

## DISPOSICION ADICIONAL CUARTA

Se constituye una Comisión con el objeto de estudiar la posible unificación de los Convenios Colectivos de Personal Laboral vigentes en el Departamento. Dicha Comisión estará presidida por el Subsecretario o persona en quien delegue.

**18598** RESOLUCION de 30 de junio de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa, con el número 3.389, la bota de seguridad contra riesgos mecánicos, modelo Serpa, de clase I, fabricada y presentada por la Empresa Cauchos Ruiz Alejos de Arnedo (La Rioja).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de dicha bota de seguridad, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974 («Boletín Oficial del Estado» del 29), sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar la bota de seguridad contra riesgos mecánicos, modelo Serpa, fabricada y presentada por la Empresa Cauchos Ruiz Alejos, con domicilio en Arnedo (La Rioja), avenida de Quel, número 26, como calzado de seguridad contra riesgos mecánicos, de clase I, grado A.

Segundo.—Cada calzado de seguridad de dichos modelo, clase y grado llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M.T.—Homol. 3.389. 30-6-92. Bota de seguridad contra riesgos mecánicos—Clase I. Grado A».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y Norma Técnica Reglamentaria MT-5 de «Calzado de seguridad contra riesgos mecánicos», aprobada por Resolución de 31 de enero de 1980 («Boletín Oficial del Estado» de 12 de febrero).

Madrid, 30 de junio de 1992.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**18599** RESOLUCION de 30 de junio de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa, con el número 3.390, la bota de seguridad contra riesgos mecánicos, modelo Signo, de clase I, fabricada y presentada por la Empresa Cauchos Ruiz Alejos de Arnedo (La Rioja).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de dicha bota de seguridad, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974 («Boletín Oficial del Estado» del 29), sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar la bota de seguridad contra riesgos mecánicos, modelo Signo, fabricada y presentada por la Empresa Cauchos Ruiz Alejos, con domicilio en Arnedo (La Rioja), avenida de Quel, número 26, como calzado de seguridad contra riesgos mecánicos, de clase I, grado A.

Segundo.—Cada calzado de seguridad de dichos modelo, clase y grado llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M.T.—Homol. 3.390. 30-6-92. Bota de seguridad contra riesgos mecánicos—Clase I. Grado A».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y Norma Técnica Reglamentaria MT-5 de «Calzado de seguridad contra riesgos mecánicos», aprobada por Resolución de 31 de enero de 1980 («Boletín Oficial del Estado» de 12 de febrero).

Madrid, 30 de junio de 1992.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**18600** RESOLUCION de 22 de julio de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del II Convenio Colectivo de la Empresa «Repsol Petróleo, Sociedad Anónima».

Visto el texto del II Convenio Colectivo de la Empresa «Repsol Petróleo, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 29 de junio de 1992, de una parte, por representantes de las Secciones Sindicales de CC.OO., UGT y CTI, en la citada razón social en representación del colectivo laboral afectado, y de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, Esta Dirección General acuerda:

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

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

Madrid, 22 de julio de 1992.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## II CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «REPSOL PETRO-LEO, SOCIEDAD ANONIMA».

### TITULO I. AMBITO DE APLICACION Y DISPOSICIONES GENERALES.

#### Art. 1. Ambito Territorial.

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

#### Art. 2. Ambito Funcional

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

#### Art. 3. Ambito Personal

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

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

#### Art. 4. Vigencia

Las normas del presente Convenio entrarán en vigor en la fecha de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, con efectos retroactivos a la fecha que, en cada caso, de forma expresa se determina. De no constar fecha expresa de vigencia, ésta se entenderá referida al 1º de enero de 1.992.

#### Art. 5. Duración, prórrogas y denuncia

La duración de este Convenio será de dos años, finalizando el 31 de diciembre de 1993.

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

#### Art. 6. Comisión de Garantía

##### 1.- Funciones

La Comisión de Garantía del Convenio es el órgano de interpretación, vigilancia y fiscalización de su cumplimiento.

Las funciones y actividades de la Comisión de Garantía no obstruirán, en ningún caso, el libre

ejercicio de los procedimientos voluntarios de solución de conflictos colectivos -mediación y arbitraje- establecida en el capítulo 3 del Pacto de Homologación 1990/1994, ni el acceso a las jurisdicciones administrativas y contenciosas previsto en la legislación vigente en cada momento.

## 2.- Composición

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

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

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

## 3.- Normas de funcionamiento

A.- La Comisión de Garantía se reunirá:

a'. A instancia de la representación de la Empresa.

b'. A instancia de al menos el 25% de la representación de los trabajadores en la Comisión.

La fecha, lugar y hora de las reuniones de la Comisión de Garantía se fijará de mutuo acuerdo entre las partes, debiendo celebrarse dentro de los veinte

días naturales siguientes a la fecha de la petición.

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

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

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

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

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

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

## Art. 7. Compensación, absorción y garantía personal

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

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

## Art. 8. Crecimiento salarial y cláusula de revisión:

### 1. Crecimiento salarial.

Para 1992 se incrementará la Masa Salarial de Convenio en el 6 por ciento, resultante del IPC previsto para este año, que se fija en un 5 por ciento, más un 1% adicional, por medidas de mejora de gestión de los Recursos Humanos.

Para 1993 se incrementará la Masa Salarial de Convenio en el IPC previsto oficialmente por el Gobierno en ese año con ocasión de la presentación a las Cortes de los Presupuestos Generales del Estado, más un 1% adicional, por medidas de mejora de gestión de los Recursos Humanos. En ese año el incremento de la Masa Salarial de Convenio se aplicará con idéntico criterio de reparto que el practicado para 1992.

### 2. Cláusula de Revisión.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrara al 31 de Diciembre de 1992 y 1993 frente al 31 de Diciembre de 1991, 1992, respectivamente, un incremento superior al IPC previsto para cada uno de esos años, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre el IPC previsto.

Tal incremento se abonará con efectos de 1º de Enero de 1992 y 1993, respectivamente, y para llevarlo a efecto se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados para cada uno de los años de vigencia del Convenio, siguiéndose en la revisión idéntico criterio de reparto.

## TÍTULO II. ORGANIZACION DEL TRABAJO

### Art. 9. Organización del Trabajo

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

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

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

### Art. 10 Proceso productivo

El trabajo en los complejos industriales de **Rapsol Petróleo S.A.** tiene la naturaleza de proceso continuo, ya que, debido a necesidades técnicas y organizativas, se realiza las 24 horas del día y durante los 365 días del año, aunque eventualmente puede pararse por razones de mantenimiento, fuerza mayor y otros.

### Art. 11. Trabajos de Categoría Inferior.

Si por necesidad perentoria o imprevisible de la actividad productiva la Empresa precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya - porque dicho trabajo no lo pudiera realizar otro trabajador de inferior categoría - sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su clasificación profesional y

comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

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

#### Art. 12 Trabajos de Categoría Superior.

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

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

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

#### Art. 13. Ejecución del Trabajo.

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

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

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

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

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

### TÍTULO III. SISTEMA DE CLASIFICACION PROFESIONAL

#### Art. 14. Grupos Profesionales

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

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

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

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

**Técnico Superior.-** Es quien, con título académico de Grado Superior o nivel de conocimientos sufi-

cientes, a juicio de la Dirección desempeña en la Empresa funciones con mando o sin él, propias de su titulación o experiencia.

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

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

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

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

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

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

#### Art. 15 Niveles Retributivos

##### 1.- Sistema General

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

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

##### 2. Sistema Ex-Petroliber

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

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

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

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

#### Art. 16 Nivel Básico

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

Para el personal que se rige por las condiciones de Ex-Petroliber existen puestos que tienen asignada una banda de niveles. En estos casos se entiende por nivel básico del puesto, la totalidad de la citada banda.

2. Las contrataciones de personal de nuevo ingreso del exterior se realizarán preferentemente en nivel salarial inferior al básico del puesto. A partir del cumplimiento de los desempeños mínimos y requisitos, se irá incrementando progresivamente el nivel salarial hasta alcanzar el nivel básico del puesto.

Lo anterior no será de aplicación en el Centro de Trabajo de La Coruña, donde el personal de nuevo ingreso al 27 de Septiembre de 1984, mientras se encuentre en la situación de eventual, temporal o de cualquier otra modalidad de contrato, excepto el de fijo y en la categoría que fuese, seguirá un régimen económico que resulte de aplicar a las cuantías vigentes en cada momento en las tablas de salario base, y en los demás conceptos retributivos, una reducción de hasta un máximo del 30 por 100, correspondiendo a la Dirección de la Empresa su determinación en cada caso.

En el caso de Titulados Superiores de nuevo ingreso contratados en prácticas, podrá asignárseles, únicamente durante el primer año, los niveles 8 y 9 (Q a U en el sistema Ex-Petroliber).

#### Art. 17 Subniveles

Son los intervalos retributivos reconocidos por las letras B o C, dentro de cada nivel salarial, en el Sistema General y los correspondientes a las letras comprendidas entre la A y la Y en el Sistema de ex-Petroliber, según se indica en el artículo 15.

#### Art. 18 Puestos o Áreas de Trabajo

Se entiende por puestos o áreas de trabajo el conjunto de funciones, deberes, atribuciones y responsabilidades, asignados a uno o más trabajadores. Los puestos de trabajo forman la unidad básica organizativa de cada Centro de Trabajo. Cada puesto de trabajo se clasificará en el grupo profesional que proceda, de acuerdo con las funciones asignadas al mismo y con las definiciones indicadas, correspondiéndole dentro del intervalo de niveles retributivos asignados a éste, un nivel básico o una banda de niveles en el caso de ex-Petroliber.

#### Art. 19 Garantías Profesionales

1. La categoría profesional del trabajador está constituida por su Grupo Profesional y nivel básico del puesto o área que desempeñe plenamente.
2. La prestación debida por cada trabajador quedará delimitada por el Grupo Profesional y el nivel básico del puesto de trabajo al que está adscrito.

Cuando una persona realice funciones de nivel básico superior o inferior al que tuviera reconocido, le será de aplicación lo regulado en los artículos 11 y 12 del presente Convenio Colectivo.

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

3. En el caso de haber sido titular de varios puestos, la garantía profesional estará en función del puesto de mayor nivel básico desempeñado como titular.
4. Se exceptúan de todo lo anterior, las situaciones previstas en los programas de DCP o Flexibilidad.

#### Art. 20 Grupos de cotización a la Seguridad Social

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

#### Art. 21 Cambio de nivel retributivo

Los cambios de nivel retributivo podrán efectuarse por:

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Art. 22 Sistema de clasificación y promoción del personal de Investigación

Se ratifica el contenido del sistema de clasificación y promoción profesional incluido en el Acta suscrita el 18 de Junio de 1991, sobre "Condiciones laborales peculiares del personal de Investigación", que se adjunta a este Convenio, formando parte integrante del mismo.

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

**SECCION 1ª. DISPOSICIONES APLICABLES A TODO EL PERSONAL**

**Art. 23 Definición y ámbito de aplicación de los Sistemas Organizativos**

**1. Desarrollo de Carreras Profesionales (DCP)**

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

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

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

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

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

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

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

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

**2. Flexibilidad**

Será de aplicación en Operación.

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

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

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

**3. Polivalencia**

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

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

Polivalencia Operadores de Campo

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

Polivalencia Operarios de Mantenimiento

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

**Art. 24 Modalidades de desarrollo de Carrera Profesional**

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

**I. En el propio puesto**

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

**II. Dentro del cargo**

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

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

**III. A puesto de cargo superior**

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

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

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

Adquiriendo la capacitación necesaria para:

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

**Art. 25 Procedimientos para la implantación de los Sistemas Organizativos.**

**1.- Flexibilidad**

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

Corresponderá a los trabajadores de los puestos afectados, según la planificación anterior, la decisión de acogerse al sistema de Flexibilidad, si bien estará supeditado a su capacitación para formarse en los distintos puestos.

