previstos en los apartados a) al d), podrán otorgarse permisos por el tiempo que sea preciso, según las circunstancias, conviniéndose las condiciones de concesión y pudiéndose acordar la no percepción de remuneración.
- l) En las celebraciones de carácter familiar extraordinario, el personal a turnos, avisando con una antelación mínima de quince días, podrá disfrutar de hasta una jornada de permiso, siendo sustituido con el Grupo de Apoyo o por otro compañero, no generándose en ningún caso horas extraordinarias por este motivo, compensándose esta sustitución obligatoriamente por descanso con el Grupo de Apoyo en un día, análogo.

Artículo 33 PERMISOS NO RETRIBUIDOS

Podrán solicitar permiso sin sueldo con derecho a reingreso en el mismo centro de trabajo y a un puesto de su nivel profesional que no implique modificación de las condiciones de trabajo reseñadas en el Artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, con una duración mínima de tres meses y máxima de treinta y cinco meses, los trabajadores fijos que lleven en la Compañía más de dos años. La Dirección resolverá favorablemente las solicitudes que en este sentido se formulen, salvo que la concesión afectara gravemente al proceso productivo o se encontraran disfrutando de este derecho un mínimo de trabajadores igual o superior al 2% de la plantilla del Centro.

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

Artículo 34 EXCEDENCIA ESPECIAL

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

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

Artículo 35 EXCEDENCIA VOLUNTARIA

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

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

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

Artículo 36 REINGRESO DEL EXCEDENTE

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

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

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

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

TÍTULO VII

JUBILACION

Artículo 37 JUBILACION

A los 65 años: Según Plan de Pensiones de REPSOL QUIMICA, S.A.

A los 64 años: De conformidad con el Real Decreto 1194/1985, de 17 de Julio.

A los 63 años: Si algún trabajador solicita su jubilación a los 63 años, la Empresa le garantiza la percepción de las aportaciones pendientes al Fondo de Pensiones y la capitalización, según reglas técnicas financieras, de la diferencia por pérdida de pensión en la Seguridad Social.

TÍTULO VIII

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 38 PRINCIPIOS GENERALES

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

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

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

2. Hasta tanto se actualice la legislación en la materia, se considerarán como niveles máximos admisibles de sustancias químicas o agentes físicos en el medio ambiente laboral, los valores límite umbral establecidos como aconsejados por la A.C.G.I.H.

3. En cada Centro de Trabajo y por cada área homogénea, se realizarán unos registros periódicos de los datos ambientales, siendo efectuada la recogida de muestras y posteriores análisis por los servicios técnicos de la Empresa o por especialistas llamados al efecto. Los resultados del muestreo serán puestos a disposición de las partes interesadas.

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

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

En todo nuevo proceso que se implante, caso de no existir normativa legal que reglamente un nivel de exigencia en materia de prevención de riesgos, se confeccionará un proyecto de Seguridad, del que se dará traslado a los representantes de los trabajadores, para que emitan informe.

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

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

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

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

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

Artículo 39 COMITE DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

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

- Madrid: Tres.
- Santander: Trés.
- Tarragona: Tres.
- Puertollano: Cinco.
- La Empresa, entre sus representantes, nombrará un coordinador.

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

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

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

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

plimientos de acuerdos se pondrán en conocimiento inmediato del Director del Centro, del Director General de la línea correspondiente y del máximo responsable de Seguridad de la Empresa, quien dará respuesta en el plazo máximo de quince días.

- A disponer de un crédito de 20 horas mensuales para cada miembro, para desarrollar sus funciones y asegurar su continua formación.

Artículo 40 COMISION INTERCENTROS DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

La Comisión Intercentros de Seguridad y Salud Laboral, será paritaria con cinco miembros en representación de la Empresa y cinco miembros en representación de los trabajadores, elegidos estos últimos por los Sindicatos firmantes del Convenio, en proporción a los resultados electorales. La Empresa designará entre sus representantes el coordinador.

1. VOCALES

Serán sus funciones:

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

2. SECRETARIO

Serán sus funciones:

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

3. REUNIONES

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

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

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

4. ACTAS

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

5. SUBCOMISIONES

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

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

1. Elaborará los criterios para llevar a cabo el Plan de Actuación de Seguridad y Salud Laboral, su desarrollo a nivel de la Compañía y la coordinación y seguimiento del mismo, disponiendo del tiempo y medios necesarios para llevar a cabo su cometido.
2. Tendrá una misión eminentemente técnica, para la cual realizará los estudios y trabajos necesarios con el fin de mejorar las condiciones de trabajo de todas las personas que trabajan para REPSOL QUIMICA, S.A., así como para evitar el deterioro medio ambiental.
3. Podrá emitir informes acerca de los problemas y cuestiones que plantee el correcto y adecuado tratamiento de la salud laboral en el trabajo de la Empresa, así como su repercusión hacia el exterior de la propia Empresa y opinión pública.
4. Tendrá como objetivos prioritarios velar y orientar para conseguir en el ámbito de la Empresa el adecuado ambiente de trabajo y medio ambiente, que permitan el correcto cumplimiento de este capítulo, centrándose fundamentalmente:
 - a) Identificación y evaluación de los riesgos que puedan afectar a la salud en el lugar de trabajo.
 - b) Vigilancia de los factores de medio ambiente del trabajo y de las prácticas del trabajo que puedan afectar a la salud de los trabajadores, incluidas las instalaciones sanitarias, cantinas y comedores.
 - c) Asesoramiento sobre la organización y planificación del trabajo, incluido el diseño de los lugares de trabajo, y sobre la selección, el mantenimiento y el estado de la maquinaria, de los equipos y de las sustancias que se utilizan en el trabajo.
 - d) Asesoramiento en materias de salud, seguridad e higiene en el trabajo de ergonomía, así como en materias de equipos de protección individual y colectiva.
 - e) Vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con el trabajo.
 - f) Fomento de la adaptación del trabajo a los trabajadores.
 - g) Colaboración en pro de la adopción de medidas de rehabilitación profesional.
 - h) Colaboración en la difusión de informaciones, en la formación y educación en materia de salud e higiene en el trabajo y de ergonomía.
 - i) Organización de los primeros auxilios y de la atención de urgencia.
 - j) Participación en el análisis de los accidentes de trabajo.
 - k) Trimestralmente los Comités harán un seguimiento exhaustivo del cumplimiento de los acuerdos adoptados. Los casos en que se verifiquen incumplimientos de acuerdos se pondrán en conocimiento inmediato del Director del Centro, del Director General de la línea correspondiente, en su caso del Presidente, y del máximo responsable de Seguridad de la Empresa, quién dará respuesta en el plazo máximo de quince días.

Artículo 41 PLAN DE ACTUACION DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

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

- Un mapa de riesgos del centro de trabajo.

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

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

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

Los proyectos de normas internas que versen sobre Seguridad y Salud Laboral y procedimientos de operación que tengan su origen en iniciativas de la Empresa, serán también sometidos a informe de los Comités paritarios, al nivel orgánico que corresponda.

Artículo 42 VIGILANCIA DEL RIESGO

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

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

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

Artículo 43 MEDICINA DEL TRABAJO

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

Los Comités de Seguridad y Salud Laboral acordarán los puestos de trabajo cuyos ocupantes deberán ser reconocidos

semestralmente, para la determinación de los índices de exposición biológica aconsejados por la A.C.G.I.H., bien con los medios propios o externos que procedan en cada caso.

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

Artículo 44 FORMACION EN SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

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

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

TITULO IX

LA MUJER TRABAJADORA

Artículo 45 EMPLEO

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

Artículo 46 MATERNIDAD/INFANCIA

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

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

Artículo 47 LICENCIA POST-PARTO

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

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

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

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

Artículo 48 CONDICIONES DE TRABAJO

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

Artículo 49 COMISION DE IGUALDAD

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

Esta Comisión tendrá las siguientes funciones:

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

TITULO X

ACCION SINDICAL

Artículo 50 DERECHOS Y GARANTIAS DE LOS MIEMBROS DE LOS COMITES DE EMPRESA

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

7. El crédito de horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité de Empresa podrá consumirse en la asistencia a cursos de formación organizados por sus sindicatos u otras entidades.

Artículo 51 FUNCIONES DE LOS COMITES DE EMPRESA

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

1. Ser informados por la Dirección de la Compañía:
 - a) Trimestralmente sobre la evolución del sector económico, la situación del negocio, la producción, las ventas y evolución probable del empleo de la Compañía.
 - b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y cuantos documentos se dan a conocer a los socios.
 - c) Con carácter previo a su ejecución sobre: la reestructuración de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, reducciones de jornada, traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional; la implantación de sistemas de organización del trabajo, estudio de tiempos; sistemas de incentivos y valoración de puestos de trabajo; la fusión, absorción o modificación del status jurídico de la Compañía, cuando ello incida en el volumen de empleo; la imposición de sanciones por faltas muy graves.
 - d) Sobre el absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestrabilidad, el movimiento de ceses e ingresos de personal y los ascensos.
 - e) Sobre el modelo o modelos de contrato de trabajo utilizados habitualmente, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones pertinentes ante la Dirección y, en su caso, la Autoridad competente. Asimismo, se hará entrega del TC-1 y TC-2.
2. Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:
 - a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos en vigor formulando, en su caso, las acciones oportunas ante la Dirección y los organismos o tribunales competentes.
 - b) Calidad de la docencia y efectividad de la misma.
 - c) Condiciones de Seguridad y Salud Laboral en el desarrollo del trabajo en la Compañía.
3. Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la Compañía en beneficio de los trabajadores y sus familiares.
4. Colaborar con la Dirección para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.
5. Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.
6. Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del número 1. de este Artículo y, en especial, en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente su carácter reservado.
7. El Comité de Empresa velará por el cumplimiento de la normativa legal y paccionada en los procesos de selección de personal y el respeto a los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.
8. Anualmente se hará entrega a los Comités de Empresa de los organigramas de cada centro de trabajo, debiendo especificarse numéricamente el personal disponible y excedente, informando previamente a los citados Comités de Empresa en caso de amortización de vacantes.

Artículo 52 SECCIONES SINDICALES

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

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

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

3. Se establece una Bolsa Intercentros de horas sindicales correspondiente a la suma de todos los conceptos reflejados en Convenio, de la que se podrá liberar a un trabajador por centro y Central Sindical, con el 50% de las horas de su crédito anual pactado, corriendo el resto a cargo de la Empresa.

El resto de las horas sindicales disponibles se aplicará con los criterios que cada una de las Secciones Sindicales Intercentros considere más oportunos.

Los Sindicatos con al menos el 10% de representación sindical a nivel estatal, podrán liberar al Delegado de la Sección Sindical Intercentros sin cargo a la Bolsa Sindical.

Se establece un sistema de seguimiento a nivel estatal. A tal fin se presentará por cada Central Sindical firmante de este Convenio, el estadillo de las horas consumidas mensualmente.

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

Artículo 53 DELEGADO SINDICAL

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

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

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

e) Serán informados y oídos por la Dirección con carácter previo:

1. Acerca de las sanciones que se impongan a los afiliados a su Sindicato.
2. En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo, o del centro de trabajo y de todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.
3. Sobre implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.
4. Quiénes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho al disfrute de los permisos no retribuidos y las excedencias previstas por la Ley y este Convenio.
5. Los representantes sindicales que participen en las Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación laboral como trabajadores en activo de la Compañía, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que REPSOL QUIMICA, S.A. esté afectada por la negociación en cuestión y durante el tiempo que ésta dure.