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

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

- Con independencia de la permanente disponibilidad consustancial al sistema, a los oportunos

efectos de reciclaje el trabajador desempeñará el puesto o puestos flexibles mediante períodos alternos de estancia en ellos.

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

#### Flexibilidad/turno

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

En el período comprendido entre el 21 de Diciembre y el 7 de Enero, durante la Semana Santa, y las fiestas oficiales de la localidad del Centro, no podrá aplicarse la Flexibilidad si ello conlleva

la variación del turno del trabajador, aún cuando no modifique el régimen de descansos de su turno de origen.

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

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

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

#### 2.- Polivalencia

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

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

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

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

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

#### 3.- Desarrollo de Carreras Profesionales

El Desarrollo de un DCP seguirá las siguientes fases:

- Aprobación del programa con determinación del puesto, objetivo a alcanzar, modalidad de carrera, número de participantes y tratamiento económico.
- Elaboración del Programa de Formación y/o Adaptación.
- Proceso de selección de participantes.
- Desarrollo del Programa de Formación.
- Puesta en práctica de los conocimientos o adaptación al nuevo puesto.
- Evaluación del desempeño.
- Cobertura de la vacante, inicio de rotación o consolidación de nuevas funciones y aplicación de la mejora económica.

#### Art. 26 Criterios sobre los instrumentos necesarios para la implantación del D.C.P.

##### a) Proceso de selección

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

##### b) Formación

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

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

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

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

#### c) Evaluación del Desempeño

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

- Esta función es responsabilidad del mando.

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

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

- Tendrán carácter de estricta reserva.

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

#### d) Procedimiento de Participación

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

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

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

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

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

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

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

- Realizar propuestas encaminadas a favorecer el desarrollo del Sistema.

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

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

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

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

Asimismo, se mantendrá como órgano de interpretación y arbitraje.

**Art. 27. Incompatibilidades.**

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

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

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

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

**Art. 28. Período de Prueba.**

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

**Art. 29. Traslados**

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

En todo caso, en los supuestos contemplados en el presente artículo, el trabajador tendrá hasta diez días de licencia retribuida, percibiendo las dietas que le correspondan según la norma en vigor, para efectuar el cambio de residencia y se abonará al trabajador todos los gastos que el traslado origine.

El traslado podrá realizarse:

- A instancia del interesado. En este caso, la petición se formulará por escrito y, de accederse a ella, el trabajador no tendrá derecho a indemnización alguna.
- Por mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador en cuyo caso, se estará a lo convenido entre ambas partes.
- Por decisión de la Dirección de la Empresa, de acuerdo con lo establecido en el artículo 40.3 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

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

- abonará una mensualidad completa de su salario real.

2) podrá optar entre proporcionar una vivienda de categoría similar a la que viniera ocupando de acuerdo con las características de la localidad de su nueva residencia o compensarle con una cantidad mensual no inferior al 15 por 100 de la dozava parte de su retribución anual bruta, mientras permanezca en esta situación.

4) Caso de que se produzca vacante a cubrir de la categoría del trasladado en su centro de trabajo de origen, tendrá aquél derecho preferente a cubrir dicha vacante, siempre que cumpla con los requerimientos y exigencias de la misma.

**Art. 30. Ceses.**

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

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

**SECCION 29 DISPOSICIONES APLICABLES A TODO EL PERSONAL EXCEPTO EL QUE SE RIGE POR LAS CONDICIONES DE EX-PETROLIBER.****Art. 31. Trabajadores a turno.**

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

**SECCION 32 DISPOSICIONES APLICABLES ÚNICAMENTE AL PERSONAL QUE SE RIGE POR LAS CONDICIONES DE EX-PETROLIBER.****Art. 32. Prelación de artículos.**

Expresamente se acuerda que tendrá preferencia, sobre lo establecido en esta Sección Tercera, lo contenido en el Título III (artículos 14 al 21) y en la Sección 1ª del Título IV (artículos 23 al 26).

Con carácter ejemplificativo se señalan los siguientes supuestos:

- En el caso de tener que realizar algún procedimiento de selección para el acceso al DCP, en puestos comprendidos en el ámbito del actual artículo 36, b del Convenio Colectivo, se utilizará únicamente la vía del concurso.
- Cuando con ocasión de una vacante, de las previstas en el artículo 36, b citado, exista personal que por haber hecho el DCP correspondiente esté preparado para cubrir dicha vacante, tendrá preferencia absoluta sobre cualquier otro, no teniendo en este caso ningún efecto lo previsto en esta Sección 3ª.

**Art. 33. Naturaleza de las vacantes.**

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

- Definitivas,
- Temporales

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

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

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

#### Art. 34. Provisión de vacantes temporales.

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

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

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

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

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

#### Art. 35. Provisión de vacantes definitivas

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

- Las vacantes definitivas se cubrirán con carácter fijo mediante:
  - Ascensos
  - Cambio de puesto o traslado
  - Ingresos

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

- Por la Dirección se estudiará con el Médico de Empresa si, por las características de la plaza vacante que se pretende cubrir, es apta para ser ocupada por los trabajadores que tengan disminuidas sus facultades físicas o psíquicas, en cuyo caso se les dará preferencia. De esta decisión se dará cuenta al Comité de Empresa.
- Si una vacante temporal se transforma en definitiva y está cubierta temporalmente por un trabajador fijo de plantilla que hubiese accedido a ella por sistema concurso, este pasará automáticamente a ocuparla con carácter definitivo.

#### Art. 36. Ascensos

- Los puestos y grupos profesionales que se señalan en el artículo 21 como de libre designación por la Dirección de la Empresa, estarán sujetos para su cobertura a dicho sistema de libre designación.

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

#### b) Resto de vacantes:

- El primer tercio de los puestos de las categorías no mencionadas en el apartado a), ascenderá también por libre designación de la Empresa, dentro de la categoría.
- El segundo tercio de los puestos no enumerados en el apartado a) será cubierto por concurso entre el personal. En los concursos, la antigüedad al servicio de la Empresa se puntuará necesariamente otorgándole una valoración que no exceda del 25 por 100 del total de la puntuación, conforme se establece en las normas sobre concurso.
- El tercer tercio de los puestos no enumerados en el apartado a), ascenderá por rigurosa antigüedad dentro de la categoría inmediata inferior y en la sección donde se haya producido la vacante.

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

La presunta falta de aptitud será apreciada, una vez transcurridos tres meses desde que ocupó la plaza, por el mando directo del trabajador, pudiendo éste solicitar la realización de una prueba práctica o un nuevo período de prueba no superior a un mes. El resultado de la prueba o del nuevo período determinarán, definitivamente, después de informar y oír al Comité de Empresa, la confirmación o no del ascenso. En caso de no superación de la prueba elegida, corresponderá el ascenso al trabajador que ocupe el segundo lugar en la relación de ascensos por antigüedad y así sucesivamente hasta agotar la lista.

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

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

#### Art. 37. Concursos - Normas.

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

- Entre el personal de la sección donde se produzca la vacante.
- Si no fuese declarado apto o no hubiese solicitantes, se convocará entre el resto del personal del Departamento.
- Si continúa sin cubrirse la vacante, se convocará entre el resto del personal de la División.
- Por último, si no fuese cubierta la vacante por ninguno de los sistemas anteriores, se convocará entre el resto del personal.

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

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

Bases para la convocatoria.- Las bases de la convocatoria para proveer las vacantes definitivas

por concurso, se ajustarán al siguiente procedimiento:

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

#### Art. 38. Falsedad en los datos aportados

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

#### Art. 39. Programa y desarrollo de los concursos

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

Este programa será publicado a nivel interno de la Empresa.

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

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

2. En el plazo máximo de diez días se comunicará a los concursantes si obtuvieron o no la plaza.
3. Los acuerdos del Tribunal serán tomados por mayoría: si no la hubiere, resolverá ante el Tribunal el Director del centro de trabajo.
4. De los resultados de los exámenes realizados y de sus incidencias se levantará un acta, de la cual una copia se entregará al Comité de Empresa para su archivo.

#### Art. 40. Cambio de puesto

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

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

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

El cambio de puesto de trabajo podrá tener lugar:

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

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

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

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

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

El presente artículo no será de aplicación en los supuestos contemplados en el capítulo 2. Movilidad Personal Excedente del Pacto de Homologación 1990/1994.

### TÍTULO V. JORNADA, VACACIONES Y EXCEDENCIAS

#### Art. 41. Jornada y Horarios

1. Disposiciones aplicables a todo el personal.

##### a) Régimen General

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

En el centro de Trabajo de Madrid la jornada será de 1.723 horas efectivas con excepción del Centro de Investigación.

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

Para el personal de jornada ordinaria:

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

El período anual de jornada intensiva será en cada Centro de Trabajo de tres meses y tres semanas, excepto en el Centro de Puertollano, donde será de cinco meses y tres semanas. Se exceptúa igualmente el Centro de Madrid, donde el período de jornada intensiva será de tres meses y dos semanas, salvo el Centro de Investigación donde dicho período será de tres meses y tres semanas.

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

Dadas las especiales características de la actividad de la Empresa, cuando se afronten grandes reparaciones o paradas, la Dirección podrá establecer temporalmente para el personal involucrado en las mismas, jornadas a dos o tres turnos de ocho horas.

Durante el tiempo de prestación de servicios en este régimen de jornada a turno, el trabajador percibirá la retribución específica del trabajo a turno regulada en este Convenio, con un incremento del 50% en el plus global del turno o en el complemento de turnicidad en el caso de personal que se rige por condiciones Ex-Petroliber.

#### b) Trabajo a turnos rotativos

El trabajo a turno, y consiguientemente los cuadrantes se ajustarán siempre al principio de que todo el que acuda al trabajo ocupe efectivamente un puesto, lo que puede hacerse concentrando la disponibilidad para cobertura de ausencias en los Grupos de Apoyo o Reserva, o distribuyéndola entre los distintos componentes del área de trabajo.

Es obligatorio el disfrute de los descansos compensatorios de los festivos abonables del año, los cuales se incluyen como tales descansos en los correspondientes cuadrantes.

El personal sujeto a régimen de tres turnos rotativos, de los Centros de Trabajo de Cartagena, Puertollano y Tarragona, disfrutará de un día de descanso adicional, en aplicación de la Sentencia de la Audiencia Nacional de 12-9-1989.

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

Las ausencias se cubrirán de acuerdo al orden siguiente:

- 1º) Con el personal perteneciente al Grupo de Apoyo o de Reserva, donde exista, o con personal del área de trabajo en sus días de disponibilidad cuando así estuviera contemplado en la regulación del turno en cada Centro.
- 2º) A doce horas por los que quedan en el puesto.  
En este caso, el trabajador del turno saliente prolongará su jornada 4 horas y el entrante, la adelantará en otras 4.
- 3º) Con el trabajador que se encuentre de descanso, si voluntariamente accediera a ello.
- 4º) Si por cualquier circunstancia, agotado el sistema establecido, no se pudiera cubrir la incidencia, la Empresa utilizará el procedimiento que, en cada caso, considere más adecuado en atención a las circunstancias que concurran.

En cada Complejo Industrial y por acuerdo entre la Dirección y la representación de los trabajadores, podrá adaptarse el orden de cobertura de incidencias regulado en el presente artículo a las peculiaridades del Centro, siempre que no se vean modificados sus principios básicos.

El desarrollo de la regulación del trabajo a turnos en los distintos Complejos Industriales se contiene, además de lo incluido en este artículo, en las normativas de trabajo a turnos suscritas en las siguientes fechas: La Coruña, 18 de septiembre de 1991; Cartagena, 6 de Junio de 1991; Puertollano, 17 de Enero de 1992; Tarragona, 21 de Enero de 1992; y Oleoducto Málaga-Puertollano, 11 de diciembre de 1991, que continúan vigentes en todo lo que no se oponga al presente artículo y al resto del Convenio Colectivo.

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

En los días de jornada partida se interrumpirá ésta conforme a la resolución de la Dirección General de Trabajo de 6 de Octubre de 1980.

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

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

Por razones productivas o de formación, la Empresa podrá asignar, eventualmente, al personal de turno el horario de Jornada Normal.

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

Cuando un trabajador del Grupo de Reserva tenga que incorporarse para realizar su jornada de trabajo en el turno de noche, se le dará descanso durante su jornada y, si en esta jornada hubiera realizado 8 o menos horas, éstas se le retribuirán como extraordinarias.

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

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

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

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

#### Art. 42. Horas Extraordinarias

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

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

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

- a) No se tendrá en cuenta a efecto de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes o por causa de fuerza mayor, sin perjuicio de su abono como si se tratase de horas extraordinarias.
- b) Se considerarán horas extraordinarias estructurales, las realizadas en los siguientes casos:

- Incidencias en el turno provocadas por licencias retribuidas o incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad común o accidente.
- Ausencia imprevista del relevo en el trabajo a turno.
- Las realizadas en paradas y puestas en marcha siempre que se trate de instalaciones nuevas o que hayan experimentado reformas sustanciales en el proceso o, en cualquier caso, cuando concurran circunstancias extraordinarias o imprevisibles.
- Períodos punta de trabajo o para evitar pérdidas e inutilización de materia prima.
- Reparaciones perentorias que puedan afectar a la producción.

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

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

El descanso complementario se disfrutará en la fecha que de mutuo acuerdo determinen Empresa y trabajador, dentro del mes de calendario siguiente a aquel en que se hubieran trabajado las horas extraordinarias a compensar, para el personal en régimen de jornada ordinaria, y del ciclo, para el personal en régimen de turnos, según los cuadrantes establecidos en cada Centro de Trabajo.

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

#### Art. 43. Vacaciones.

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

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

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

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

El personal sujeto a régimen de turnos tendrá fijadas sus vacaciones en los respectivos cuadrantes.

Las vacaciones deben ser disfrutadas dentro del año natural al que correspondan, de tal forma que, llegado al 31 de Diciembre de cada año, se perderán los días de vacaciones no disfrutados correspondientes al mismo, salvo que haya mediado acuerdo expreso y motivado entre la Empresa y el trabajador afectado, todo ello con excepción de lo establecido en la Disposición Transitoria Primera de este Convenio Colectivo.

Con independencia de la obligación de disfrute dentro del año natural, el personal de jornada ordinaria podrá conservar el derecho de disfrute de hasta 11 días de vacaciones devengadas en ejercicios anteriores. Por encima de dicho límite, no podrán acumularse más días y por tanto se perderán los días no disfrutados.

Anualmente se establecerá en cada Centro una programación de vacaciones, fijándose los

criterios de disfrute de las mismas. Las colisiones en el periodo de disfrute de vacaciones que puedan producirse entre dos o más empleados serán resueltas de acuerdo a las normas que al respecto se establezcan por la Dirección con la participación de la representación sindical y que deberán estar basadas en el principio de fijar un orden rotativo de preferencia en el disfrute.

En caso de interrupción o retraso en el inicio de las vacaciones por decisión de la Dirección de la Empresa, ésta correrá con todos los gastos que implique al trabajador esta situación y que sean debidamente justificados. Si la interrupción se produce en un periodo de vacaciones ya iniciadas de más de 10 días, se compensará con tres días adicionales, además de los días perdidos por este motivo y los utilizados para desplazamientos.

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

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

En caso de interrupción por decisión de la Empresa, cualquiera que sea la duración del periodo de vacaciones, se le añadirán al trabajador tres días, más los perdidos por este motivo y por desplazamientos.

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

#### Art. 44. Licencias.

##### A) Licencias retribuidas

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

- 1) Quince días naturales, en caso de matrimonio.
- 2) Un día por matrimonio de hijos, padres o hermanos, tanto del trabajador como de su cónyuge.
- 3) En los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave (entre las que se incluye la intervención quirúrgica con aplicación de anestesia total) o de fallecimiento de parientes hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad (cónyuge o persona en convivencia de hecho, justificada documentalmente, hijos, padres, hermanos, abuelos y nietos):
  - Cuando la residencia del familiar esté en la misma localidad o en otra situada dentro de un radio de 100 km. de la residencia del trabajador: 3 días.
  - Si la residencia del familiar está situada en otra localidad a mayor distancia de la anteriormente indicada: 4 días.
  - Cuando la residencia del familiar esté a más de 200 km. de distancia: 5 días.

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

- 4) En caso de fallecimiento de tíos carnales (tercer grado sólo por consanguinidad) y sobrinos carnales (cuarto grado sólo por consanguinidad): 1 día natural.
- 5) Por traslado del domicilio habitual: 2 días
- 6) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter

público y personal, en las condiciones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

- 7) Por la asistencia a juicios, cuando el trabajador es parte interviniente en cualquier tipo de proceso judicial y no está representado por Letrado o Procurador o cuando el trabajador es testigo o perito y ha mediado citación judicial.
- 8) Por exámenes para la obtención de un título profesional en Centro Oficial u oficialmente reconocido, con la obligación de presentar el correspondiente justificante de examen, los días necesarios para concurrir a los mismos en las oportunas convocatorias.

#### B) Licencias no retribuidas.

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

### TITULO VI. REGIMEN ECONOMICO.

#### SECCION 1ª DISPOSICIONES APLICABLES A TODO EL PERSONAL

##### **Art. 45. Sistema retributivo**

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

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

##### **Art. 46. Plus de Asistencia.**

El Plus de Asistencia se devengará por día efectivo de trabajo, a razón de 240,- pesetas por día natural. Sólo se percibirá un plus de asistencia por cada día, es decir, por cada veinticuatro horas.

Este plus se devengará también cuando el trabajador se encuentre en comisión de servicio.

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, este plus se devengará igualmente los días laborables de vacaciones.

El plus de asistencia regulado en el presente artículo sustituye al derogado Plus de Desplazamiento.

##### **Art. 47. Tratamiento económico de los Sistemas Organizativos**

###### 1.- Desarrollo de Carreras Profesionales

###### I) En el mismo puesto

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

###### II) Dentro del cargo

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

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

##### III) A Puesto de cargo superior

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

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

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

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

##### IV) Cargo o puesto de distinta profesión o especialidad

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

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

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

1 puesto.....	5.341 Ptas./brutas/paga
2 puestos.....	8.680 Ptas./brutas/paga
3 puestos.....	12.017 Ptas./brutas/paga
4 puestos.....	15.489 Ptas./brutas/paga

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

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

###### 3.- Incentivación de la Polivalencia

La incentivación de la Polivalencia vendrá dada por un Complemento de Puesto de Trabajo de 6.677,- ptas. a percibir en las doce pagas ordinarias anuales.

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

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

##### **Art. 48. Plus Equipo Permanente**

La cuantía de este Plus, a percibir por el personal perteneciente al Equipo Permanente, será de 308,- ptas por jornada efectiva de trabajo.

Pertenecerán al Equipo Permanente con carácter general los trabajadores en régimen de trabajo a tres turnos, que ocupen puestos de Operador de Campo en un área de trabajo, Operador de Panel con

Flexibilidad con Operador de Campo y Operador Jefe (Operador de Unidad, Jefe de Area). Igualmente pertenecerán a este Equipo aquellos otros trabajadores o puestos que específicamente se designen en los Planes de Actuación en Caso de Emergencia de cada Centro. En dichos Planes se establecerán las normas que desarrollen la organización, composición e instrucciones de intervención del Equipo Permanente.

Los Componentes del Equipo Permanente vendrán obligados a realizar quince horas efectivas anuales de prácticas, preferentemente dentro de la jornada de trabajo. De realizarse fuera de jornada se percibirá un incentivo especial de 2.000, Ptas. por hora, en el caso de Operadores jefe, de Unidad o jefes de Area, y de 1.700, Ptas. en los demás casos.

De no realizar las quince horas de prácticas señaladas en un año, salvo imposibilidad por baja prolongada por enfermedad o accidente, se percibirá el plus con una reducción del cincuenta por ciento durante el año siguiente.

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, este Plus se percibirá también los días laborables de vacaciones.

#### Art. 49. Plus grupo de apoyo o de reserva

Para aquellos Centros en los que los grupos de apoyo o de reserva no se hayan incluido en el cuadrante de turnos en las mismas condiciones que el resto de los trabajadores, el valor de este Plus se establece en 9.485 pesetas brutas por mes.

Por lo que al módulo de cobertura del grupo de apoyo o de reserva se refiere, se consideran vigentes los acuerdos que al respecto fueron alcanzados en cada Centro de Trabajo en desarrollo del artículo 40 del I Convenio Colectivo de Repsol Petróleo, S.A.

#### Art. 50. Plus de retén

Se mantiene la normativa interna vigente en los distintos Centros de Trabajo. Con efectos 1º de Enero de 1.992, el importe del citado Plus se establece en 14.508,- ptas por semana en situación de retén.

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

De acuerdo con el punto 1.7 del Acta de 6 de Junio de 1991, relativa al turno en el C.I. de Cartagena, los trabajadores a turno de ese centro que se encuentren en situación de retén, percibirán el Plus regulado en el presente artículo.

Igualmente este plus se percibirá cuando por circunstancias extraordinarias un trabajador sea designado para estar en situación de retén.

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

#### Art. 51. Sueldo Base

Con efectos de 1º de Enero de 1992, los valores de la tabla de Sueldo Base, en pesetas brutas, serán los establecidos en el Anexo 1, cuyos importes anuales incluyen la parte correspondiente de las gratificaciones extraordinarias.

#### Art. 52. Compensación por beneficios

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

El pago de la Compensación por Beneficios, se efectuará el 50 por 100 en el mes de Julio y el 50 por 100 restante en el mes de Diciembre.

El pago se realizará para cada trabajador, conforme a su situación retributiva al día primero de cada uno de los meses señalados.

#### Art. 53. Antigüedad

Para 1992 y con efectos de 1º de Enero, la tabla de valores de este complemento salarial será la establecida en el Anexo 2, cuyos importes anuales incluyen, la parte correspondiente de las gratificaciones extraordinarias.

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

#### Art. 54. Gratificaciones extraordinarias

Se abonará en la nómina de Junio y Noviembre el equivalente a una mensualidad de los sueldos base de cada mes, incrementada con el importe de la antigüedad y el Plus Tarragona. El personal que cese o ingrese en la Empresa durante el año percibirá las citadas gratificaciones extraordinarias en proporción al tiempo de trabajo.

#### Art. 55. Plus Tarragona

Para 1.992 y con efectos de 1º de Enero, los valores de este Plus, serán los establecidos en el Anexo 2, cuyos importes anuales incluyen la parte correspondiente de las gratificaciones extraordinarias.

#### Art. 56. Plus global del turno

En 1.992, y con efecto de 1º de Enero, las cuantías brutas de este complemento, que se percibirá en doce pagos, serán las siguientes:

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

Las establecidas en el Anexo 3 de este convenio colectivo

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

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

Al personal que, en fecha 5 de Julio de 1990, estuviese sujeto al régimen de turnos contemplado en el apartado 2, en tanto continúen en los mismos, les será respetada, a título personal y como condición más beneficiosa, la cuantía establecida para este complemento en 1.990.

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

En el caso de personal excluido de horas extraordinarias, este concepto queda incluido en la compensación establecida en el Artículo 58.

#### Art. 57. Plus de nocturnidad

Para 1.992, y con efectos de 1º de Enero, la cuantía de este Plus, a percibir por noche trabajada, será de 2.908,- ptas/noche.

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, el personal sujeto a turno rotativo de mañana, tarde y noche percibirá éste plus en un tercio de su valor los días laborables de vacaciones.

En el caso de personal excluido del régimen de horas extraordinarias, este concepto queda incluido en la compensación global establecida en el Artículo 58 que comprende en su importe su percepción en vacaciones.