Artículo 54 CUOTA SINDICAL

A requerimiento de los trabajadores afiliados a Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere el Artículo anterior, la Dirección les descontará de sus respectivas nóminas mensuales el importe de la cuota sindical correspondientes. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección un escrito en el que se expresará la orden de descuento, el Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota y la cuenta bancaria a la que habrá de transferirse. La Dirección efectuará los descuentos, salvo indicación en contrario. La Dirección entregará copia de las transferencias al Delegado Sindical.

Artículo 55 ASAMBLEAS EN HORAS DE TRABAJO

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

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

TÍTULO XI

BENEFICIOS SOCIALES

Artículo 56 ECONOMATO

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

Artículo 57 COMPENSACIÓN POR CARENCIA DE ECONOMATO

En aquellos centros de trabajo donde no existan los beneficios de Economato, se fija una compensación de 2.336,- Ptas. por trabajador y mes.

Artículo 58 SUBVENCIÓN COMIDAS

a) Madrid y Delegaciones:

Para el personal de Madrid y Delegaciones la subvención comidas para el año 1991 será de 950,- Ptas. brutas por día de asistencia en jornada partida.

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

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

Artículo 59 TRANSPORTE

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

Para el personal de Madrid y Delegaciones se fija como compensación de transporte la cantidad de 253,- Ptas. brutas por día de asistencia.

Artículo 60 ROPA DE TRABAJO

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

En cada centro de trabajo se estudiará la dotación mínima de prendas de trabajo, procurándose la mayor homogeneidad entre los distintos centros de trabajo y sin que ello suponga incremento adicional de coste en su conjunto.

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

Artículo 61 AYUDA A DISMINUIDOS

Los trabajadores de la plantilla que tengan a su cargo hijos disminuidos, previa justificación oficial, percibirán la cantidad de 20.890,- Ptas. por mes e hijo.

Artículo 62 APARCAMIENTO

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

Artículo 63 PRÉSTAMOS PARA ADQUISICIÓN Y MEJORA DE VIVIENDA

Se constituye un fondo de préstamos con un montante total de 15.900.000,- Ptas. Se distribuirá de acuerdo con la norma establecida al respecto.

Artículo 64 ENFERMEDADES O TERAPIAS NO RECONOCIDAS POR LA SEGURIDAD SOCIAL

En los casos en los que algún trabajador de REPSOL QUIMICA, S.A. o familiar directo del mismo que conviva o dependa de él, tuviera necesidad e recibir una asistencia o terapia no reconocida

por la Seguridad Social, o que de todos modos su coste le supusiera una suma elevada en proporción a su salario, el afectado podrá plantear su caso directamente a la Empresa o a través del Comité de su Centro de trabajo.

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

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

Artículo 65 FONDO SOCIAL

Se constituye un Fondo Social por un importe global de 27.185.258,- Ptas. (VEINTISIETE MILLONES CIENTO OCHENTA Y CINCO MIL DOSCIENTAS CINCUENTA Y OCHO PESETAS) para cubrir total o parcialmente las necesidades extraordinarias y lógicas del trabajador o del grupo familiar a su cargo, incluyendo entre estas las derivadas de la ayuda a estudios.

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

Dicho fondo se distribuye proporcionalmente al número de trabajadores de cada centro al 1 de Enero de 1991, de acuerdo con el siguiente cuadro:

- Madrid y Delegación Centro.	4.052.259,- Ptas.
- Puertollano.	11.479.622,- Ptas.
- Tarragona y Delegaciones de Barcelona, Valencia y Elche.	6.812.083,- Ptas.
- Santander y Delegaciones de Bilbao y Vigo.	4.840.994,- Ptas.

En el supuesto de que existieran variaciones sustanciales en la distribución de la plantilla de cada centro se procedería a un nuevo reparto para 1992.

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

Para efectuar el libramiento de pago, la Empresa podrá requerir a los miembros de la Comisión para que junto con la resolución de la distribución efectuada, le muestre las normas, solicitudes y justificantes presentados.

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

Artículo 66 GRUPOS DE EMPRESA

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

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

Artículo 67 ATENCIONES SOCIALES

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

Artículo 68 SEGURO DE VIDA Y ACCIDENTES

REPSOL QUIMICA, S.A., tiene establecido para el personal no adherido al Fondo de Pensiones un Seguro de Vida e Invalidez

Permanente Absoluta, por una cuantía de 7.000.000,- Ptas. El 75% del importe de la prima será a cargo de la Empresa y el 25% a cargo del trabajador.

En caso de muerte o invalidez permanente absoluta derivados de accidente, se percibirá además otra indemnización igual a la indicada en el párrafo anterior.

Artículo 69 COMPLEMENTO POR LLT.

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

TÍTULO VII

REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 70 FACULTAD DISCIPLINARIA

1. Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Compañía, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en el presente capítulo.
2. La sanción de faltas leves y graves requerirá comunicación escrita y motivada al trabajador y la de faltas muy graves exigirá la tramitación de un procedimiento sumario en el que será oído el trabajador afectado. En dicho expediente se recabará informe del Comité de Empresa, concediéndose para su emisión un plazo de diez días.
3. En las faltas tipificadas en los apartados b), c), f), m) y n) del Artículo 76, la Dirección de la Empresa podrá adoptar la medida cautelar de suspensión de empleo, mientras dure la substanciación del expediente correspondiente.
4. En cualquier caso, la Dirección dará cuenta al Comité de Empresa de toda sanción que imponga, al mismo tiempo que al propio interesado. Al Delegado Sindical, en su caso, se le informará en los términos del Artículo 55.

Artículo 71 GRADUACION DE FALTAS

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

Artículo 72 FALTAS LEVES

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

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

Artículo 73 FALTAS GRAVES

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

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

Artículo 74 FALTAS MUY GRAVES

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

- a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o veinte durante el año.
- b) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la Compañía como a sus trabajadores o en cualquier otra persona dentro de las dependencias de REPSOL QUIMICA, S.A., o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- c) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Compañía.
- d) La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la Compañía, o por cualquier otra clase de hechos que pudieran implicar para ésta desconfianza respecto a su autor y, en todo caso, las de duración superior a seis años dictadas por los Tribunales de Justicia.
- e) La embriaguez habitual o toxicomanía en el horario o lugar de trabajo.
- f) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados en la Compañía o de los Sindicatos o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada.
- g) Malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados y sus familiares.
- h) Causar accidente grave por negligencia o imprudencia.
- i) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

- j) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por la Ley.
- k) Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
- l) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.
- m) El abuso de autoridad por parte de los superiores será siempre considerado falta muy grave. El que los sufra podrá ponerlo directamente en conocimiento de la Dirección.
- n) Ordenar expresamente la realización de trabajos o tareas en forma tal que impliquen la vulneración de procedimientos escritos, con riesgo para las personas o para las instalaciones.

Artículo 75 SANCIONES

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

- Por faltas leves:

Amonestación verbal o amonestación escrita.

- Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a doce días.

- Por faltas muy graves:

Desde suspensión de empleo y sueldo de trece a cuarenta y cinco días, hasta rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta se calificara en grado máximo.

Artículo 76 PRESCRIPCIÓN

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

TÍTULO XIII**SALARIO****Artículo 77 SALARIO BASE**

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

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

Artículo 78 COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD

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

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

Artículo 79 COMPLEMENTO DE PUESTO DE TRABAJO**1. Turnicidad-Relevos:**

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

2. Nocturnidad:

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

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

3. Plus festivos:

El personal que trabaje a tres turnos y el que trabaje a dos turnos incluyendo Sábados, Domingos y festivos, percibirá 2.500,- Ptas./mes (30.000,- Ptas./año).

El personal perteneciente al Grupo de Apoyo percibirá este Plus cuando trabaje doce días en jornada distinta a la suya habitual, según norma. En vacaciones se percibirá según la media de los tres meses inmediatamente anteriores.

4. Retén:

Se mantiene la actual norma de Retén.

5. Plus de Coordinación y responsabilidad:

Las cantidades que actualmente vienen percibiendo cada Jefe de Turno, quedan configuradas como un complemento de puesto de trabajo, cuya cuantía es de 28.000,- Ptas./mes en Puertollano y Tarragona y de 35.000,- Ptas./mes en Santander.

Artículo 80 COMPLEMENTOS POR TRABAJOS EXCEPCIONALES

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

1. Llamadas a domicilio fuera de jornada:

El trabajador que sea requerido por la Empresa una vez que haya abandonado el centro de trabajo y se incorpore a su puesto de trabajo, será compensado con un complemento equivalente al valor de dos horas según Anexo IV.

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

Se establece una prima por este trabajo de 1.053,- Ptas.

3. Limpieza en el interior de recipientes:

Se establece una prima de 1.053,- Ptas. por hora de trabajo para la realización de limpieza y reparaciones en el interior de depósitos que funcionen cerrados en marcha normal.

4. Planta de Negro de Carbono:

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

5. Planta de ACN-ACH:

El personal que preste servicios en las unidades de producción y laboratorios de las Plantas de ACN-ACH y MMA y Energías de las dos anteriores, y que preste sus

servicios en régimen de turnos continuados, dispondrá de 10 minutos, una vez finalizada su jornada, para cumplir con lo dispuesto en el Artículo 138.8 de la Ordenanza de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

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

6. Grupo de Apoyo:

La cuantía de los Pluses de los Grupos de Apoyo se determina en el Anexo VI.

Artículo 81 HORAS EXTRAORDINARIAS

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

Artículo 82 COMPLEMENTOS DE VENCIMIENTO PERIODICO SUPERIOR AL MES.

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

Paga de Marzo:

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

Paga de Julio:

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

Paga de Diciembre:

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

Artículo 83 CLAUSULA DE REVISION SALARIAL

(I.P.C. 1991 - 5) x Incremento concepto
6

Para las revisiones del Plus de Nocturnidad, Festivo y Comidas Madrid, se realizarán los cálculos de tal manera que se garantice el incremento global de los conceptos retributivos.

Artículo 84 PAGO DE SALARIOS

El pago de salario se realizará por meses vencidos.

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

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

Artículo 85 ANTICIPOS

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

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

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

Artículo 86 REGIMEN ECONOMICO DE LOS CONTRATOS EN PRACTICAS

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

- a) Titulados Superiores, según el régimen establecido por la normativa de Repsol, S.A.
- b) Resto de contratos en prácticas:
- 1) Los trabajadores contratados en prácticas que poseyeran experiencia en el momento de su contratación, tendrán un salario inicial del 85% del nivel salarial de referencia para el nivel profesional donde se encuadre el trabajador contratado.
- Semestralmente, en caso de prórroga, se incrementará el salario en un 10%, hasta alcanzar el nivel salarial de referencia para el nivel profesional del trabajador contratado.
- 2) Los trabajadores contratados en prácticas que no poseyeran experiencia en el momento de la contratación, tendrán un salario inicial del 70% del nivel salarial de referencia para el nivel profesional en que se encuadre al trabajador, contratado.
- Semestralmente, en caso de prórroga, se incrementará el salario en un 10%, hasta alcanzar el nivel salarial de referencia para el nivel profesional del trabajador contratado.