**Art. 58. Compensación para el personal clasificado en los niveles 4, 5, 6, 7 y 8 excluidos del régimen de horas extraordinarias.**

- 1) Con efectos de 1º de Enero de 1992, los trabajadores a turno rotativo clasificados en los niveles 4 y 5 y excluidos del régimen de horas extraordinarias percibirán, como retribución de su trabajo a turno, una compensación global mensual, de la siguiente cuantía bruta:

**SISTEMA GENERAL**

Nivel	Ptas, brutas por mes
4C	65.665
4B	64.716
4A	63.866
5B	63.166
5A	62.619

- 3) Los trabajadores clasificados en los niveles 6, 7 y 8, excluidos los Técnicos Superiores, podrán optar entre cobrar las horas extraordinarias que realicen y plus global del turno y de nocturnidad, en su caso, o percibir la compensación que más adelante se indica.

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

Durante 1992 la cuantía de esta compensación será de:

- Personal a jornada ordinaria: 4.254,-Ptas brutas por mes.

- Personal a turno rotativo:

**SISTEMA GENERAL**

Nivel	Ptas brutas por mes
6B	61.317
6A	60.662
7B	59.984
7A	59.516
8B	58.926
8A	58.473

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

a) doblar su jornada por ausencia de relevo,

b) asistir al trabajo encontrándose de franqueo,

se le compensará con franqueos equivalentes.

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

**Art. 59. Horas extraordinarias**

Con efectos 1º de Enero de 1.992 se aplicarán los valores calculados en el Anexo J, abonándose todas las horas extraordinarias con un recargo del 75 por 100.

**Art. 60. Complemento Incapacidad Laboral Transitoria**

- 1 A diferencia de lo que en el punto 2 se establece para la Incapacidad Laboral Transitoria derivada de Enfermedad, en los casos en que la baja sea debida a accidente o a embarazo de la mujer trabajadora, la Empresa garantizará el devengo íntegro, desde el primer día, de los conceptos referenciados en aquel punto.

2 Cuando la baja sea debida a Enfermedad, el procedimiento es el siguiente:

a) La garantía se extenderá a los siguientes conceptos:

- Sueldo Base
- Antigüedad

- Gratificaciones extraordinarias
- Compensación por beneficios
- Plus Global del Turno.
- Compensación del turno para el personal clasificado en los niveles 4, 5, 6, 7 y 8 excluidos del régimen de horas extraordinarias.
- Plus de vinculación
- Nivel de Garantía
- Retribución Complementaria
- Plus Tarragona
- Complemento Personal Residual
- Flexibilidad
- Polivalencia
- Complementos de puesto derivados de D.C.P.

- b) Los devengos variarán según la duración de cada proceso de enfermedad, aplicándose a los conceptos garantizados los porcentajes siguientes:

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

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

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

Cartagena.....	5,2
Madrid .....	3,4
Fuertollano .....	3,4
Tarragona .....	3,4

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

**Art. 61. Complemento personal residual**

Este complemento será actualizado cada año con idéntico tratamiento que el Sueldo Base y no será absorbido por ascensos individuales de los trabajadores afectados pudiendo transformarse en Sueldo Base por otras circunstancias, tales como modificación de la curva con independencia de la actualización del Sueldo Base, creación de nuevos subniveles, modificación de la posición relativa de determinados subgrupos profesionales, ampliación del techo de los subgrupos, etc.

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

**Art. 62. Sueldo base**

En el anexo número 4 se contiene la tabla de Sueldo Base para 1.992.

**Art. 63. Complemento personal de antigüedad y vinculación.**

Todo el personal percibirá, además del sueldo, aumentos, periódicos por tiempo de prestación de servicio en la Empresa, consistentes en trienios, sin límite ni distinción de categorías profesio-

nales y devengándose a partir del día primero del mes en que se cumplan los tres años.

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

Con efectos de 1º de enero de 1992, el importe de cada trienio y de cada premio de vinculación, será de 5.478,- ptas. por paga (catorce).

**Art. 64. Complemento de puesto de trabajo por turnicidad**

1. Para el personal a turno rotativo de mañana, tarde y noche; y a turno rotativo de mañana y tarde, de lunes a domingo, el importe del Plus de Turnicidad será desde el 1º de enero de 1992 de 26.633 pts. brutas por paga y lo percibirá todo el personal sujeto a este régimen de turnos, incluido el Grupo de Reserva.

2. Para el personal con turno rotativo de mañana y tarde, de lunes a viernes, la cuantía del complemento será igual al 50 por 100 de la establecida en el número anterior.

Al personal que, en el día 5 de julio de 1990, estuviese sujeto al régimen de turnos contemplados en el apartado 2, en tanto continúe en el mismo le será respetada, a título personal y como condición más beneficiosa, la cuantía establecida para este complemento en 1.990.

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

**Art. 65. Complemento de puesto de trabajo por nocturnidad**

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, se incrementará a partir del 1º de Enero de 1.992 en el 6 por 100 sobre el valor vigente al 31 de Diciembre de 1.991. Se respetarán las condiciones más beneficiosas de que viene disfrutando el personal fijo de plantilla que trabaja en régimen de turno el día 31 de Diciembre de 1.980.

A partir de la entrada en vigor del presente convenio, también se percibirá este complemento por los trabajadores a tres turnos rotativos los días laborables de vacaciones por un importe equivalente a un tercio del valor de ocho horas del complemento.

**Art. 66. Gratificaciones extraordinarias**

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

En la nómina del mes de Febrero de cada año, se abonará a todo el personal la cantidad de 120.144,- pesetas que proceden de las pagas lineales abonadas en ejercicios anteriores.

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

**Art. 67. Horas extraordinarias**

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

**Art. 68. Participación en beneficios.**

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

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

El pago se realizará para cada trabajador, conforme a su situación retributiva al día primero de cada uno de los meses señalados.

En el caso de que alguien no hubiera trabajado el semestre completo, excepto en los casos de enfermedad o accidente, la participación en beneficios se percibirá en forma proporcional al tiempo trabajado.

**Art. 69. Complemento de las prestaciones económicas en incapacidad laboral transitoria.**

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

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

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

**TITULO VII BENEFICIOS SOCIALES**

**Art. 70. Edad de Jubilación**

Se mantiene como obligatoria para jubilación la edad de 65 años, establecida en Convenio Colectivo desde 1981.

**Art. 71. Grupo de Empresa**

Para 1.992 la subvención total será de 25.122.006,- pesetas.

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

**Art. 72. Seguro**

El Seguro colectivo cubre las siguientes contingencias y capitales:

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

Los trabajadores participarán en el coste de este Seguro, prorrateando por partes iguales entre el total de la plantilla afectado por el ámbito personal del presente Convenio, los gastos de administración de la prima bruta, siendo el resto del coste de cargo de la Empresa. Una vez contratada la Póliza y se conozcan, por tanto, los gastos de administración la Dirección dará cuenta de las cantidades exactas a descontar a cada trabajador.

Durante los períodos de suspensión de la relación laboral, exceptuando las situaciones asimiladas al alta, por causas distintas a excedencia forzosa y situaciones asimiladas al alta, el beneficio del

seguro queda interrumpido no procediendo, por tanto, el abono de la cuota correspondiente al trabajador, ni los capitales asegurados en favor del mismo o de sus beneficiarios si, durante dicho período, se produjese la contingencia asegurada.

No será de aplicación lo establecido en este artículo a los trabajadores que sean partícipes del Plan de Pensiones de Repsol Petróleo, S.A., salvo los casos previstos en el artículo 6º, párrafo 3º y en el artículo 12º, párrafos penúltimo y último del Reglamento del Plan de Pensiones.

#### Art. 73. Ayuda por hijos disminuidos físicos y mentales

Serán beneficiarios de este tipo de ayuda los trabajadores, tanto en activo como jubilados, con hijos que tengan reconocida por el INSS/INSERSO la situación de disminución física o mental con un grado de incapacidad no inferior al 33 %, o que requieran asistencia a Centros de Educación Especial legalmente reconocidos. Ello es aplicable a trabajadores con pupilos que tengan dicha consideración según la legislación vigente.

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

1. Trabajadores con hijos disminuidos físicos o mentales reconocidos por el INSS/INSERSO: tendrán derecho a una percepción, por cada hijo en dicha situación, de 9.317,- pesetas por mes para 1.992, o bien, en el caso de que se haga uso de algún Centro de Educación Especial, podrán optar por acogerse al sistema de abono porcentual de la factura del mismo, previsto en el número siguiente.
2. Trabajadores con hijos que asistan a Centros de Educación Especial y no tengan reconocida la incapacidad por el INSS/INSERSO: se aplicará la modalidad de abono porcentual de las facturas de escolarización.

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

La Ayuda Escolar es compatible con los tipos de ayuda regulados en este artículo. En los casos de abono porcentual, y en el supuesto de recibir el beneficiario algún tipo de beca o ayuda, no se podrán percibir entre ambas prestaciones más del 100 por 100 de la facturación del Colegio.

#### Art. 74. Préstamos

El sistema de préstamos al personal estará dotado con un fondo circulante máximo, para 1992, del 20 por 100 de la doceava parte de la nómina anual de cada Centro de Trabajo. Dicho fondo máximo se fijará, para 1993, en el 30 por 100.

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

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

Los préstamos se concederán por la Dirección del Centro de Trabajo -Dirección de Área de Recursos Humanos, en el de Madrid-, previo informe de una comisión mixta entre la Dirección de la Empresa y los sindicatos firmantes del presente convenio.

#### Art. 75. Ayuda Social

Para 1992 la subvención quedará fijada aplicando a la plantilla al 1º de enero de 1992, a cada centro el módulo de 625 ptas. por persona.

Para hacerla efectiva, los Comités de Empresa deberán remitir a Recursos Humanos la relación del personal destinatario de la ayuda, abonándose ésta a través de la nómina.

#### Art. 76. Subsidio de viudas de jubilados

Con efectos de 1º de Enero de 1.992 la cuantía de este concepto se fija en 115.000,- pesetas.

#### Art. 77. Ayuda escolar y becas

La Ayuda Escolar y Becas se regulará según la normativa aplicada en el curso escolar 1.989/1.990.

El siguiente cuadro recoge los importes brutos de la Ayuda Escolar por beneficiario y curso, para el curso escolar 1992/1993:

	OFICINAS CENTRALES		RESTO DE CENTROS	
	COLEGIOS OFICIALES	COLEGIOS PRIVADOS	COLEGIOS OFICIALES	COLEGIOS PRIVADOS
Preescolar (desde el curso en que cumplan 4 años) y EGB (1er ciclo)	8.928	12.790	8.928	8.928
EGB (2º ciclo), BUP y FP.1	8.928	15.874	8.928	9.593
ETGM - FP.2	12.790	12.790	10.536	10.536
Estudios Superiores y COU	16.388	16.388	15.453	15.453

Con independencia de dichos importes, se abonará 60.407,- Ptas en concepto de Ayuda por Desplazamiento, para los cursos de estudios medios y superiores que no están implantados en las localidades de residencia de los trabajadores.

Los importes para beneficiarios de becas serán para el curso 1992/1993, los siguientes:

- Estudios Superiores ..... 37.198,-Ptas
- Estudios Medios ..... 25.831,-Ptas
- Bachillerato (Col.Privado) ... 16.636,-Ptas
- Bachillerato (Col.oficial) ... 13.434,-Ptas
- Formación Profesional ..... 13.434,-Ptas

#### Art. 78. Ayuda Sanitaria

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

En el caso de que por acuerdo de la representación de los trabajadores de esos Centros de Trabajo y la Dirección de la Empresa se cambiase la Compañía que presta los servicios, el exceso de coste de la cuota por beneficiario y mes sobre 706,- ptas., sería a cargo del trabajador y de la Empresa en la proporción indicada en el párrafo anterior.

A la fecha de la firma del presente convenio el sistema de ayuda sanitaria regulado en el presente artículo se hará extensivo al personal que se rige por las condiciones ex-Petroliber en aita con fecha posterior al 27.9.84. La participación de los trabajadores de este colectivo en el coste de esta ayuda será igual que la del resto de los trabajadores del centro de Madrid.

Es voluntad de ambas partes hacer extensiva en el futuro la Ayuda Sanitaria aquí regulada al centro de Puertollano. En tanto dicha extensión no sea realizada, se percibirá una ayuda cuya cuantía se establece en 1.200,- pesetas mes/persona, para 1992 y en 2.000,- pesetas, para 1993.

**Art. 79. Participación de los trabajadores en los costes de los beneficios sociales**

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

**Art. 80. Compensación oleoducto**

Con efecto de 1º de enero de 1992, la cuantía de esta compensación será de 1.731,- ptas./mes, manteniéndose tanto el concepto a que corresponda como su forma de pago.

**TITULO VIII. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.****Art. 81. Salud y Seguridad en el Trabajo**

Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a adoptar las medidas necesarias para asegurar la eficaz prevención de los riesgos para la salud e integridad física de los trabajadores actuando sobre los métodos y las condiciones de trabajo, así como sobre la actitud de las personas.

En cuantas materias afecten a seguridad e higiene en el trabajo, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, aprobada por Orden Ministerial de 9 de marzo de 1971 y normativa concordante.

En el caso de que durante la vigencia del presente Convenio, tales disposiciones fuesen modificadas o sustituidas por otras de igual o superior rango, las partes firmantes se comprometen a adaptar el contenido del presente título a la nueva normativa.

A estos efectos, ambas partes acuerdan abordar la aplicación de los párrafos anteriores, en consonancia con los siguientes criterios y declaraciones generales:

1. Hasta tanto se actualice la legislación de la materia, se considerarán como niveles máximos de sustancias químicas y agentes físicos en el medio ambiente laboral, los valores límites umbral utilizados por los S.S.S.H. del Ministerio de Trabajo.
2. En cada Centro de Trabajo se llevarán los registros periódicos de los datos ambientales que pueda acordar el Comité de Salud y Seguridad. La recogida de muestras y posteriores análisis podrán ser realizadas por los servicios de la propia Empresa, empresas contratadas de reconocido prestigio u organismos oficiales. Los resultados del muestreo serán puestos a disposición de las partes interesadas.
3. Todo trabajo que después de efectuadas las mediciones contenidas en el artículo anterior sea declarado insalubre, penoso, tóxico o peligroso tendrá un carácter excepcional, debiendo procurarse la desaparición de este carácter en el plazo más breve posible, sin que ello reporte ningún perjuicio para la situación laboral del trabajador. Ello, conllevará necesariamente la prohibición de realización de horarios que supongan un incremento de exposición al riesgo por encima de los niveles permitidos.
4. Los riesgos para la salud del trabajador se prevendrán evitando: 1º su generación; 2º su emisión, y 3º su transmisión, y por último utilizando los medios de protección personal contra los mismos. En todo caso, esta última medida será excepcional hasta que sea posible anular dicha generación, emisión o transmisión del riesgo.
5. En toda ampliación o modificación del proceso productivo, la nueva tecnología, procesos o

productos a incorporar necesariamente mantendrán, como mínimo, los mismos niveles de seguridad que el resto de las instalaciones y tenderán a no generar riesgos que superen los referidos valores límites umbral.

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, siempre que concurren las circunstancias establecidas en el artº. 85 de la Ley General de la Seguridad Social.

7. Todo accidente de trabajo, enfermedad profesional u otro tipo de daño a la salud del trabajador, derivado del trabajo, obligará a la adopción de todas las medidas que sean racionalmente necesarias para evitar la repetición de dicho daño, todo ello en el menor plazo posible.

Las medidas correctoras e informes higiénicos que como consecuencia de estos accidentes o enfermedades profesionales se remitan a la empresa por parte de los técnicos del INSHT, serán facilitados por parte de la misma a los miembros del Comité de Salud y Seguridad en un plazo máximo de 10 días desde su recepción.

8. Siempre que exista un riesgo demostrado para la Salud del trabajador, este deberá dar cuenta inmediata a sus superiores. Paralelamente, podrá recurrir al Comité de Salud y Seguridad. Este podrá proponer a la Dirección, la adopción de las medidas que considere oportunas.

9. 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, en todo aquello no previsto en nuestra legislación se considerarán, como referencia, los niveles de mediciones y medios de trabajo que hubiera en el lugar de origen del nuevo proceso.

10. En los casos que correspondan se tendrán en cuenta en materia de jornada, lo previsto en los arts. 28, 29 y 30 del Real Decreto 2001/83 de 28 de julio en relación con la limitación de los tiempos de exposición al riesgo. Asimismo, en los supuestos en que exista toxicidad, penosidad o peligrosidad, se tenderá en primer lugar, a la eliminación o disminución de tales circunstancias.
11. Los trabajadores, individualmente, tendrán derecho a toda la información referente a los posibles riesgos derivados de su puesto de trabajo y a la referente a su estado de salud, incluyendo resultados de exámenes, diagnósticos y tratamiento que se les efectúen, teniendo igualmente derecho a que estos resultados les sean facilitados.

En el seno de Comité de Salud y Seguridad se informará de los estudios que, sobre medio ambiente en el trabajo, puedan realizarse, acordando dicho Comité en que casos procede una información individualizada a cada trabajador.

12. Los reconocimientos que se efectúen por los Servicios Médicos de la Empresa, deberán tener en cuenta las características del puesto de trabajo desempeñado, así como las materias primas o aditivos que se manipulen por el trabajador en cuestión.
13. Aquellos trabajadores que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular.
14. El Comité de Salud y Seguridad conocerá la actividad de los Servicios Médicos de la Empresa en los aspectos relacionados con la protección de la salud del trabajador.
15. Cuando a criterio de los Servicios Médicos de la Empresa, las condiciones de trabajo de un

determinado puesto puedan producir en la mujer embarazada abortos o malformaciones del feto, deberá ser cambiada de puesto, sin merma de su retribución, reintegrándose al mismo al causar alta en el trabajo.

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

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

#### Art. 82. El Comité de Salud y Seguridad

1. En todos los Centros de Trabajo de Repsol Petróleo, S.A. se constituirá un Comité de Salud y Seguridad, el cual, además de lo previsto en este Convenio, sustituirá en sus funciones, competencias y atribuciones a los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo, actuando igualmente como órgano de consulta de los planes y programas de Seguridad e Higiene ambiental en la Empresa.

El citado Comité, que actuará como órgano paritario y colegiado, estará compuesto por tres miembros, cuatro en el Centro de Puertollano, designados por los representantes del personal, de entre sus miembros en el ámbito de los Organos de Representación previstos en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y por la representación de la Dirección en número igual al de los representantes del personal.

En las reuniones del Comité de Salud y Seguridad podrán participar, con voz pero sin voto, los Delegados Sindicales, pudiendo asistir igualmente, con voz pero sin voto, tantos representantes de la Dirección como Delegados Sindicales existan en cada centro. En las mismas condiciones podrán participar en las reuniones del Comité trabajadores de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano, siempre que ello no entorpezca la operatividad o buena marcha de las reuniones. En este último caso se preavisará con suficiente antelación al resto de los miembros del Comité, quienes podrán manifestar su oposición o reparo.

3. El Comité de Salud y Seguridad, además de lo establecido en el punto 1 de este artículo, tendrá las siguientes competencias:

- a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de Seguridad e Higiene Ambiental en la Empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en aquellas, los nuevos métodos de trabajo, así como el diseño de la organización del trabajo, en la medida en que ésta pueda repercutir en la seguridad y salud de los trabajadores. Durante el debate de estas cuestiones, ambas partes bajarán absteniéndose de decisiones unilaterales durante un plazo de 15 días desde el inicio de las discusiones, salvo que concurran circunstancias extraordinarias o urgentes.
- b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, informando a la Empresa de las deficiencias que pudieran existir para que proceda a su corrección.

4. Para el ejercicio de sus competencias, el Comité de Salud y Seguridad estará facultado para:

- a) Conocer directamente la situación en cuanto a condiciones de los puestos de trabajo, mediante visitas, si así lo estima oportuno.
- b) Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo, sean de relevancia para el cumplimiento de sus funciones.

c) Conocer y analizar cualquier posible daño que para la salud de los trabajadores pudiera producirse, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

d) Poder seguir el desarrollo de las inspecciones e investigaciones que a tales efectos lleven a cabo los órganos administrativos competentes, salvo que estos estimen, de conformidad con las directrices generales de su correspondiente Autoridad, que ello puede perjudicar la eficiencia de su actuación.

e) Recibir información de la Empresa sobre los daños que se hubieran producido para la salud de trabajadores una vez conocidos, pudiendo sus miembros presentarse, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

#### Art. 83. De los miembros del Comité de Salud y Seguridad,

1. La Empresa debe proporcionar a los miembros del Comité de Salud y Seguridad la formación especial en materia preventiva que sea necesaria para el ejercicio de sus funciones, por sus propios medios o por concierto con organismos o entidades especializadas en la materia. Corresponderá al propio Comité la aprobación de las acciones formativas.

2. Son competencias de los miembros del Comité de Salud y Seguridad:

a) Velar por el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

b) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

c) Proponer al Comité la adopción de medidas preventivas, incluyendo la realización de evaluaciones de las condiciones del medio ambiente de trabajo, así como las medidas dirigidas a mejorar los niveles de protección de la salud de los trabajadores. Las propuestas deberán ser debatidas en el seno del Comité y sus resoluciones, motivadas.

d) Realizar cuantas funciones les sean encomendadas o delegadas por el Comité de Salud y Seguridad.

e) Requerir, en el seno del Comité, a la Dirección del Centro de Trabajo para que ésta adopte las medidas necesarias, y en su caso acuerde la paralización de las actividades si existiesen riesgos graves para la salud de los trabajadores.

3. Para el cumplimiento de las competencias y funciones asignadas, los representantes del personal en el Comité de Salud y Seguridad estarán facultados para:

a) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente en el puesto de trabajo, en los casos a los que así lo acuerde el propio Comité.

b) Tener acceso a los documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo que sean de relevancia para el ejercicio de sus funciones. Cuando la información se refiera a datos relativos a la vigencia de la salud de los trabajadores o contengan información de carácter médico confidencial, solo podrá ser suministrada con carácter innominado o mediante otro sistema que garantice el respeto a la confidencialidad.

c) Elaborar un informe, del que se remitirá copia al comité de Salud y Seguridad, de sus actuaciones, visitas e investigaciones realizadas, situación del centro de trabajo y anomalías encontradas en materia preventiva, así como las medidas de prevención que se proponen, todo ello sin perjuicio de los informes que se emitan en los supuestos de daños para la salud de los trabajadores.

4. A los miembros del Comité de Salud y Seguridad, así como a toda persona que asista a alguna de sus sesiones, les será de aplicación lo previsto en el artículo 65.2 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto al sigilo profesional respecto a la

información a la que tuvieran acceso como consecuencia de su actuación en la Empresa.

**Art. 84. Medio Ambiente.**

Las partes firmantes del presente Convenio manifiestan su voluntad de contribuir a la mejora de los niveles de seguridad y calidad del medio ambiente y, a tal fin, se establece lo siguiente:

1. La Dirección informará al Comité de Salud y Seguridad de sus políticas en materia de Medio Ambiente, así como de sus programas generales.
2. En el caso de implantación de nuevos procesos o modificación de los existentes, la Dirección informará al Comité de Salud y Seguridad de su influencia en el medio ambiente y la seguridad del Complejo.
3. El Comité de Salud y Seguridad de cada Complejo tendrá igualmente conocimiento de la siguiente información:
  - El plan de emergencia interior.
  - Los planes de emergencia exterior que afecta al Complejo.