TITULO XIV

COMISION DE SEGUIMIENTO E INTERPRETACION

Artículo 87 COMISION DE SEGUIMIENTO E INTERPRETACION

Durante la vigencia del presente Convenio actuará una Comisión de Seguimiento e Interpretación que, sin perjuicio de las atribuciones que en cuestión de vigilancia tienen los Comités de Empresa, tendrá por funciones:

- a) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- b) Actuar como órgano de interpretación, arbitraje y conciliación, sin perjuicio de la posibilidad de la reclamación ante la jurisdicción administrativa y contenciosa previstas en la legislación vigente, o de la aplicación de lo previsto en el procedimiento de solución voluntaria de conflictos.
- c) Por los trabajadores la Comisión estará compuesta por un máximo de siete vocales elegidos de entre los firmantes del presente Convenio. Los representantes de la Empresa serán de su libre elección, sin que en ningún caso puedan exceder en número a la representación social.
- Por acuerdo de ambas partes se podrá nombrar un Presidente entre las personas idóneas, bien de la Empresa o ajenas a la misma. Asimismo, se nombrará un Secretario, debiendo recaer el nombramiento en un trabajador de la Empresa.
- d) La Comisión se reunirá:
1. En sesión ordinaria, una vez al trimestre.
 2. En sesión extraordinaria, a petición de cualquiera de las partes firmantes del Convenio.
- e) Los acuerdos de la Comisión de Seguimiento e Interpretación se tomarán por mayoría simple.
- f) La Comisión se reunirá en la localidad donde radique el Centro de Trabajo que plantee la problemática indicada en el orden del día.

TITULO XV

COMISION PARITARIA DE INFORMACION Y SEGUIMIENTO

Artículo 88 COMISION PARITARIA DE INFORMACION Y SEGUIMIENTO

Se constituirá una Comisión Paritaria de Información y Seguimiento compuesta por catorce vocales, siete por la Dirección de la Empresa, entre el personal directivo o responsable de las distintas

áreas, y siete por los Sindicatos con derecho a participación. La Comisión designará además a un Secretario sin voz ni voto entre el personal de la propia Empresa.

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

Artículo 89 VOCALES

Serán sus funciones:

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

Artículo 90 SECRETARIO

Serán sus funciones:

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

Artículo 91 FUNCIONES

Las funciones generales de esta Comisión serán las siguientes:

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

Artículo 92 REUNIONES

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

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

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

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

Artículo 93 ACTAS

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

Artículo 94 SUBCOMISIONES

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

Artículo 95 MEDIOS

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

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

TÍTULO XVI**SOLUCION VOLUNTARIA DE CONFLICTOS****Artículo 96**

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

Artículo 97

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

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

Artículo 98

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

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

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

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

Artículo 99

1. Mediante el procedimiento de arbitraje las partes en conflicto acuerdan voluntariamente encomendar a un tercero sus divergencias y aceptar de antemano la solución que éste dicte.
2. El acuerdo de las partes promoviendo el arbitraje será formalizado por escrito, se denominará compromiso arbitral y constará, al menos, de los siguientes extremos:
 - Nombre del árbitro o árbitros designados.
 - Cuestiones que se someten a laudo arbitral y plazo para dictarlo.
 - Domicilio de las partes afectadas.
 - Fecha y firma de las partes.
3. Se harán llegar copias del compromiso arbitral a la Secretaría de la Comisión de Seguimiento y, a efectos de constancia documental, a la Autoridad Laboral competente.
4. La designación del árbitro o árbitros será libre y recaerá en expertos imparciales. Se llevará a cabo el nombramiento en igual forma que la señalada para los mediadores en el Artículo 101.
5. Una vez finalizado el compromiso arbitral, las partes se abstendrán de instar cualesquiera otros procedimientos sobre la cuestión o cuestiones sujetas al arbitraje.
6. Cuando un conflicto colectivo haya sido sometido a arbitraje, las partes se abstendrán de recurrir a la huelga o cierre patronal mientras dure el procedimiento arbitral.
7. El procedimiento arbitral se caracterizará por los principios de contradicción e igualdad entre las partes. El árbitro o árbitros podrán pedir el auxilio de expertos si fuera preciso.
8. La resolución arbitral será vinculante e inmediatamente ejecutiva y resolverá motivadamente todas y cada una de las cuestiones fijadas en el compromiso arbitral.
9. El árbitro o árbitros actuarán conjuntamente, comunicarán a las partes la resolución dentro del plazo fijado en el compromiso arbitral, notificándolo igualmente a la Secretaría de la Comisión de Seguimiento y a la Autoridad Laboral competente.
10. La resolución, si procede, será objeto de depósito, registro y publicación a idénticos efectos de los previstos en el Artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.
11. La resolución arbitral tendrá la misma eficacia que lo pactado en Convenio Colectivo.
12. Será de aplicación al procedimiento arbitral lo señalado en el Artículo 99.

DISPOSICIONES ADICIONALES**PRIMERA: INCREMENTO ECONOMICO PARA 1992**

Se pacta un incremento del 6% de Masa Salarial que se repartirá en los conceptos que se acuerden para 1992.

La cláusula de revisión salarial será igual que la de 1991, adaptada a los valores del año 1992.

La elaboración de la Masa Salarial del año 1991 se realizará siguiendo los mismos criterios y conceptos que los que se han tenido en cuenta para la elaboración de la Masa Salarial para 1990.

SEGUNDA: DESARROLLO DE CARRERAS PROFESIONALES (D.C.P.).

1º) La Empresa, a partir del año 1992, destinará 50.000.000,- Ptas. cada año y por un período de cuatro años (1992-1995) para el desarrollo de carreras profesionales, que será de aplicación a todos los trabajadores de la plantilla de la Empresa, o que se contraten durante la vigencia del Convenio, excepto:

- a) Personal de Alta Dirección.
- b) Personal Directivo.
- c) Para el personal que al 31 de Mayo de 1991 esté excluido del Convenio Colectivo.

Estas cantidades no serán computables en los incrementos, revisiones o deslizamientos.

2º) A partir de 1 de Septiembre de 1991 se constituirá una Comisión compuesta por cinco representantes de los Sindicatos firmantes del Convenio y cinco representantes de la Empresa que elaborará el plan para la implantación de Carreras Profesionales (D.C.P.).

El sistema de Carreras Profesionales se fundamentará, en su caso, en un sistema de clasificación basado en Grupos Profesionales, cada uno de los cuales tendrá asignados varios niveles retributivos en los cuales se situarán los distintos puestos pertenecientes a cada Grupo.

3º) Una vez elaborado el Plan de Carreras Profesionales, se añadirán o modificarán total o parcialmente todos los Artículos afectados por dicho Plan.

Asimismo formará parte integrante del Convenio todo el Articulado que configure el desarrollo de Carreras Profesionales de esta disposición adicional segunda, que deberá aprobar la Comisión de Seguimiento e Interpretación del Convenio Colectivo III de REPSOL QUIMICA, S.A.

TERCERA: Se anexionan al presente Convenio y forman parte integrante del texto del mismo, las siguientes Normas:

- Norma Calendario de Puertollano.
- Norma Calendario de Santander.
- Norma de Grupo de Apoyo de Tarragona.
- Norma de Retén.
- Norma de Concurso-oposición.
- Acuerdo sobre PACE.

ANEXO I**SALARIO BASE 1991**

NIVELES	SUELDO
1	3.883.972
2	3.192.031
3	3.034.592
4	2.914.898
5	2.716.915
6	2.668.283
7	2.466.693
8	2.187.817

ANEXO II**ANTIGÜEDAD 1991**

NIVELES	IMPORTE TRIENIO	IMPORTE QUINQUENIO
1	123.126	246.252
2	101.191	202.382
3	85.612	171.224
4	85.612	171.224
5	85.612	171.224
6	67.757	135.514
7	58.859	117.718
8	48.170	96.340

ANEXO III**HORAS EXTRAORDINARIAS**

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

ANEXO IV**VALOR EQUIVALENTE HORAS OTROS PLUSSES**

NIVELES	BASE	VALOR UNITARIO
3	764	1.337
4	729	1.276
5	693	1.213
6	658	1.152
7	589	1.031
8	557	974

ANEXO V**TURNOS - RELEVOS**

VALOR MENSUAL	VALOR ANUAL
19.451	233.416

NOCTURNIDAD

Valor Unitario: 1.629

ANEXO VI**GRUPO DE APOYO**

NIVEL	1 por 10 2 por 15 (Mes)	2 por 20 mismo puesto (Mes)	2 por 20 varios puestos (Mes)	3 por 30 (Mes)
3	24.870	29.843	34.818	39.791
4	23.888	28.667	33.444	38.223
5	22.266	-	-	-
6	21.868	26.238	30.615	34.988
7	20.215	-	-	-
8	17.930	-	-	-

NORMA CONCURSO OPOSICION**1.- OBJETO**

La presente norma tiene por objeto establecer el procedimiento general que regule el concurso oposición para ascenso establecido en el Artículo 22 del Convenio Colectivo de Repsol Química, S.A., actualmente en vigor.

2.- AMBITO DE APLICACION

Esta norma será de aplicación a todos los trabajadores fijos de Repsol Química, S.A.

3.- MODIFICACIONES

Cualquiera de las partes podrá proponer con una antelación mínima de un mes a la finalización de cada año natural la modificación total o parcial de la norma.

4.- CONDICIONES GENERALES

- 4.1. El concurso oposición será abierto a todos los trabajadores fijos del centro, excepto los casos siguientes:
- 4.1.1. Cuando por innovaciones tecnológicas o cambios organizativos se cambie una estructura de categoría o categorías y no se produzcan ingresos del exterior, se convocará un Concurso-Oposición, cuyo ámbito de aplicación se negociará en el Centro de Trabajo, dentro de los dos meses siguientes a la innovación.
- 4.1.2. Como criterio general se establece que cuando del propio resultado del concurso pueda derivarse un desajuste de plantilla y como consecuencia un incremento de la misma para tener cubiertos los puestos de trabajo, el concurso será cerrado.
- 4.2. Los ascensos, promociones internas y cambios de grupo funcional-laboral se consolidarán una vez superado el periodo de formación y práctica, retrotrayéndose en todo caso los efectos económicos a la fecha de resolución del concurso oposición, salvo en los casos de jubilación o creación de nuevas plantas en cuyo caso se producirán los efectos económicos desde el momento en que se ocupe el puesto.
- 4.3. A todos los efectos se entienden como grupos homogéneos de categorías o profesiones los siguientes:
- 4.3.1. Administrativos.
4.3.2. Analistas de Laboratorio.
4.3.3. Mantenimiento (Cada uno de los oficios).
4.3.4. Producción y Seguridad.
4.3.5. Delineantes
4.3.6. Informáticos
- 4.4. Serán de libre designación los puestos señalados en el Artículo 22 del Convenio Colectivo.

5.- PROCEDIMIENTO DEL CONCURSO OPOSICION

Cuando se produzca una vacante que entre dentro del ámbito de aplicación de esta norma se procederá de la siguiente manera:

- 5.1. Constitución del tribunal
- 5.2. Publicación de la vacante o vacantes en el tablón de anuncios especificando:
- 5.2.1. Grupo funcional-laboral.
5.2.2. Nivel
5.2.3. Si es abierto o cerrado (personas que pueden presentarse)
5.2.4. Plazo de presentación de solicitudes.
5.2.5. Duración del periodo de formación.
5.2.6. Temario.
5.2.7. Fecha del examen.

6.- BASES GENERALES DEL CONCURSO OPOSICION

En los concursos se considerarán los siguientes factores:

- 6.1. Antigüedad: 5 PUNTOS
Se asignarán 0.25 puntos por año, considerándose hasta un máximo de 20 años, y tomando la fracción como año completo.
- 6.2. Experiencia en el grupo homogéneo. 10 PUNTOS
Para la valoración de la experiencia en el grupo homogéneo se dará 0.5 puntos por cada año, con un máximo de 20 años y tomando la fracción como año completo.
- 6.3. Asistencia a cursos de formación 10 PUNTOS
Se valorará la asistencia a los cursos programados en el Plan General de Formación, con una puntuación máxima de 10 puntos, estableciendo el tribunal la puntuación de cada curso.

- 6.4. Conocimientos teóricos-generales 10 PUNTOS
- 6.5. Conocimientos y aptitudes profesionales y propios del puesto 50 PUNTOS
- 6.6. Prueba de seguridad y salud laboral 15 PUNTOS
- 6.7. Para los puestos que comporten mando o relaciones externas se efectuará una prueba de aptitud que será excluyente, esta prueba tendrá una validez de dos años.

7.- PROCEDIMIENTO PARA LA ELABORACION DE LAS PRUEBAS PROFESIONALES GENERALES Y DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

- 7.1. Los distintos temarios serán elaborados por la Jefatura de Recursos Humanos, con la colaboración que estime necesaria.
- 7.2. Con cinco días de antelación a la fecha del examen, la Jefatura de Recursos Humanos, con la colaboración técnica necesaria, elaborará un mínimo de tres pruebas y un máximo de cinco, distintas y con idéntico nivel de dificultad, sobre el mismo temario que, en sobre cerrado y firmado por fuera, serán entregados para su custodia al tribunal. El 40% de las preguntas incluidas en la prueba de conocimientos y aptitudes profesionales se referirán al contenido específico del puesto de trabajo que se convoque.

Igualmente en sobres cerrados se entregarán las respuestas. El día del examen se elegirá aleatoriamente uno de los sobres, que será la prueba que efectuarán los candidatos.

En la medida que la naturaleza de las cuestiones lo permitan, las preguntas serán de respuesta inequívoca.

8.- VALORACION DE LAS PRUEBAS

- 8.1. Para superar el concurso oposición se exigirá un mínimo de 30 puntos al opositor en la prueba profesional.
En el plazo de dos años a partir de la entrada en vigor de la presente norma, la prueba de seguridad será excluyente requiriéndose un mínimo de 8 puntos para superarla.
- 8.2. En igualdad de puntuación total entre los opositores, será elegido el de mayor antigüedad; y en caso de igual antigüedad, el de mayor edad.
- 8.3. Aquellos trabajadores que habiendo superado las pruebas no tuvieran plaza, tendrán opción a ocupar directamente las que se convoquen en el plazo de un año, siempre que sean del mismo nivel y puesto de trabajo y por orden de puntuación de los opositores en el concurso oposición.
- 8.4. Cualquier opositor podrá solicitar del Dpto. de Recursos Humanos ser informado de los resultados de las pruebas por él realizadas.
- 8.5. En las vacantes de: profesionales de oficio, analista, carretillero, conductores, delineante y informáticos, la prueba de conocimientos profesionales constará de dos partes: una práctica a la que se le asignarán 30 PUNTOS y otra teórica a la que se le asignará 20 PUNTOS.

Para ser declarado apto será necesario alcanzar al menos 20 PUNTOS en la prueba práctica y 10 PUNTOS en la prueba teórica. La prueba de tipo práctico será valorada por un técnico en la materia elegido por tribunal.

9.- DESARROLLO TEMPORAL DEL CONCURSO

Una vez publicada la vacante o vacantes que se hayan de cubrir por concurso oposición, el desarrollo temporal será el siguiente:

- 9.1. Desde la publicación de la vacante o vacantes hasta la fecha de realización de las pruebas deben transcurrir un periodo mínimo de 30 días naturales que podrán reducirse en caso de urgencia a 15 días, procurando en cualquier

que la información sea accesible a todo el personal.

- 9.2. El tribunal dispone de un plazo de 3 días hábiles para corregir las pruebas y publicar los resultados.
- 9.3. Durante los 3 días laborales siguientes a la publicación de los resultados del concurso oposición, podrán presentarse las reclamaciones pertinentes por las personas que hayan concursado.
- 9.4. Una vez resueltas las reclamaciones, el resultado del concurso se hará firme con los efectos que se recogen en el punto 4.2. de esta norma.

10.- TRIBUNAL

10.1. Composición

El tribunal será paritario y su composición numérica será de cuatro personas: dos por parte de la Empresa y dos por parte de los sindicatos firmantes del convenio vigente en cada momento.

10.2. Nombramiento

10.2.1. Corresponde a cada una de las partes que han de estar representadas en el tribunal, Empresa y trabajadores, la designación de los miembros que han de formar parte del mismo, en proporción paritaria.

10.2.2. Una vez constituido el tribunal, si se produjese la retirada de un miembro, la provisión de vacantes por concurso oposición seguirá adelante con los miembros restantes. Solamente podrán sustituirse los miembros del tribunal por causa de fuerza mayor.

10.3. Si alguna de las partes se negara a participar en el tribunal como consecuencia de dudas en la interpretación de la norma, se aplicarán los procedimientos previstos en el Artículo 87 y título XVI del Vigente Convenio Colectivo.

10.4. Funciones

- 10.4.1. Conocer las bases del concurso oposición.
- 10.4.2. Fijar previamente los sistemas de valoración.
- 10.4.3. Supervisar la corrección de las pruebas y resolver el concurso.
- 10.4.4. Resolver las reclamaciones o impugnaciones que se presenten al resultado del concurso.
- 10.4.5. Publicar el fallo definitivo del concurso oposición.
- 10.4.6. Velar por la correcta aplicación de todo el proceso en la aplicación de esta norma.
- 10.4.7. Interpretar lo establecido en la norma y resolver las posibles colisiones que pudieran resultar de su aplicación

11.- CONCURSOS CERRADOS

En las convocatorias de los concursos cerrados se establecerán las pruebas específicas, así como las puntuaciones, y tanto unas como otras podrán diferir de las generales establecidas en el punto 6 de la presente norma.

12.- CONCURSOS PARA VACANTES DEFINITIVAS DEL GRUPO DE APOYO Y VACANTES DE JORNADA NORMAL DEL MISMO NIVEL

Cuando de acuerdo con el convenio colectivo se proceda a convocar una vacante de grupo de apoyo se cubrirán mediante un concurso que tendrá dos partes:

- 12.1. Pruebas de aptitud específica de los puestos.
- 12.2. Valoración de méritos en el que se tendrá especialmente en cuenta la experiencia profesional que permita su operatividad inmediata.

Cuando se trate de vacantes a jornada ordinaria o semiturno y no haya cambio de grupo homogéneo, según 4.3. se cubrirán mediante concurso de méritos en el que se valorará la experiencia en el grupo homogéneo y el tiempo a tres turnos, según criterios de puntuación del apartado 6.2. En caso de igualdad se seleccionaría al candidato más antiguo.

13.- TRABAJOS DE DISTINTO NIVEL PROFESIONAL

Se utilizará el mismo procedimiento que para proveer las vacantes del grupo de apoyo cuando de conformidad en lo dispuesto en el Convenio Colectivo haya de acudir al procedimiento de concurso oposición. Considerándose a los reservas de concurso en vigor para el mismo puesto.

Si la vacante se convirtiera en definitiva el ocupante temporal de dicho puesto pasará a ocuparlo con carácter definitivo si lo obtuvo por concurso y lo estuviera ya desempeñando.

14.- Las contrataciones en el exterior se regularán por la norma interna de la Empresa sobre provisión o contratación del exterior, incluidos interinos y eventuales, siguiendo el orden establecido en el artículo 15 del convenio.

15.- VIGENCIA

Esta norma entrará en vigor a la firma del Convenio, siendo sustituida por la regulación que de los concursos se haga en el Sistema de Desarrollo profesional, al aprobarse ésta.

DISPOSICIONES ADICIONALES

- 1.- Para optar a cubrir vacantes de nivel profesional 4 y superiores, se exigirá una antigüedad mínima de dos años.
- 2.- Cuando un trabajador haya accedido a una vacante mediante concurso de méritos o concurso oposición, no podrá optar a otra vacante hasta transcurrido dos años desde que consolidó la plaza.

JORNADA Y CALENDARIOS

I) JORNADA:

Los horarios y calendarios establecidos en el presente acuerdo dan cumplimiento a lo pactado en los artículos 25 y 27 del Convenio Colectivo y continuarán en vigor mientras se mantenga la jornada pactada en el actual Convenio colectivo.

II) TURNOS:

1.1. El cuadrante a tres turnos cuando no haya nadie de vacaciones será:

L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
3	3	3	3	3	3	0	0	2	2	2	2	2	2	2	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0
0	0	2	2	2	2	2	2	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
2	2	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	3	3	3	3	
1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	3	3	3	3	3	3	0	0	2	2	2	2	
0	0	0	0	0	0	0	3	3	3	3	3	3	0	0	2	2	2	2	2	2	0	0	1	1	1	1	
0	0	0	0	0	0	3	3	3	3	3	0	0	2	2	2	2	2	0	0	1	1	1	1	1	0	0	

1.2. Cuando haya alguien de vacaciones el cuadrante será el siguiente:

L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
3	3	3	3	3	3	0	0	2	2	2	2	2	2	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0
0	0	2	2	2	2	2	2	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
2	2	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	3	3	3	3	
1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	3	3	3	3	3	3	0	0	2	2	2	2	
0	0	0	0	0	0	3	3	3	3	3	0	0	2	2	2	2	2	0	0	1	1	1	1	1	0	0	

Los C se transformarán en D si el trabajador en vacaciones se encuentra en D según su cuadrante.

2. VACACIONES

- 2.1. Las vacaciones del personal a turnos incluirán un ciclo completo de 35 días naturales, aunque éstas se fraccionen hasta un máximo de 3 veces.
- 2.2. Salvo que se tomen todas las vacaciones ininterrumpidas, no podrán tomarse vacaciones desde el día 22 de Diciembre hasta el día 8 de Enero.
- 2.3. Salvo supuestos muy excepcionales debidamente acreditados no podrán tomarse vacaciones exclusivamente en fin de semana.
- 2.4. Cuando el Grupo de Apoyo esté libre cubrirá la ausencia por vacaciones en el fin de semana (Viernes, Sábado y Domingo) de forma rotativa en cada uno de los puestos que tenga asignados.

3. COMPENSACIONES

- 3.1. Los días de C en Viernes, Sábado y Domingo a las salidas de las mañanas, tendrán la compensación económica del 75% del valor base establecido en el anexo VII del Convenio Colectivo.
- 3.2. En aquellos puestos de trabajo en los que no exista Grupo de Apoyo, y hasta tanto éste se implante, el trabajador percibirá la compensación establecida en el punto 2.a) del artículo 28 del Convenio Colectivo.
- 3.3. Cuando una persona trabaje en situaciones distintas a las reflejadas en el cuadrante se estará a lo dispuesto en el artículo 28 del Convenio Colectivo.
- 3.4. Cuando se produzca una ausencia que no pueda ser cubierta con el Grupo de Apoyo, el primer día será cubierta con el trabajador saliente, y en los días sucesivos será cubierta prolongando cuatro horas su jornada el trabajador saliente y adelantando cuatro horas su jornada el trabajador del turno siguiente al ausente.
A los efectos de las compensaciones establecidas en el artículo 28 b.b) del Convenio Colectivo, el último supuesto se considerará como si fuera un único doblaje.
No obstante, el trabajador que se encuentra en descanso, podrá venir a cubrir la ausencia con carácter voluntario.
- 3.5. A todos los efectos del cuadrante los trabajadores se agruparán en grupos de cinco.

(III) GRUPO DE APOYO**1. DEFINICION**

El Grupo de Apoyo es el equipo de personas que, sin formar parte del cuadrante a turnos, tiene como misión principal cubrir las ausencias en los puestos de trabajo que tengan asignados, y dar los descansos que correspondan al personal de los puestos de trabajo que cubre, cuando éstos opten por la compensación establecida en el artículo 28 b.b) del Convenio Colectivo.