**TÍTULO IX. DERECHOS SINDICALES**

**Art. 85. Ejercicio de los derechos sindicales**

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

Como complemento a lo anterior, se acuerda:

a) El delegado Sindical:

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

b) Los afiliados a las Organizaciones Sindicales más representativas que ostenten cargo electivo a nivel provincial, autonómico o estatal, disfrutará de hasta diez días anuales de licencia sin retribución para desarrollo de las funciones sindicales propias del cargo, siempre que se preavise la ausencia al mando correspondiente y que la concesión del permiso no haga inviable el proceso productivo.

c) Se reconocen las Secciones Sindicales intercentros, integradas por los Delegados Sindicales de los Centros de Trabajo y el Delegado Sindical Intercentros. Estas Secciones Sindicales Intercentros tendrán derecho a que les sean sufragados los gastos de viaje de hasta un máximo de tres reuniones anuales, con arreglo a la normativa interna de la Empresa, sin perjuicio de aquellos otros que, en atención a las circunstancias, discrecionalmente

autorice la Dirección. Será a cargo de las horas sindicales de los integrantes de aquellas el tiempo de ausencia al trabajo por este motivo.

d) Se mantiene, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, la Comisión de Información y Seguimiento constituida en la Empresa, según acuerdo reflejado en acta de fecha 16 de Octubre de 1986 al amparo del entonces vigente Acuerdo sobre participación sindical en la Empresa Pública de fecha 16 de Enero de 1986. Dicha comisión se deberá reunir, al menos, una vez al trimestre.

**Art. 86. Ejercicio de los derechos de representación**

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

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

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

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

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

Las comunicaciones de interés laboral que publique la Empresa tendrán un trato de reciprocidad, a cuyo objeto, la Dirección dará cuenta previa de ellas al Comité que, también sin demora, podrá manifestar y razonar cualquier oposición o reparos a las mismas antes de su publicación.

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

c) Al objeto de no perturbar la organización del trabajo, la comunicación directa del Comité con sus representados en el local destinado a aquel, tendrá carácter excepcional y requerirá previa autorización del mando.

d) El Comité de Centro, por propia iniciativa o a petición suscrita por el 25 por 100 de la plantilla de cada Centro, podrá convocar asambleas generales que se celebrarán, fuera de horas laborales, en el Centro de Trabajo y en local adecuado, que facilitará la Empresa de acuerdo con sus posibilidades. La Asamblea será presidida por el Comité de Empresa.

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

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

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

Las distintas bolsas de horas así creadas, solo podrán ser utilizadas por los miembros del comité de Empresa que pertenezcan al Sindicato o Agrupación titular de las mismas, si bien, en éstas podrá incluirse también la garantía de horas reconocidas a los Delegados Sindicales legalmente reconocidos en la Empresa, siempre por decisión expresa de estos. En este último supuesto, estos se integrarán en el grupo de representantes con derecho a utilización de la bolsa de horas de su respectivo Sindicato o Agrupación.

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

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

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

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

La bolsa global de horas se regulará por las siguientes normas de utilización:

#### 1ª.- A nivel de cada Centro:

Los sindicatos y Agrupaciones titulares de las bolsas globales de horas así creadas, deberán comunicar, a través de las Secciones Sindicales Intercentros, la distribución trimestral de horas. Dicha distribución deberá contener, como mínimo:

- Nombre del representante o representantes o Delegados Sindicales liberados en cada Sindicato o Agrupación de Sindicatos, cuyas horas serán siempre con cargo a la bolsa de horas.
- Nombre de los representantes, titulares y suplentes, miembros de la Comisión de Garantía y de cada una de las distintas comisiones paritarias, sindicales u otras a nivel de Empresa.
- Distribución por Centros del número de horas restantes, una vez deducidas las de los liberados para cada Sindicato o Agrupación.

Las Secciones Sindicales deberán entregar por escrito a la Dirección de Relaciones Industriales dicha información, con 15 días de antelación al comienzo del trimestre.

La asignación de horas por centros y representantes y Delegados liberados, no podrá revisarse hasta transcurrido el trimestre. El incumplimiento de la obligación de comunicar por escrito la distribución de horas, implicará que cada representante tendrá asignadas las 40 horas que legalmente le corresponde, sin posibilidad de acumularlas a la bolsa global de horas.

#### 2ª.- A nivel individual:

Sin perjuicio de la comunicación trimestral prevista en los apartados anteriores, mensualmente las Secciones Sindicales de cada Centro de Trabajo comunicarán por escrito los programas de asignación individual de las horas restantes en el mismo. Dicho escrito deberá ser entregado a la Jefatura de Relaciones Laborales de cada Centro con 5 días naturales de antelación al comienzo del mes.

Las Secciones Sindicales de cada Centro de Trabajo, comunicarán también por escrito los titulares y suplentes dentro de cada comisión.

El incumplimiento de comunicar por escrito la asignación individual de horas, dará lugar a una distribución por igual de las horas asignadas al Centro entre cada uno de los representantes.

En ambos casos, de no recibirse la comunicación trimestral o mensual en los plazos señalados se entenderá prorrogada la anterior.

Al final de cada año natural, se entenderán consumidas todas las horas sin posibilidad de acumularlas en el año siguiente.

- f) La información directa a los trabajadores en sus puestos de trabajo, que no deberá afectar al normal desarrollo del proceso productivo, requerirá la autorización expresa del mando correspondiente, que no debe serle denegada a menos que existan circunstancias especiales que no lo permitan.

- g) Para ausentarse del puesto de trabajo deberán dar cuenta previa, con una antelación de cuarenta y ocho horas, al mando inmediato superior. Las ausencias se efectuarán sin menoscabo del procedimiento productivo y, en caso necesario y posible, se procederá a una sustitución provisional. Los mandos extremarán la flexibilidad en el preaviso cuando se trate del Presidente o Secretario del Comité.

- h) Todos los miembros del Comité de Empresa ostentarán, desde el momento de su proclamación al de su cese, y durante los dos años inmediatamente siguientes al mismo, el derecho a la previa instrucción del expediente disciplinario antes de proceder a imponerles cualquier tipo de sanción sin que en ningún caso, pueda ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro de los dos años siguientes a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio de su representación.

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

La incoación de dicho expediente se comunicará al interesado en el plazo de los tres días siguientes a su comienzo, y con traslado del pliego de cargos que se le imputan, concediéndole un plazo de tres días para que formalice su pliego de descargos con la proposición de pruebas que se estimen oportunas.

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

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

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

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

1. Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la Empresa, sobre sus programas de producción y evolución probable de empleo en la Empresa.
2. Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados y la memoria, sin perjuicio de que trimestralmente pueda facilitarse un avance de dicha cuenta de resultados.
3. Con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre la reestructuración de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y las reducciones de jornada, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones y sobre los planes de formación profesional de la Empresa.

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

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

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

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

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

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

En relación con estas funciones, los Comités de los Centros de Trabajo podrán designar para que asistan a las reuniones del Comité de Salud y Seguridad, a un representante suyo entre el

personal de la plantilla, sea o no miembro del Comité, cuando en el seno de aquel se trate de algún asunto que, por su naturaleza, requiera la presencia de persona especializada o conocedora del tema a tratar.

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

#### Art. 87. Comisión Empleo y Contrataciones

Se crea una Comisión paritaria sindical, de la que formarán parte los sindicatos firmantes del presente Convenio Colectivo, en los centros de trabajo de Cartagena, La Coruña, Madrid Puertollano y Tarragona, que tendrá como misión la información y seguimiento en materia de:

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

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

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

Realizada por la Dirección la preselección de candidatos, se pondrá en conocimiento de la Comisión para que pueda participar en su aplicación objetiva.

Asimismo la Dirección de la Empresa comunicará a la comisión, con carácter previo, los programas de acciones formativas que se concierten con el Instituto Nacional de Empleo.

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

#### TITULO X. INFRACCIONES Y SANCIONES.

##### Art. 88. Facultad disciplinaria.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones establecidas en el presente capítulo.

##### Art. 89. Graduación de faltas.

Las faltas cometidas por el trabajador se clasificarán, según su importancia, trascendencia e intención, en leves, graves y muy graves.

##### Art. 90. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las acciones u omisiones siguientes:

- a) Hasta tres faltas de puntualidad en treinta días, en la asistencia al trabajo, con retraso superior a diez minutos e inferior a treinta en el horario de entrada.
- b) Faltar al trabajo un día sin justificación.
- c) 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.
- d) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- e) No comunicar a la Dirección de la Empresa la residencia y domicilio, así como los cambios en los mismos.
- f) 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.
- g) Pequeños descuidos en la conservación del material o utillaje.
- h) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada y sin notificación al inmediato superior, aún cuando sea por breve tiempo. Si dicho abandono implicara riesgo de perjuicio de consideración a la Empresa o de accidente o constituyera un quebranto de la disciplina, podrá ser considerada la falta como grave o muy grave.
- i) No asistir a los reconocimientos médicos anuales, o a aquellos otros para los que se fuera requerido por el Servicio Médico como consecuencia de procesos de Incapacidad Laboral Transitoria.

**Art. 91. Faltas graves.**

Se considerarán faltas graves las acciones u omisiones siguientes:

- a) Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, superiores a diez minutos e inferiores a treinta, durante un período de treinta días.
- b) Ausencia o retrasos superiores a treinta minutos, sin causa justificada, por dos días durante un período de treinta.
- c) Falta al trabajo dos días en un período de treinta sin justificación.
- d) No comunicar, con la puntualidad debida, los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social, a la Hacienda Pública, al Plan de Pensiones o tener cualquier repercusión económica. La falta maliciosa en estos datos se considerará como falta muy grave.
- e) Entregarse a juegos, distracciones o dormir durante la jornada de trabajo. Si la falta se cometiera en un puesto de responsabilidad podrá calificarse como muy grave.
- f) La simulación de enfermedad o accidente.
- g) La desobediencia a los superiores en materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina, o de ello se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá calificarse como falta muy grave.
- h) Simular la presencia de otro trabajador, firmar o fichar por él.
- i) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- j) La imprudencia en el trabajo. Si implicase riesgo de accidente para las personas o las instalaciones, podrá calificarse como muy grave.
- k) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas o materiales de la Empresa.

- l) La embriaguez o toxicomanía ocasional durante el trabajo. Si de ello se derivara peligro para las personas o instalaciones podrá calificarse falta muy grave.
- m) La reincidencia en faltas leves, excluida la de puntualidad, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de los tres meses siguientes a la sanción anterior.

**Art. 92. Faltas muy graves.**

Se considerarán faltas muy graves las acciones u omisiones siguientes:

- a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, superior a diez minutos, cometidas en un período de seis meses o veinte durante un año.
- b) Faltar tres días al trabajo, durante un período de 60 días, sin causa que lo justifique.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la Empresa como a sus trabajadores o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- d) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en materias primas, vehículos, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, vestuario, documentos o cualquier otra propiedad de la compañía.
- e) La condena por delitos contra la propiedad cometidos fuera de la Empresa o por cualquier otra clase de hechos que pudieran implicar para ésta desconfianza respecto a su autor y, en todo caso, la condena a penas privativas de libertad por tiempo superior a seis años.
- f) La embriaguez habitual o toxicomanía durante el trabajo.
- g) Violar el secreto de correspondencia o de documentos reservados o revelar datos de reserva obligada.
- h) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o faltas graves de respeto o consideración a los superiores, compañeros, subordinados y sus familiares, así como a personas ajenas a la Empresa con ocasión de la actividad laboral.
- i) Causar accidente grave por negligencia o imprudencia.
- j) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
- k) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.
- l) Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
- m) Introducir en el centro de trabajo armas de cualquier clase.
- n) Fumar o encender fuego en cualquier zona no autorizada oficialmente.
- ñ) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los doce meses siguientes de haber sido sancionado por la anterior.
- o) El abuso de autoridad por parte de los superiores será siempre considerado falta muy grave. El que lo sufra podrá ponerlo directamente en conocimiento de la Dirección o del Comité de Empresa.
- p) Ordenar expresamente la realización de trabajos o tareas en forma tal que implique la vulneración de los procedimientos escritos con riesgo grave para las personas o las instalaciones.

**Art. 93. Sanciones.**

Las sanciones que podrá imponer la Dirección, atendiendo a la gravedad de la falta y según las

circunstancias que concurran en cada caso, serán las siguientes:

- Por faltas leves:

- . Amonestación verbal.
- . Amonestación por escrito.
- . Suspensión de empleo y sueldo por un tiempo no superior a dos días.

- Por faltas graves:

- . Suspensión de empleo y sueldo por un tiempo no superior a veinte días.

- Por faltas muy graves:

- . Suspensión de empleo y sueldo por tiempo no superior a sesenta días.
- . Despido disciplinario, en los supuestos en que la falta se califique en grado máximo.

#### Art. 94. Procedimiento.

1. La sanción de faltas requerirá la comunicación escrita y motivada al trabajador.
2. La sanción de faltas muy graves requerirá la previa instrucción de un procedimiento contradictorio sumario, con audiencia del trabajador afectado y del Comité de Empresa, teniendo este último quince días naturales para emitir informe previo a la imposición de la sanción.
3. Durante la sustanciación del expediente disciplinario aludido en el apartado anterior, la Dirección de la Empresa podrá acordar la medida cautelar de suspensión de empleo.
4. La Dirección de la Empresa informará al Comité de Empresa sobre las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves.
5. Cuando el trabajador esté afiliado a un sindicato se informará u oirá al Delegado Sindical, en los casos y con los procedimientos previstos en los puntos 2 y 4 del presente artículo.
6. Tratándose de Delegado Sindical o Miembro de Comité de Empresa/Delegado de personal, se estará a lo dispuesto en los artículos 85 y 86, respectivamente de este Convenio Colectivo.

#### Art. 95. Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días, contados a partir de la fecha en que la Dirección de la Empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

#### Art. 96. Artículo Preliminar

- 1º Dado el carácter automático del sistema de revisión de las retribuciones por aplicación de lo dispuesto en el Artículo 97 modificado por Convenio de 1980 del antiguo Reglamento de Régimen Interior de ex-REPESA, hecho extensivo al resto del personal en el Convenio 1976/1977 y que, en ningún caso, será aplicable al personal que se rige por las condiciones de ex-PETROLIBER, se conviene:
  - a) Para años sucesivos, contando a partir de 1994, se aplicará de la cantidad destinada al Convenio Colectivo, el IPC, salvo en los casos b), c) y 2º de este Artículo, a cada nivel retributivo de manera proporcional en los siguientes conceptos:
    - Sueldo Base
    - Plus Tarragona
    - Complemento personal residual
    - Plus Global del Turno, en el 40 por 100 de su cuantía.
  - b) Si por disposiciones legales, el Artículo 97 modificado no pudiera ser aplicado automáticamente, se mantendrán en suspenso los efectos

del citado Artículo, entrando en vigor de forma automática cuando desaparezcan las causas que motiven la suspensión.

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

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

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

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

#### DISPOSICIONES ADICIONALES

##### Disposición Adicional Primera

Las partes firmantes, al amparo de la Disposición Transitoria 2ª del Estatuto de los Trabajadores, entienden sustituida en su totalidad y absorbido el contenido íntegro de la Ordenanza de Trabajo para las Industrias de Refino de Petróleos, aprobada por Orden de 1 de diciembre de 1971, mediante el presente Convenio.

##### Disposición Adicional Segunda

Ante el próximo cierre del Oleoducto Málaga - Puertollano (incluidas las estaciones de bombeo y Terminal de Málaga), las partes firmantes acuerdan suscribir un "Acuerdo de regulación de empleo por cierre del Oleoducto".

Los mecanismos que se establecerán en el citado acuerdo se ceñirán a las siguientes bases:

A) Mecanismos en vigor desde la fecha desde la firma del presente Convenio y hasta el cierre definitivo del oleoducto Málaga-Puertollano:

##### 1. Traslados voluntarios.

Los trabajadores del Oleoducto tendrán preferencia para ocupar las vacantes que se produzcan en los Complejos Industriales y que no puedan ser cubiertas con personal del propio centro. Esta preferencia será absoluta cuando se trate de ocupar las vacantes que se creen en el nuevo oleoducto Cartagena-Puertollano.

A tal efecto se arbitrará un plan extraordinario de formación para favorecer la capacitación del personal.

Cuando algún trabajador sea seleccionado para cubrir una vacante en un complejo industrial y no pudiera ocuparla por ser necesario en su puesto originario en tanto esté abierto el Oleoducto, tendrá derecho a la reserva de dicha vacante, arbitrándose, mientras dure esta situación, las medidas necesarias para hacer efectiva dicha reserva.

Los traslados se realizarán en las siguientes condiciones:

1.1. Abono de los gastos de locomoción y de transporte de mobiliario y enseres.

1.2. Indemnización por traslado, en cantidad a fondo perdido. La cuantía de esta prestación será, la siguiente:

- Por el trabajador: 950.000, \_Ptas.
- Por su cónyuge: 250.000, \_Ptas.
- Por cada hijo menor de 18 años con el límite de dos: 100.000, \_Ptas

1.3. Ayuda-Vivienda: abono por este concepto según el grupo correspondiente de los dos que se señalan, de las siguientes cantidades brutas mensuales, a percibir durante 7 años:

- Grupo 1 (JS y MS y niveles 4, 5 y 6) .....46.000.-Ptas/mes
- Grupo 2 (Niveles 7 al 15) .....34.000.-Ptas/mes

1.4. Préstamo-puente: La Empresa podrá conceder un préstamo-puente para facilitar la compra de un piso, no habiendo vendido todavía el de la localidad de origen. Dicho préstamo será sin interés y a cuenta del precio de venta de dicha vivienda y por plazo máximo, salvo que la venta se produzca antes, de un año.

1.5. Licencia retribuida por traslado de hasta 10 días laborables, a disfrutar en forma consecutiva o fraccionada a opción del trabajador.

**2. Bajas voluntarias anticipadas e incentivadas,** conforme a los mecanismos previstos en el punto 1.3.a y 1.3.b del Plan de Adaptación de Plantillas, 2ª Fase. En estos casos, las vacantes temporales producidas por las bajas del personal serán cubiertas mediante contratos temporales, cuya duración finalizará con el cierre del Oleoducto.

**B) Mecanismos a aplicar cuando el cierre sea inminente.** Si, llegado el momento del cierre del Oleoducto, hubiese personal fijo todavía asignado al mismo, se procederá a su baja obligatoria anticipada e indemnizada, a través de los siguientes mecanismos:

**1. Bajas obligatorias anticipadas.** Se procederá a la baja obligatoria de todo el personal mayor de 55 años, en idénticas condiciones económicas que las establecidas en el punto 5 del "Plan Especial de Plantillas de Madrid, 1992", aprobado por Resolución de 5 de diciembre de 1991, recaída en Expediente 443/91 de la Dirección Provincial de Trabajo de Madrid.

**2. Traslados forzosos indemnizados.** Se realizarán traslados forzosos del personal menor de 55 años a los Centros de trabajo y puestos que designe la Empresa, en idénticas condiciones que las establecidas en esta disposición Transitoria para los traslados voluntarios. Los cambios así regulados, deberán producirse a puesto de su Grupo profesional, como máximo de dos niveles inferiores a su nivel básico de garantía; o a puesto de otro grupo Profesional, como máximo de un nivel inferior a su nivel básico de garantía.

**3. Bajas indemnizadas.** El personal menor de 55 años, alternativamente a lo establecido en el punto anterior podrá optar por la baja indemnizada en las condiciones establecidas en el punto 1.3.b del Plan de Adaptación de Plantillas, 2ª Fase.

El acuerdo final tendrá naturaleza de "pacto para la extinción de las relaciones de trabajo fundada en causas económicas y tecnológicas, con acuerdo de las partes", contemplado y regulado en el Art. 51 de la Ley 8/1980, de 10 de Marzo del Estatuto de los trabajadores, y en consecuencia, se obligan a su formalización ante la Autoridad Laboral antes del 31 de diciembre de 1993, previa la tramitación que regula el artículo antes citado y los artículos 8 y siguientes del Real Decreto 696/1980, de 14 de abril, de aplicación del Estatuto de los Trabajadores a los expedientes de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo y de suspensión y extinción de las relaciones de trabajo. A tal fin, con la firma del presente convenio, la representación sindical de los trabajadores afectados por el expediente (plantilla adscrita al Terminal de Málaga y todas las estaciones de bombeo del Oleoducto) se

compromete a ratificar dicho acuerdo en todos los términos expresados en la presente disposición.

#### Disposición Adicional Tercera

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

a) congelar su aplicación durante la vigencia del Convenio Colectivo a los niveles 4 y 5.

b) incluir su absentismo para el cálculo del índice.

c) no incluir el absentismo del personal que cause baja por ILT o invalidez provisional al amparo del Plan de Bajas de Personal con Capacidad Disminuida, computándose el período, a estos efectos, desde el primer momento de la baja.

#### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

##### Disposición Transitoria Primera

###### Descansos y vacaciones acumuladas

Dada la gran acumulación de días de vacaciones y descansos pendientes de disfrutar, se determinará la situación de cada trabajador a 31 de Diciembre de 1.991, independizándose el saldo resultante de las vacaciones del año 1.992 y siguientes que deben ser disfrutadas dentro del año al que correspondan, tal y como se establece en el artículo 43 del presente Convenio.

Al personal del centro de trabajo de Madrid se le unificará la fórmula de perfeccionamiento del devengo de las vacaciones con los otros centros, coincidiendo con el año natural. Con tal motivo se considerará que este personal ha perfeccionado 11 días de vacaciones a 31 de diciembre de 1991, que se sumarán a su saldo de días pendientes de disfrute, comenzando a devengar las vacaciones por años naturales a partir del 1º de enero de 1992.

Es firme voluntad de ambas partes solucionar en los próximos años el problema de las vacaciones pendientes a 31.12.91, eliminando los saldos existentes y permitiendo en el futuro acumular únicamente los días siguientes:

- En el personal de jornada ordinaria, los 11 días máximos que el artículo 43 del presente Convenio permite acumular.

- En el personal a turno un máximo de 7 días de su saldo pendiente a 31.12.91.

Para avanzar en la consecución de estos objetivos, en los dos años de vigencia de este Convenio Colectivo, se establecen las siguientes normas:

1) El personal en situación de excedente disponible deberá disfrutar antes del 31 de diciembre de 1993 la totalidad de su saldo pendiente.

2) El personal de jornada ordinaria, que no esté en la situación de excedente disponible, deberá tomar un mínimo de 5 días de vacaciones adicionales a las del año en 1992 y de 11 en 1993.

En este supuesto, así como en el previsto en el punto 1, se dará opción a la programación de vacaciones de mutuo acuerdo entre trabajador y Dirección y, de no lograrse ésta, la Dirección ofertará dos posibles fechas de disfrute al trabajador. De rechazar éste las ofertas, perderá los días de vacaciones adicionales señalados y se le restarán de su saldo de vacaciones pendientes.

3) El personal a turno, que igualmente no esté en la situación de excedente disponible, está condicionado para disfrutar de los días de vacaciones acumuladas a la necesidad de sustituir la práctica totalidad de las ausencias que se produzcan.

Así, en cada centro de trabajo se negociará con la representación sindical los mecanismos de

sustitución y la planificación de disfrute de las vacaciones, dentro de las posibilidades en cada momento existentes.

Una vez implantados los mecanismos de sustitución, se ofertará al trabajador el disfrute de días pendientes de vacaciones. De rechazar éste la oferta, perderá los días de vacaciones en cuestión y se le restarán de su saldo de vacaciones pendientes.

4) Con independencia de los plazos establecidos en los apartados anteriores, en los casos de jubilación, prejubilación o baja incentivada, será obligatorio, antes de causa baja, el disfrutar la totalidad de días acumulados, excepto 11. Llegada la fecha de causar baja sin que estos se hubieran disfrutado, dado que corresponden a años anteriores, el interesado perderá todo derecho sobre los mismos, no abonándose en la liquidación finiquito cantidad alguna por este concepto, con la excepción de los señalados 11 días.

**Disposición Transitoria Segunda.**

Lo establecido en el presente Convenio se aplicará sin perjuicio de lo establecido en el Pacto de Homologación para 1990-1994, en cuyo contenido las partes firmantes se ratifican.

**Disposición Transitoria Tercera**

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

No obstante lo anterior, para el personal que estaba en alta el 5 de Julio de 1990, se mantendrán, a título personal, los días de vacaciones adicionales por premios de vinculación que tuviese reconocidos a esa fecha, a los que en su momento se añadirá el día de vacaciones adicional cuyo devengo hubiera comenzado antes de la misma.