Como criterio general la cobertura del Grupo de Apoyo, será 1 por 10. Los puestos que cubren los Grupos de Apoyo se reflejan en el anexo I, II y III.

2. CONVOCATORIAS

Las vacantes del Grupo de Apoyo que se produzcan, se cubrirán conforme a lo establecido en la norma de Concurso-Oposición, aprobada en la Comisión de Seguimiento en la sesión de fecha 21 de Octubre de 1987.

En el caso de que la convocatoria quedara desierta o no se cubrieran la totalidad de las plazas convocadas, la Dirección de la Empresa y los representantes de los trabajadores acordarán el sistema de selección y designación.

3. REGULACION DEL GRUPO DE APOYO

- 3.1. Los componentes de estos equipos deberán conocer todos los puestos correspondientes a su Grupo y cubrir las ausencias que se produzcan.
- 3.2. La categoría Laboral, Salario Base y Antigüedad serán iguales a la del puesto de mayor nivel que cubran.

3.3. Cuando no tengan que cubrir ausencias vendrán con carácter general, en turno de mañana o tarde, según la elección del responsable del Centro. En el supuesto que existan dos trabajadores que cubren los mismos puestos de trabajo, uno vendrá en turno de mañana y el otro en turno de tarde.

3.4. Los descansos que les correspondan los disfrutarán en sábado, domingo y festivos, salvo que estén cubriendo ausencias. Asimismo disfrutarán cuatro descansos adicionales que se fijarán por los interesados cuando no tengan que cubrir ausencias.

A estos efectos podrán ser requeridos en sus días de descanso cuando fuese necesario, garantizándoseles, en cualquier caso, un descanso en sábado y domingo cada mes.

3.5. El tiempo máximo para disfrutar los descansos trabajados no será superior a 105 días. En el supuesto de no poder disfrutarlos en este periodo se compensarán de la forma establecida en el Artº 28 del Convenio Colectivo. En todo caso el periodo máximo de días trabajados de forma ininterrumpida no podrá ser superior a 15 días, descansando al menos dos días.

3.6. Los trabajadores pertenecientes al Grupo de Apoyo percibirán como Complemento de Puesto y mientras estén asignados al mismo, el 10% del Sueldo Tipo del Nivel Profesional al que pertenezcan. Se abonará la compensación por sábados y domingos que se perciben en la actualidad, dicha compensación se revisará en el porcentaje de incremento global que se pacte en Convenio Colectivo.

3.7. En el caso de que un componente del Grupo de Apoyo tenga que abandonar temporalmente a requerimiento de la Empresa, seguirá percibiendo durante este periodo el Complemento de Grupo de Apoyo que tenía asignado.
Para realizar este cambio será necesaria la negociación previa con el Comité de Empresa.

3.8. Percibirán los plusas de Turnicidad/Relevo y de Nocturnidad por noche efectivamente trabajada.

4. MODO DE CUBRIR AUSENCIAS

4.1. La primera ausencia se cubrirá siempre por el Grupo de apoyo, salvo que se den las circunstancias previstas en el punto III.3.4 (fin de semana garantizado) y en el punto III.3.5. (quince días de trabajo ininterrumpidos).

A estos efectos se considera ausencia los fines de semana comprendidos en vacaciones.

Cuando en estos fines de semana comprendidos en vacaciones existan simultáneamente ausencias por otras causas, el Grupo de Apoyo cubrirá estas últimas.

4.2. Cuando no exista Grupo de Apoyo, o en caso de más de una ausencia, se cubrirá conforme a lo establecido en el punto II.3.4.

4.3. El orden de prioridad entre los componentes del mismo Grupo de Apoyo para cubrir ausencias, será rotativo por semanas, iniciándose por el más antiguo.

5. FORMACION PERMANENTE

Cuando no tenga que cubrir ausencias, el personal del Grupo de Apoyo recibirá formación permanente en los puestos de trabajo que cubra habitualmente, para lo que se dedicará al menos un cuarto del tiempo que esté libre en cómputo anual. Dicha formación se recibirá preferentemente en el periodo anterior al de vacaciones.

6. SALIENTE DE NOCHE

Si el trabajador del Grupo de Apoyo hubiera cubierto el turno de noche y al día siguiente no tuviera que cubrir ausencia y no le correspondiera descanso por su cuadrante, descansará ese día; este descanso no se contabilizará a efectos del cómputo anual.

7. Cuando un turnista esté en su puesto de trabajo, no podrá ser permutado por el Grupo de Apoyo, para la realización de trabajos complementarios.

IV) JORNADA NORMAL

1. JORNADA PARTIDA

El horario durante el periodo de jornada partida será:

Mañana:

De 7 h. 45 m. a 13 h. 15 m. (5 h. 30 m.)

Tarde:

De 14 h. 45 m. a 18 h. 3 m. (3 h. 15 m.)

2. JORNADA CONTINUADA

La jornada continuada comprenderá desde el 1 de Junio al 30 de Septiembre, ambos inclusive, todos los viernes del año, y 11 días adicionales a distribuir entre las fiestas de Navidad, Semana Santa y Locales.

El horario en jornada continuada será:

De 7 h. 45 m. a 14 h. 30. (6 h. 45 m.)

V) JORNADAS Y CALENDARIOS ESPECIALES

Los cuadrantes especiales conservarán en lo posible el criterio general establecido en esta Norma.

ANEXO I

GRUPO DE APOYO DE LA FABRICA PEAD/PP/PO

PLANTA	Nº PERSONAS	CATEGORIA	PUESTOS QUE CUBRE
POLIETILENO			
POLI I/POLI II	1	JEFE DE TURNO	J. TURNO POLI I/POLI II
POLI I	1	OP. 1º PROD.	REACTORISTAS
	1	OP. 1º PROD.	EXTRUSORISTA A/EXT. B
	1	OP. 1º PROD.	COMPRESION/SERVICIOS
POLI II	1	OP. 1º PROD.	REACTORISTAS
	1	OP. 1º PROD.	EXTRUSORISTA A/OP. CAMPO
ACABADO	1	JEFE TURNO	J. TURNO/CONTR.ACABADO
	1	OP. 1º PROD.	CONTROLADOR FUERA LINEA
	1	OP. 1º PROD.	OPERADOR FUERA LINEA
	1	OP. 1º PROD.	CONTROLADOR LINEA
	1	OP. 1º PROD.	OPERADOR LINEA
POLIOLES/GLICOLES	1	JEFE TURNO	J. TURNO/POL/CONTRAM/GLIC.
	1	OP. 1º PROD.	OPERADOR POLIOLES
	1	OP. 1º PROD.	OPERADOR POLIOLES/GLICOL.
POLIPROPILENO			
GRANUL./POLIM.	1	JEFE TURNO	J. TURNO GRANUL./POLIMER.
POLIMERIZACION	1	OP. 1º PROD.	PANELISTA
	1	OP. 1º PROD.	EXTRUSORISTA A/EXT. B
GRANULACION	2	OP. 1º PROD.	EXTRUSION
	1	OP. 1º PROD.	CARPET./HOMOGENIZ.
	1	OP. 1º PROD.	ENSACADO
ASUNTOS GENERALES	1	PORTERO	PORTERIA ESTIRENO/PP
MANTENIMIENTO			
MANTO MECANICO NORTE	1	OP. 1º MANTO	TURNO MECANICO
MANTO MECANICO SUR	1	OP. 1º MANTO	TURNO MECANICO
MANTO ELECTRICO NORTE	1	OP. 1º MANTO	TURNO ELECTRICO
MANTO ELECTRICO SUR	1	OP. 1º MANTO	TURNO ELECTRICO
MANTO INSTR. NORTE	1	OP. 1º MANTO	TURNO INSTRUMENTAC.
LABORATORIOS			
LABORATORIO NORTE	2	CONTRAMAESTRE	TURNO LABORATORIO
LABORATORIO SUR	1	CONTRAMAESTRE	TURNO LABORATORIO

ANEXO II

GRUPO DE APOYO DE LA FABRICA DE PEAD/BUTADIENO

PLANTA	Nº PERSONAS	CATEGORIA	PUESTOS QUE CUBRE
PF-I/PP-II	2	JEFE DE TURNO	J. TURNO/PANELISTA
	1	OP. 1º PROD.	OPERADORES DE AREA
BUTADIENO/EXTRUSORES	1	JEFE DE TURNO	J. TURNO/PANELISTAS
	1	OP. 1º PRODUC.	OPER. EXT./ISK-III
	1	OP. 1º PRODUC.	OPERADORES AREA
	1	OP. 1º PRODUC.	OPER. EXT. ISK-I/II
MANTENIMIENTO			
MANTO MECANICO	1	OP. 1º MANTO	TURNO MECANICO
MANTO ELECTRICO	1	OP. 1º MANTO	TURNO ELECTRICO
MANTO INSTRUMENT.	1	OP. 1º MANTO	TURNO INSTRUMENT.
LABORATORIO	2	CONTRAMAESTRE	CONTRAM/ANALISTAS

ANEXO III

FABRICA DE ESTIRENO/OXIDO PROPILENO

PLANTA	Nº PERSONAS	PUESTOS QUE CUBRE
PLANTA	1	PARQUE TANQUES/PANELISTA 100/700
	1	PANELISTA 200-300/400-600
	1	OPERADOR DE CAMPO 200/300
	1	OPERADOR DE CAMPO 400/500/600
	1	OPERADOR DE CAMPO 100/700
LABORATORIO	1	CONTRAMAESTRE/ANALISTA
MANTO INSTRUMENTACION	1	TURNO INSTRUMENTACION

ANEXO AL ACUERDO SOBRE IMPLANTACION DE CALENDARIO

Y GRUPOS DE APOYO EN EL COMPLEJO DE PUERTOLLANO

RECLASIFICACION OPERADORES DE AREA

El presente acuerdo tiene por objeto desarrollar el procedimiento, que permita al acceso, de forma escalonada de los operadores que el 1 de Enero de 1.988, estuviesen en los puestos que se señalan a continuación, al nivel profesional 7.

ACCESO AL NIVEL PROFESIONAL 8:

Como un primer paso se establecen los requisitos, para acceder al Nivel Profesional 8.

Tal y como se recoge en el Convenio nº 1 de REPSOL QUIMICA, S.A., la promoción a un nivel superior, supone la homogenización al 100 por 100 de todos los conceptos.

Los requisitos son:

- Conocimientos de otro puesto de trabajo y los auxiliares que el mismo lleva consigo en la actualidad, además del propio.

Los puestos son:

- OPERADOR DE AREA DE PF I aprende PANELISTA DE PF I
- OPERADOR DE AREA DE PF II " PANELISTA DE PF II
- OPERADOR DE AREA BUTADIENO " PANELISTA DE BUTADIENO
- OPERADOR DE SERVICIOS POLI I " COMPRESORES DE POLI I
- CONTROLADOR LINEA ACABADO " CONTROLADOR LINEA
- OPERADOR CAMPO 100/700 " OPERADOR CAMPO 600
- OPERADOR CAMPO 200/300/400/500 " OPERADOR CAMPO 600
- OPERADOR CAMPO 600 " OPERADOR CAMPO 100/700
- CONTROLADOR LINEA PP " OFC. 1º COND. PP

El Operador que no quiera acogerse a esta vía lo comunicará a Recursos Humanos, antes del 15.3.88.

Se le asignará un Plan de Formación, de tal manera que en el plazo de un mes, desde la entrada en vigor del calendario, sea efectivo su pase al Nivel 8.

El conocimiento de otro puesto, no significa que en cualquier momento tenga que operar en él. Será necesario que su Unidad esté parada, o bien en caso de múltiples ausencias, doblando o trabajando un descanso.

Se entenderá que a estos efectos se considerará "múltiples ausencias" cuando en un puesto de trabajo existan más de dos ausencias, exceptuando vacaciones.

ACCESO AL NIVEL PROFESIONAL 7:

A lo largo del primer semestre de 1.988, se programarán los Cursos de Formación con el fin de que los Operadores de Área que ya estén en el Nivel 8, pasen al Nivel Profesional 7. En todo caso los cursos se impartirán antes del 31.3.88.

ACUERDO EN MATERIA DE JORNADA Y CALENDARIOS SUSCRITOS POR CC.OO. Y U.G.T.

DE GAJANO (SANTANDER)

I) JORNADA

Los horarios y calendarios establecidos en el presente acuerdo dan cumplimiento a lo pactado en los artículos 25 y 27 del Convenio Colectivo y continúan en vigor mientras se mantenga la jornada en el actual Convenio Colectivo.

II) TURNOS:

1.1. El cuadrante a tres turnos cuando no haya nadie de vacaciones será:

L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D																																			
3	3	3	3	3	3	3	0	0	2	2	2	2	2	2	2	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	2	2	2	2	2	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0							
0	0	2	2	2	2	2	2	2	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	3	3	3	3	3	3	0	0	2	2	2	2	2	2	2	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0							
2	2	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	3	3	3	3	3	3	0	0	2	2	2	2	2	2	2	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0														
3	3	3	3	3	3	3	0	0	2	2	2	2	2	2	2	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	3	3	3	3	3	3	0	0	2	2	2	2	2	2	2	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

1.2. Cuando haya alguien de vacaciones el cuadrante será el siguiente:

L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																
3	3	3	3	3	3	3	0	0	2	2	2	2	2	2	2	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	C	C	C	C	C	C	C	3	3	3	3	3	3	3	0	0	2	2	2	2	2	2	2	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	C	C	C	C	C	C	C	3	3	3	3	3	3	3	0	0	2	2	2	2	2	2	2	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	C	C	C	C	C	C	C	3	3	3	3	3	3	3	0	0	2	2	2	2	2	2	2	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	C	C	C	C	C	C	C	3	3	3	3	3	3	3	0	0	2	2	2	2	2	2	2	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	C	C	C	C	C	C	C	3	3	3	3	3	3	3	0	0	2	2	2	2	2	2	2	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	C	C	C	C	C	C	C	3	3	3	3	3	3	3	0	0	2	2	2	2	2	2	2	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	C	C	C	C	C	C	C	3	3	3	3	3	3	3	0	0	2	2	2	2	2	2	2	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	C	C	C	C	C	C	C	3	3	3	3	3	3	3	0	0	2	2	2	2	2	2	2	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	C	C	C	C	C	C	C	3	3	3	3	3	3	3	0	0	2	2	2	2	2	2	2	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	C	C	C	C	C	C	C	3	3	3	3	3	3	3	0	0	2	2	2	2	2	2	2	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	C	C	C	C	C	C	C	3	3	3	3	3	3	3	0	0	2	2	2	2	2	2	2	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	C	C	C	C	C	C	C	3	3	3	3	3	3	3	0	0	2	2	2	2	2	2	2	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	C	C	C	C	C	C	C	3	3	3	3	3	3	3	0	0	2	2	2	2	2	2	2	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	C	C	C	C	C	C	C	3	3	3	3	3	3	3	0	0	2	2	2	2	2	2	2	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	C	C	C	C	C	C	C	3	3	3	3	3	3	3	0	0	2	2	2	2	2	2	2	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	C	C	C	C	C	C	C	3	3	3	3	3	3	3	0	0	2	2	2	2	2	2	2	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	C	C	C	C	C	C	C	3	3	3	3	3	3	3	0	0	2	2	2	2	2	2	2	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	C	C	C	C	C	C	C	3	3	3	3	3	3	3	0	0	2	2	2	2	2	2	2	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	C	C	C	C	C	C	C	3	3	3	3	3	3	3	0	0	2	2	2	2	2	2	2	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	C	C	C	C	C	C	C	3	3	3	3	3	3	3	0	0	2	2	2	2	2	2	2	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	C	C	C	C	C	C	C	3	3	3	3	3	3	3	0	0	2	2	2	2	2	2	2	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	C	C	C	C	C	C	C	3	3	3	3	3	3	3	0	0	2	2	2	2	2	2	2	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	C	C	C	C	C	C	C	3	3	3	3	3	3	3	0	0	2	2	2	2	2	2	2	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	C	C	C	C	C	C	C	3	3	3	3	3	3	3	0	0	2	2	2	2	2	2	2	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	C	C	C	C	C	C	C	3	3	3	3	3	3	3	0	0	2	2	2	2	2	2	2	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	C	C	C	C	C	C	C	3	3	3	3	3	3	3	0	0	2	2	2	2	2	2	2	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	C	C	C	C	C	C	C	3	3	3	3	3	3	3	0	0	2	2	2	2	2	2	2	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	C	C	C	C	C	C	C	3	3	3	3	3	3	3	0	0	2	2	2	2	2	2	2	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	C	C	C	C	C	C	C	3	3	3	3	3	3	3	0	0	2	2	2	2	2	2	2	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	C	C	C	C	C	C	C	3	3	3	3	3	3	3	0	0	2	2	2	2	2	2	2	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	C	C	C	C	C	C	C	3	3	3	3	3	3	3	0	0	2	2	2	2	2	2	2	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	C	C	C	C	C	C	C	3	3	3	3	3	3	3	0	0	2	2	2	2	2	2	2	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	C	C	C	C	C	C	C	3	3	3	3	3	3	3	0	0	2	2	2	2	2	2	2	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	C	C	C	C	C	C	C	3	3	3	3	3	3	3	0	0	2	2	2	2	2	2	2	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	C	C	C	C	C	C	C	3	3	3	3	3	3	3	0	0	2	2	2	2	2	2	2	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	C	C	C	C	C	C	C	3	3	3	3	3	3	3	0	0	2	2	2	2	2	2	2	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	C	C	C	C	C	C	C	3	3	3	3	3	3	3	0	0	2	2	2	2	2	2	2	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	C	C	C	C	C	C	C	3	3	3	3	3	3	3	0	0	2	2	2	2	2	2	2	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	C	C	C	C	C	C	C	3	3	3	3	3	3	3	0	0	2	2	2	2	2	2	2	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	C	C	C	C	C	C	C	3	3	3	3	3	3	3	0	0	2	2	2	2	2	2	2	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	C	C	C	C	C	C	C	3	3	3	3	3	3	3	0	0	2	2	2	2	2	2	2	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	C	C	C	C	C	C	C	3	3	3	3	3	3	3	0	0	2	2	2	2	2	2	2	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	C	C	C	C	C	C	C	3	3	3	3	3	3	3	0	0	2	2	2	2	2	2	2	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	C	C	C	C	C	C	C	3	3	3	3	3	3	3	0	0	2	2	2	2	2	2	2	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	C	C	C	C	C	C	C	3	3	3	3	3	3	3	0	0	2	2	2	2	2	2	2	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	C	C	C	C	C	C	C	3	3	3	3	3	3	3	0	0	2	2	2	2	2	2	2	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	C	C	C	C	C	C	C	3	3	3	3	3	

3.6. Los trabajadores pertenecientes al Grupo de Apoyo percibirán como Complemento de Puesto y mientras estén asignados al mismo, el 10 % del Sueldo Tipo del Nivel Profesional al que pertenezcan. Se abonará la compensación por sábados y domingos que se perciben en la actualidad. Dicha compensación se revisará en el porcentaje de incremento global que se pacte en Convenio Colectivo (correspondientes a todos los fines de semana que sustituyan).

3.7. En el caso de que un componente del Grupo de Apoyo tenga que abandonar temporalmente a requerimiento de la Empresa, seguirá percibiendo durante este período el Complemento de Grupo de Apoyo que tenía asignado. Para realizar este cambio será necesaria la negociación previo con el Comité de Empresa.

3.8. Percibirán los pluses de turnicidad/relieve. El de nocturnidad por noche efectivamente trabajada.

4. MODO DE CUBRIR AUSENCIAS

4.1. La primera ausencia se cubrirá siempre por el Grupo de Apoyo, salvo que se den las circunstancias previstas en el punto III.3.4. (fin de semana garantizado) y en el punto III.3.5. (quince días de trabajo ininterrumpidos).

A estos efectos se considera ausencia los fines de semana comprendidos en vacaciones.

Cuando en estos fines de semana comprendidos en vacaciones existan simultáneamente ausencias por otras causas, el Grupo de Apoyo cubrirá estas últimas.

4.2. Cuando no existe Grupo de Apoyo, y en caso de más de una ausencia se cubrirá conforme a lo establecido en el punto II.3.4.

4.3. El orden de prioridad entre los componentes del mismo Grupo de Apoyo para cubrir ausencias, será rotativo por semanas, iniciándose por el más antiguo.

5. FORMACION PERMANENTE

Cuando no tenga que cubrir ausencias, el personal del Grupo de Apoyo recibirá formación permanente en los puestos de trabajo que cubran habitualmente, para lo que se dedicará el monto de un cuarto del tiempo que está libre en cómputo anual. Dicha formación se recibirá preferentemente en el período anterior al de vacaciones.

6. SALIENTE DE NOCHE

Si el trabajador del Grupo de Apoyo hubiera cubierto el turno de noche y el día siguiente no tuviera que cubrir ausencia y no le correspondiera descanso por su cuadrante descansará ese día; este descanso no se contabilizará a efectos del cómputo anual.

7. Cuando un trabajador a turno esté en su puesto de trabajo, no podrá ser permutado por el Grupo de Apoyo, para la realización de trabajos complementarios.

IV JORNADA NORMAL

Para los años 1.988 y 1.989 la jornada normal se efectuará de acuerdo con los siguientes horarios y fechas de los mismos.

Del 1 al 4 de enero inclusive
Del 13 de junio al 14 de septiembre inclusive.
Del 24 al 31 de diciembre inclusive.

HORARIO: De 8 horas a 14,30 horas.

Resto del año

HORARIO: de 8,30 horas a 17,40 horas.

En este último horario están incluidos 40 minutos para comida.

El día 31 de marzo de 1.988 y el día 31 de marzo de 1.989 la jornada de trabajo finalizará a las 14,30 horas.

El 50 % del personal disfrutará de Dos puentes y el otro 50 % de otros Dos puentes no coincidentes. Estos dos días a que todo personal tiene derecho podrán ser cambiados por otras fechas previa autorización del Jefe del Departamento respectivo.

ACUERDO SOBRE IMPLANTACION DE GRUPOS DE APOYO, CUADRANTES Y NORMAS DE SUSTITUCION DE AUSENCIAS EN EL CENTRO DE TARRAGONA

0.- INTRODUCCION

El presente acuerdo desarrolla los Artículos 25, 26 y 27 del Convenio Colectivo, estableciendo los mecanismos de funcionamiento de los Grupos de Apoyo, así como de los cuadrantes de turno y normas de sustitución de ausencias para el Centro de Trabajo de Tarragona.

Los acuerdos correspondientes a las Fabricas donde estuvieran implantados con anterioridad los Grupos de Apoyo, perderán su vigencia a partir de la fecha de aplicación del presente acuerdo, siendo sustituidos por el mismo.

1.- REGULACION DEL GRUPO DE APOYO

El Grupo de Apoyo lo constituye un equipo de personas que, sin formar parte de un cuadrante de turnos, tiene como misión principal la de cubrir las ausencias que se produzcan en los puestos de trabajo que tengan asignados, trabajando en los restantes casos en régimen de jornada normal o a dos turnos rotativos de mañana y tarde, en las tareas propias de los Niveles Profesionales a los que pertenezcan dichos puestos.

En los casos en que se prevea por informe médico, que la ausencia sea de larga duración, tratará de cubrirse el puesto con un interino.

2.- COMPOSICION

La composición de los Grupos de Apoyo será la especificada en el anexo I de este acuerdo.

3.- RETRIBUCION

La retribución de las personas pertenecientes a los Grupos de Apoyo, será la correspondiente al puesto de mayor Nivel Profesional asignado.

Percibirán el Plus de Turnicidad-Reliegos. El de nocturnidad lo cobrarán por noche efectivamente trabajada.

Asimismo estas personas percibirán un Plus de Grupo de Apoyo según la tabla que figura en el anexo II.

Cuando sea requerido por la Empresa para cubrir una ausencia le será abonado el complemento a que hace referencia el Art. 81.1 del Convenio Colectivo, siempre que se den las circunstancias fijadas en el mismo y que, desde el momento de la llamada y su incorporación al trabajo, transcurre un máximo de dos horas.

Las retribuciones antes mencionadas dejarán de percibirse en el momento en el que el trabajador deje de pertenecer al Grupo de Apoyo, o el presente acuerdo quede sin efectos.

4.- JORNADA

En los casos en que solo haya una persona de Grupo de Apoyo en un puesto de cinco personas, su régimen de trabajo podrá ser a jornada normal o a turnos de 6 a 14 horas, descansando sábados, domingos y festivos según el calendario laboral. Si cubre dos puestos, trabajará a jornada normal.

Cuando haya dos personas de Grupo de Apoyo, estas trabajarán en turnos rotativos de mañana y tarde, descansando sábados, domingos y festivos según calendario laboral.

Si fueran tres las personas del Grupo de Apoyo, estas se irán rotando de manera que uno trabaje de mañana, otro de tarde y el otro a jornada normal. Este último se ocupará preferentemente de cubrir las ausencias imprevistas que se produzcan en el turno de noche.

En caso de paradas, puestas en marcha, urgencias o casos análogos, estos horarios podrán ser modificados con el fin de adaptarlos a las necesidades de la Empresa, siempre que el Grupo de Apoyo este libre.

Cuando el Grupo de Apoyo deba cubrir alguno de los puestos que tenga asignados, su régimen de trabajo será el que corresponde al puesto que cubra.

5.- VACACIONES

El personal de los Grupos de Apoyo fijara sus vacaciones durante el periodo establecido en el artículo 27 del Convenio Colectivo, de tal modo que en las Unidades o puestos con más de una persona de Grupo de Apoyo, no podrá ausentarse más de una cada vez.

Tendrá derecho a que se le garantice un periodo de 15 días laborables ininterrumpidos. Cuando planifique sus vacaciones, deberá indicar cuál es el servicio garantizado.

6.- FINES DE SEMANA GARANTIZADOS

El personal perteneciente al Grupo de Apoyo, tendrá garantizado el disfrute de un fin de semana al mes, siempre que no se encuentre cubriendo alguno de los puestos que tenga asignados o haya sido avisado para cubrirlo hasta el viernes inmediatamente anterior. No obstante, tendrá derecho al disfrute en meses distintos, de dos fines de semana al año incondicionalmente, con el fin de poder atender asuntos familiares o personales, comunicándolo con la suficiente antelación. Se considera fin de semana, además, 2 días festivos consecutivos.

Los fines de semana incluidos dentro del periodo de vacaciones garantizadas, incluidos el anterior y el posterior, tienen a todos los efectos carácter de garantizados.

En los meses en que la persona del Grupo de Apoyo disfrute vacaciones, no podrá efectuar reserva de fines de semana, aparte de los que abarcan el periodo de vacaciones.

Con las salvedades mencionadas en los tres párrafos anteriores, el personal de los Grupos de Apoyo tiene la obligación de permanecer localizado en su domicilio durante los fines de semana. Esta obligación se concreta de la siguiente manera:

a) - Grupo de Apoyo que cubra de 5 a 10 personas.

La disponibilidad comienza a las 17 horas del viernes y deberá incorporarse al puesto de trabajo en un plazo inferior a 24 horas a contar desde el momento en que se produce la incidencia, o se tiene conocimiento de ella. Si se incorpora en las primeras dos horas se le abonará doble plus de llamada.

b) - Grupo de Apoyo que cubra de 15 a 20 personas.

Cada fin de semana habrá una persona disponible. La disponibilidad comenzará a las 22 horas del viernes y el plazo para presentarse será de 12 horas, en las mismas condiciones del apartado anterior.

Si uno de los hombres del Grupo de Apoyo se encontrará cubriendo una ausencia, el otro, en cuanto a garantía, pasará a la situación señalada en el apartado anterior.

c) - Grupo de Apoyo que cubra a 25 o más personas.

El de jornada normal, estará disponible para cubrir cualquier ausencia producida entre las 5 y las 14 horas.

Los otros dos hombres, si no están cubriendo ninguna ausencia, se encuentran en la situación del apartado anterior.

Cuando una persona del Grupo de Apoyo deba trabajar un fin de semana por una ausencia de tres días, en la que no llegue a disfrutar los descansos del turno al que se integra, pero pierda su descanso de sábado, domingo o festivo, tendrá derecho a los correspondientes descansos compensatorios, teniendo en cuenta que un domingo se compensará, sólo en este caso, con dos días de descanso.

7.- COBERTURA DE AUSENCIAS

El personal de los Grupos de Apoyo tiene obligación de cubrir las ausencias que se produzcan en los cuadrantes de los puestos que tengan asignados. Esta cobertura se efectuará en las siguientes condiciones:

a) - Ausencia en el turno de 0 a 14

- Por el Grupo de Apoyo si está libre. De haber varios libres, el orden será el siguiente:

- 1º - El de jornada de 0 a 14
- 2º - El de jornada normal
- 3º - El de jornada de 14 a 22

- Por el trabajador saliente que doblara su turno en el caso de no estar libre el Grupo de Apoyo.

b) - Ausencia en el turno de 14 a 22.

- Por el Grupo de Apoyo si está libre según el siguiente orden de prioridad:

- 1º - El de 14 a 22
- 2º - El de jornada normal
- 3º - El de 0 a 14

- Por el trabajador saliente, que doblara su turno si no está libre el Grupo de Apoyo.

c) - Ausencia en el turno de 22 a 0.

- Por el Grupo de Apoyo si está libre según el siguiente orden de prioridad:

- 1º - El de jornada normal
- 2º - El de 0 a 14
- 3º - El de 14 a 22

Si la ausencia se conoce dentro de la jornada del Grupo de Apoyo, se le facilitará medio de transporte para desplazarse en su domicilio y se le considerará un turno doble, si su estancia en Fabrica es superior a cuatro horas, en cualquier caso.

- Por el trabajador saliente que doblara su turno si no está libre el Grupo de Apoyo.

Si la ausencia fuera continuada, el personal del Grupo de Apoyo se integrará en el cuadrante del ausente, disfrutando sus descansos en vez de los que le correspondieran a él, hasta que se incorpore el ausente o se lleque a un periodo de 14 días de descansos, en cuyo caso, el Grupo de Apoyo descansará viernes, sábado y domingo y se incorporará a su régimen de jornada el primer lunes del periodo de 24 días de descanso.

En los casos en que exista más de un hombre de Grupo de Apoyo y con el fin de repartir la cobertura, el hombre que cubra la ausencia estará en ello hasta el primer descanso del cuadrante en viernes, sábado y domingo, y el lunes en turno de noche se incorporará otro hombre del Grupo de Apoyo, pasando el primero a su régimen de jornada. Para que se produzca este relevo, el primero deberá haber cubierto al menos siete días de ausencia.

8.- COMPUTO DE JORNADA

El personal del Grupo de Apoyo cuando se incorpore a su jornada, disfrutará los descansos o compensaciones que haya acumulado en la cobertura de una ausencia, siempre que no se prevea o se produzca otra ausencia. En cuyo caso, dejará de disfrutar los descansos incorporándose al trabajo en un máximo de 24 horas y debiendo estar siempre localizable.

En este segundo caso, la regularización se hará en un tiempo máximo de tres meses, si es posible.

El personal del Grupo de Apoyo realizará el mismo número de jornada teóricas que el personal a turnos.

En el mes de enero de cada año se regularizarán las jornadas realizadas por el Grupo de Apoyo durante el año anterior. Las diferencias en más o en menos con respecto a su régimen de jornada se saldarán durante los tres primeros meses del año en curso. En esta regularización no se computarán los descansos dobles por domingos o turnos dobles señalados en el párrafo último del punto e. Tampoco se considerará como descanso y solo en los tres primeros casos de cada año, el tiempo transcurrido entre la salida del turno de noche y la incorporación a su jornada del día siguiente.

Solo en casos muy excepcionales estas regularizaciones podrán compensarse con el valor de horas extraordinarias.

9.- CUADRANTES DE TURNO

Se entiende por cuadrante, la programación de jornadas de trabajo y descansos, con especificación de las vacaciones, que afecta a los integrantes de un puesto de trabajo a turnos.

Actualmente se encuentran en vigor los siguientes cuadrantes:

E) Una vez requerido el servicio de retén, transcurrirá al menos 8 horas reales entre la finalización de la última prestación del servicio y su reincorporación a la jornada ordinaria, no existiendo en este caso lugar a la compensación por diferencia de 12 horas de descanso entre jornadas.

F) Las personas indicadas en el servicio de retén tienen la obligación de comunicar la causa que imposibilite la prestación del servicio en el momento en que esta ocurra.

G) En Repsol Química, S.A. el retén será de Lunes a Lunes, como norma general. En Puertollano, como consecuencia de las características y peculiaridades del Centro, de Lunes a Jueves, el retén actuará en la Planta donde presta sus servicios cuando surja la incidencia. Para los Viernes, Sábados, Domingos y Festivos, el retén atenderá las incidencias de todo el Complejo.

H) La compensación del personal adscrito al servicio del retén será la del valor mensual del Anexo V del Convenio Colectivo, por semana de retén efectivamente realizada.

En los Centros de trabajo donde existan cinco Grupos de retén por especialidades o plantas en su caso, esta compensación será un mínimo de doce semanas anuales, teniendo en cuenta que si por los cuadrantes sólo se efectúan once retenes al año, incluido en el vacaciones, quedará una semana de retén disponible, para efectuarla, por semanas completas, por necesidades del servicio, si así lo decidiese la Dirección.

La compensación por retén se hará efectiva en los casos de ILT por enfermedad y accidente.

I) En caso de trabajo desde las 22 horas a las 6 horas del día siguiente, percibirá el plus de nocturnidad si trabajara más de cuatro horas de trabajo efectivo entre dichas horas.

J) El Jefe de Turno localizará al Contramaestre o al responsable del retén, quien arbitrará los medios humanos necesarios para atender la incidencia planteada.

K) Sustituciones

Si se produce una baja temporal en el grupo de retén se procederá de la siguiente forma:

• Los contramaestras deberán ser sustituidos por contramaestras.

• Las sustituciones se producirán entre trabajadores de la misma especialidad.

• Las sustituciones se producirán de forma que no implique la realización de dos semanas seguidas de retén, excepto imposibilidad material.

(Ejemplo: los trabajadores del grupo A serán sustituidos por los del grupo C; los trabajadores del grupo B, por los del grupo D; los del grupo C por los del A; y los del D por los del B).

• En todo caso siempre deberán atender a su propio retén cuando le corresponda.

• En cualquier caso, el servicio de mantenimiento correspondiente comunicará al trabajador que corresponda el cambio temporal que se produzca.

• La Dirección podrá no sustituir la ausencia de algún trabajador en el retén.

L) El presente acuerdo se incorporará al texto del Convenio Colectivo, como una cláusula normativa del mismo, una vez que haya sido ratificada por la Comisión de Seguimiento, y será remitido a su ratificación en la primera reunión de la misma. No obstante, este acuerdo tendrá aplicación inmediata, sin perjuicio de su ratificación por dicha Comisión.

M) Si por aplicación del presente acuerdo alguna persona que actualmente percibe el retén dejará de pertenecer al mismo, continuará percibiendo la compensación que será absorbible por los incrementos salariales o ascensos, en un plazo de 4 años por partes iguales.

N) Los servicios de retén estarán formados por un MÍNIMO de cuatro Grupos. Este punto entrará en vigor el 01-01-91.

O) El personal de turno de Mantenimiento que lo desee podrá integrarse en el retén cuando exista una vacante en el mismo, cubriendo la vacante del turno con personal propio o contratado.

Y no habiendo más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo las 11 horas del día más arriba indicado.

VALIDEZ

La firma y aplicación de este documento tiene carácter provisional hasta que el mismo sea ratificado por la Comisión de Seguimiento y tendrá aplicación inmediata en Puertollano.

MEXIO

I RETEN PUERTOLLANO

- a) MANTENIMIENTO MECANICO
2 CONTRAMAESTRES
7/8 Jefes de Equipo/Oficiales

b) MANTENIMIENTO ELECTRICO

- 1 Contramaestre
2 Jefes de equipo/oficiales

c) MANTENIMIENTO INSTRUMENTACION

- 1 CONTRAMAESTRE
2/3 Jefes de Equipo/Oficiales

II RETEN TARRAGONA

- 1.- Mantenimiento Mecánico PEAD (uno)
2.- Mantenimiento Mecánico ACM-MHA (uno)
3.- Mantenimiento Mecánico PBD (uno)
4.- Mantenimiento Eléctrico Instrumentista PEAD (uno)
5.- Mantenimiento Eléctrico Instrumentista ACM-MHA (uno)
6.- Mantenimiento Eléctrico PBD (uno)

Cada retén está compuesto de cinco grupos

SUSTITUCIONES

POR AUSENCIA

Si se produce una baja en el grupo de retén, se procederá de la siguiente manera:

1.- Se producirá la sustitución entre los homólogos de los grupos restantes.

2.- La preferencia para hacer la sustitución vendrá dada obligatoriamente por:

A) El menor número de sustituciones anteriores

(En los últimos seis meses)

B) En igualdad de condiciones, el del grupo correlativo siguiente.

3.- En todo caso siempre se deberá atender a su propio retén cuando le corresponda.

III RETEN SANTANDER

I CONTRAMAESTRE

7/8 Jefes de Equipo / Oficiales

ACTA DE LA REUNION DE LAS SECCIONES SINDICALES DE CC.OO. Y UGT DE REPSOL QUIMICA Y LA EMPRESA

Por la Empresa

M. Medina Ayuso

Por CC.OO.

A. Fernández Arias

Por UGT

F. Moreno Mediano

C. Villa Romero

En Puertollano, siendo las 11 horas 30 minutos del día 16 de Enero de mil novecientos noventa y uno, se reúnen los señores al margen referenciados en calidad de Delegados Sindicales de las Secciones Sindicales de UGT y CC.OO. y representantes de la Empresa, para aclarar dudas en la interpretación de la norma sobre retenes, y acuerdan

Primero.- En el supuesto de que durante la semana de retén un trabajador tuviese que ser sustituido, cobrará la totalidad del plus aquel trabajador que estuviese de retén el Viernes, Sábado y Domingo, no percibiéndolo el trabajador sustituido, excepto cuando la causa de sustitución sea debida a ILT por enfermedad o accidente.

Segundo.- El personal adscrito al Servicio de retén podrá tomar vacaciones incluyendo solamente una semana al año en que debiera estar de retén, debiendo ser sustituido conforme al punto K de la norma.

Y no habiendo más asuntos que tratar, se levanta la reunión siendo las 12 horas 30 minutos del día más arriba indicado.

PLAN DE ACTUACION EN CASO DE EMERGENCIA (PACE)

ACTA DE LA REUNION CELEBRADA EL DIA 26 DE MARZO DE 1991

ASISTENTES

Por la Empresa

D. Marcos Medina Ayuso
D. Prudencio Tristáncho Luna

Por los Sindicatos

UGT

D. Felix Moreno Mediano
D. Crescencio Villa Romero
CCOO
D. Domingo Ruiz Sánchez
D. Angel Fernández Arias
D. Eleuterio Roldán Real

En Puertollano, siendo las 11 horas del día 26 de Marzo de 1991, se reúnen los Sres. al margen referenciados, en la calidad que asimismo se indican, para tratar algunos aspectos prácticos de la Orden de Servicio, Plan de Actuación en Caso de Emergencia.

El día 18 de los corrientes se citó, y se reunieron la Empresa, Comisiones Obreras, Unión General de Trabajadores y la Confederación de Cuadros de Repsol Química. Después de debatir ampliamente el tema se acordó continuar la reunión el día 20. Quedando pendiente ese día, en que comparecieron UGT y CCOO, la consulta sobre determinados temas que podrían ser acordados tales, como, el calendario de formación inicial de los integrantes del Plan de Emergencia. Asimismo, se hizo notar, por los representantes Sindicales la problemática de las personas de dos puestos de trabajo concretos integrantes del Plan de Emergencia.

La reunión continuó el día 26, acordándose lo siguiente:

- 1º) Se establece un plan inicial de formación de cinco días de duración para todos los integrantes de los grupos de primera intervención. La formación se realizará, cuando el trabajador esté en el turno de mañana. Los viernes, lunes, martes, miércoles y jueves.
- 2º) Los integrantes de los grupos de Primera Intervención, tendrán un día de formación por ciclo.
- 3º) Los integrantes de los grupos de Primera Intervención, tendrán un día y medio de descanso complementario por ciclo; dichos descansos podrán ser acumulables como máximo en 2 ciclos, y deberán descansarse obligatoriamente salvo imposibilidad material para ello; de no fijarse por los interesados en los días que pudieran descansarse y que en ningún caso será fin de semana (sábado y domingo) o festivo, se fijarán por la Empresa; en ambos casos solamente podrán fijarse cuando el grupo de apoyo esté disponible. En caso de imposibilidad material para su disfrute se compensarán con el valor del nivel 4 del Anexo IV del Convenio Colectivo.
- 4º) En la semana del 15 al 19 de Abril, se realizará una propuesta de cobertura adicional del riesgo, contemplando prioritariamente la situación de Invalidez Total.

Por último, la Empresa, tendrá en cuenta las consideraciones sobre la problemática de las personas que integran dos puestos de trabajo de los grupos de Primera Intervención y adoptará las medidas oportunas para solucionar dicha situación.

Y no habiendo más asuntos que tratar se levanta la reunión, siendo las 12,30 horas del día arriba indicado.

PLAN DE ACTUACION EN CASO DE EMERGENCIA

- 1º) Se establece un plan inicial de formación de cinco días de duración para todos los integrantes de los Grupos de Actuación en Caso de Emergencia, que se realizará, cuando el trabajador esté en el turno de mañana, los viernes, lunes, martes, miércoles y jueves.
- 2º) Los integrantes de los Grupos de Actuación en Caso de Emergencia, tendrán un día de formación por ciclo de 35 días.
- 3º) Los integrantes de los grupos de Primera Intervención, tendrán un día y medio de descanso complementario por ciclo; dichos descansos podrán ser acumulables como máximo en 2 ciclos de 35 días, y deberán descansarse obligatoriamente salvo imposibilidad material para ello; de no fijarse por los interesados en los días que pudieran descansarse y que en ningún caso será fin de semana (sábado y domingo) o festivo, se fijarán por la Empresa; en ambos casos solamente podrán fijarse cuando el grupo de apoyo esté disponible. En caso de imposibilidad material para su disfrute se compensarán con el valor del nivel 4 del Anexo IV del Convenio Colectivo.

- 4º) La Dirección fijará los puestos que integrarán el Plan de Actuación en Caso de Emergencia a efectos de su intervención en cualquier emergencia a nivel de Complejo.
- 5º) En el plazo más breve posible se realizará una propuesta de cobertura adicional del riesgo, contemplando prioritariamente la situación Invalidez Total.

MINISTERIO DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO

24942 RESOLUCION de 27 de mayo de 1991, de la Dirección General de Industria, por la que se homologan calderas de calefacción para usos colectivos, marca «Hydrotherm», modelo base Multitemp S-130 A, fabricadas por «Stiebel Eltron GmbH», en Holzminden (Alemania).

Recibida en la Dirección General de Industria la solicitud presentada por «Hydrotherm Ibérica, Sociedad Anónima», con domicilio social en calle Bonsoms, 15-17, municipio de Barcelona, provincia de Barcelona, para la homologación de calderas de calefacción para usos colectivos, fabricadas por «Stiebel Eltron GmbH», en su instalación industrial ubicada en Holzminden (Alemania);

Resultando que por el interesado se ha presentado la documentación exigida por la legislación vigente que afecta al producto cuya homologación solicita, y que el Laboratorio General d'Assaigs i d'Investigacions, mediante dictamen técnico con clave 88.125/275 y la Entidad de Inspección y Control Reglamentario «Tecnos, Garantía de Calidad, Sociedad Anónima», por certificado de clave TD-HYD.SE-IA-01 (AC), han hecho constar que el modelo presentado cumple todas las especificaciones actualmente establecidas por el Real Decreto 494/1988, de 20 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de aparatos que utilizan gas como combustible.

Esta Dirección General, de acuerdo con lo establecido en la referida disposición, ha acordado homologar el citado producto, con la contraseña de homologación CBZ-0088, definiendo como características técnicas para cada marca y modelo homologado las que se indican a continuación, debiendo el interesado solicitar los certificados de conformidad de la producción con una periodicidad de dos años y el primero antes del día 27 de mayo de 1993.

El titular de esta Resolución presentará dentro del periodo fijado para someterse al control y seguimiento de la producción, declaración en la que se haga constar que, en la fabricación de dichos productos, los sistemas de control de calidad utilizados se mantienen como mínimo, en las mismas condiciones que en el momento de la homologación.

Esta homologación se efectúa en relación con la disposición que se cita y, por tanto, el producto deberá cumplir cualquier otro reglamento o disposición que le sea aplicable.

El incumplimiento de cualquiera de las condiciones fundamentales en las que se basa la concesión de esta homologación dará lugar a la suspensión cautelar de la misma, independientemente de su posterior anulación, en su caso, y sin perjuicio de las responsabilidades legales que de ello pudieran derivarse.

Contra esta Resolución, que no pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse recurso de alzada ante el excelentísimo señor Ministro de Industria, Comercio y Turismo, en el plazo de quince días, contados desde la recepción de la misma.

Información complementaria

El gasto calorífico nominal de estos aparatos es el siguiente, expresado en KW:

Modelos:

S-130 A: 195.
SE-130 A: 195.
SE-130 AI: 195.
S-195 A: 292,5.
SE-195 A: 292,5.
SE-195 AI: 292,5.
S-260 A: 390.
SE-260 A: 390.
SE-260 AI: 390.
S-325 A: 487,5.
SE-325 A: 487,5.
SE-325 AI: 487,5.
S-A-390 A: 585.