**Disposición Transitoria Cuarta**

1. Al personal que se rige por las condiciones Ex-Petroliber y que ostentaba la condición de fijo de plantilla al 27.9.84 le serán de aplicación, a título personal, los beneficios sociales regulados en los siguientes artículos del I Convenio colectivo de Repsol Petroleo, S.A. para 1990-1991:

- Artículo 83, Complemento de Protección familiar, abonándose 5.642,- ptas brutas mensuales por esposa y 908,- Ptas brutas mensuales por hijo menor de 18 años.

- Artículo 85, Ayuda para Vacaciones, percibiéndose por cada trabajador, mediante la aplicación del siguiente cuadro:

Período vacaciones anuales	Titular		hijos y otros beneficiarios (c/uno)
	Titular	Esposa	
Julio-agosto	24.104	19.285	9.645
Jun-sep-dic. 16/31, ene. 1/15	28.926	23.141	11.573
Dic 1/15 ene. 16/31 feb.-mar. abr.-may. oct., nov	39.773	31.820	15.914

- Artículo 87, Ayuda al estudio, con los siguientes importes por curso académico:

Enseñanza	Importe anual máximo
- Educación preescolar (a partir de los tres años)	14.325,-
- EGB I	24.550,-
- EGB II	36.822,-
- BUP o Formación Profesional	45.005,-
- Enseñanza superior (1)	55.234,-

(1) Cuando el estudiante realice sus estudios permanentemente fuera del lugar de su residencia familiar la ayuda normal de 55.234,- ptas será complementada con otra de 47.051,- ptas para gastos de alojamiento, lo que totaliza el importe de 102.286,-ptas.

- Artículo 88, Ayuda médico-farmacéutica, sanatorial y quirúrgica, percibiéndose la cuantía de 6.395,- Ptas por beneficiario.

- Artículo 91, Economato.

- y Artículo 93, Reglamento de Realizaciones Sociales.

Al personal que se rige por las condiciones Ex-Petroliber y que ostentaba la condición de fijo de plantilla al 27.9.84, no le es de aplicación el título VII (Beneficios Sociales) del presente Convenio Colectivo, a excepción de los artículos 71 (Edad de Jubilación), 72 (Grupo de Empresa), 73 (Seguro), 74 (Ayuda por Hijos Disminuidos Físicos y Mentales), 75 (Préstamos), 80 (Participación de los Trabajadores en los Costes de los Beneficios Sociales).

2. Desaparecen a todos los efectos los beneficios sociales regulados en los siguientes artículos del I Convenio Colectivo de Repsol Petroleo, S.A: 84 (Ayuda por Hijos Disminuidos Físicos y Mentales), 89 (Anticipos) y 92 (Seguro Colectivo de Vida y Accidentes).

3. Permanecen vigentes los artículos 86 (Comedor) y 90 (Transporte) del repetido I Convenio Colectivo de Repsol Petroleo, S.A, siendo las cuestiones en ellos reguladas materia de negociación a nivel de centro de trabajo.

**Disposición Derogatoria**

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

**ANEXO 1**

N I V E L	SUELDO BASE (ART.51) PTAS/PAGA (12 PAGAS)	COMPENSAC. BENEFICIOS (ART.52) PTAS A\O	GRATIFIC. EXTRAORD. (ART.53) PTAS A\O	T O T A L B R U T O A N U A L
1	464.078	649.709	928.156	7.146.801
2	412.939	578.115	825.878	6.359.261
3	358.753	502.254	717.506	5.524.796
4 C	353.148	494.407	706.296	5.438.479
4 B	334.361	468.105	668.722	5.149.159
4 A	317.457	444.440	634.914	4.888.838
5 B	303.577	425.008	607.154	4.675.086
5 A	292.747	409.846	585.494	4.508.304
6 B	268.293	375.610	536.586	4.131.712
6 A	255.311	357.435	510.622	3.931.789
7 B	241.866	338.612	483.732	3.724.736
7 A	232.538	325.553	465.076	3.581.085
8 B	221.938	310.713	443.876	3.417.845
8 A	212.924	298.094	425.848	3.279.030
9 B	202.926	284.096	405.852	3.125.060
9 A	195.627	273.878	391.254	3.012.656
10 B	187.930	263.102	375.860	2.894.122
10 A	181.065	253.491	362.130	2.788.401
11 B	175.238	245.333	350.476	2.698.665
11 A	169.082	236.715	338.164	2.603.863
12 B	165.030	231.042	330.060	2.541.462
12 A	158.845	222.383	317.690	2.446.213
13 B	154.847	216.786	309.694	2.384.644
13 A	149.074	208.704	298.148	2.295.740
14	144.710	202.594	289.420	2.228.534

\* Los valores de la presente tabla están fijados mediante la aplicación tanto de los acuerdos contenidos en el II Convenio Colectivo (1992-1993) como de los relativos al Pacto de Homologación (1990-1994).

## ANEXO 2

N I V E L	PLUS TARRAGONA (Art. 55)		ANTIGUEDAD (Art. 53)	
	Mensual	Anual	Trien/paga	Bruto a/o
1	8.224	115.136	4.937	69.118
2	8.224	115.136	4.937	69.118
3	8.224	115.136	4.937	69.118
4 C	8.224	115.136	4.937	69.118
4 B	8.224	115.136	4.937	69.118
4 A	8.224	115.136	4.937	69.118
5 B	8.224	115.136	4.937	69.118
5 A	8.224	115.136	4.937	69.118
6 B	8.224	115.136	4.316	60.424
6 A	7.371	103.194	4.316	60.424
7 B	6.849	95.886	4.316	60.424
7 A	6.312	88.368	4.316	60.424
8 B	5.942	83.188	4.316	60.424
8 A	5.594	78.316	4.316	60.424
9 B	5.179	72.506	4.316	60.424
9 A	4.937	69.118	4.316	60.424
10 B	4.676	65.464	4.316	60.424
10 A	4.398	61.572	4.316	60.424
11 B	4.159	58.226	4.316	60.424
11 A	3.919	54.866	4.316	60.424
12 B	3.800	53.200	4.316	60.424
12 A	3.559	49.826	4.316	60.424
13 B	3.439	48.146	4.316	60.424
13 A	3.204	44.856	4.316	60.424
14	3.022	42.308	4.316	60.424

(1) Los valores de la presente tabla están fijados mediante la aplicación tanto de los acuerdos contenidos en el II Convenio Colectivo (1992-1993) como de los relativos al Pacto de Homologación (1990-1994).

(2) Los valores brutos anuales fijados en la presente tabla incluyen el importe de 12 pagas ordinarias y las dos gratificaciones extraordinarias del artículo 53.

## ANEXO 3

N I V E L	PLUS GLOBAL DE TURNO (Art. 56)		HORA EXTRAORDINARIA (Art. 59)	
	Mensual	Anual	Hora base	H.E.(+75%)
6 B	34.872	418.464	1.417	2.480
6 A	34.217	410.604	1.329	2.326
7 B	33.540	402.480	1.219	2.133
7 A	33.070	396.840	1.164	2.037
8 B	32.483	389.796	1.064	1.862
8 A	32.027	384.324	1.017	1.780

N I V E L	PLUS GLOBAL DE TURNO (Art. 56)		HORA EXTRAORDINARIA (Art. 59)	
	Mensual	Anual	Hora base	H.E.(+75%)
9 B	31.524	378.288	932	1.631
9 A	31.156	373.872	903	1.580
10 B	30.769	369.228	802	1.404
10 A	30.422	365.064	763	1.335
11 B	30.130	361.560	717	1.255
11 A	29.819	357.828	690	1.208
12 B	29.616	355.392	642	1.124
12 A	29.304	351.648	617	1.080
13 B	29.038	348.456	567	992
13 A	28.811	345.732	542	949
14	28.592	343.104	480	840

\* Los valores de la presente tabla están fijados mediante la aplicación tanto de los acuerdos contenidos en el II Convenio Colectivo (1992-1993) como de los relativos al Pacto de Homologación (1990-1994).

## ANEXO 4

N I V E L	BRUTO MENSUAL	BRUTO ANUAL
A	435.557	6.097.798
B	409.814	5.737.396
C	391.649	5.483.086
C'	382.150	5.350.100
D	380.267	5.323.738
D'	377.039	5.278.546
E	365.559	5.117.826
F	347.516	4.865.224
F'	343.393	4.807.502
F''	336.452	4.710.328
G	332.103	4.649.442
H	316.797	4.435.158
H'	306.505	4.291.070
I	300.968	4.213.552
I'	290.129	4.061.806
J	283.545	3.969.630
K	266.360	3.729.040
L	257.140	3.599.960
M	244.862	3.428.068
M'	238.830	3.343.620
N	233.812	3.273.368
N'	230.660	3.229.240
O	223.862	3.134.068
P	219.986	3.079.804
Q	210.291	2.944.074
R	204.705	2.865.870
S	200.520	2.807.280
T	195.577	2.738.078
U	190.662	2.659.268
V	184.250	2.579.500
W	179.883	2.518.362
X	175.385	2.455.390
Y	170.875	2.392.250
Z	166.159	2.326.226

ORDEN VALOR HORAS NORMALES, MULTIPLES + EXCEPCIONALES "JORNADA NORMAL" AÑO 1992

	DOS TRIENIOS		TRES TRIENIOS		CUATRO TRIENIOS		CINCO TRIENIOS		SEIS TRIENIOS		SEIS TRIENIOS		SIETE TRIENIOS		OCHO TRIENIOS		OCHO TRIENIOS		NUEVE TRIENIOS		DIEZ TRIENIOS																		
	P. VINCULACION#1		P. VINCULACION#2		P. VINCULACION#2		P. VINCULACION#2		P. VINCULACION#3		P. VINCULACION#3		P. VINCULACION#3		P. VINCULACION#4		P. VINCULACION#4		P. VINCULACION#4		P. VINCULACION#4																		
	EXTRA#	NORM. INOCT. 175																																					
A	1883	649	3245	1423	663	3245	1463	677	3435	2003	691	3505	2043	704	3575	2123	732	3715	2113	746	3785	2203	760	3855	2243	773	3925	2283	787	3995	2323	801	4065	2363	815	4135	2443	842	4275
B	1768	610	3074	1808	623	3164	1846	637	3234	1868	651	3304	1928	665	3374	2008	692	3514	2048	706	3584	2068	720	3654	2128	734	3724	2168	748	3794	2208	761	3864	2248	775	3934	2288	803	4074
C	1687	582	2952	1727	595	3022	1767	609	3092	1807	623	3162	1847	637	3232	1927	664	3372	1967	678	3442	2047	692	3512	2087	706	3582	2127	720	3652	2167	733	3722	2207	747	3792	2247	775	3932
D	1647	565	2882	1687	582	2952	1727	595	3022	1767	609	3092	1807	623	3162	1887	651	3302	1927	664	3372	2007	678	3442	2047	692	3512	2087	706	3582	2127	720	3652	2167	733	3722	2207	761	3862
E	1638	565	2967	1678	579	2937	1718	592	3007	1758	606	3077	1798	620	3147	1878	648	3287	1918	661	3357	2058	675	3427	2098	689	3497	2138	703	3567	2178	716	3637	2218	730	3707	2258	758	3847
F	1623	560	2840	1663	573	2910	1703	587	2980	1743	601	3050	1783	615	3120	1863	642	3260	1903	656	3330	1943	670	3400	1983	684	3470	2023	698	3540	2063	711	3610	2103	725	3680	2143	753	3820
G	1571	542	2744	1611	555	2814	1651	569	2884	1691	583	2954	1731	597	3024	1811	624	3164	1851	638	3234	1891	652	3304	1931	666	3374	1971	680	3444	2011	693	3514	2051	707	3584	2131	735	3729
H	1481	511	2542	1521	524	2612	1561	538	2682	1601	552	2752	1641	566	2812	1721	593	3012	1761	607	3082	1801	621	3152	1841	635	3222	1881	649	3292	1921	662	3362	1961	676	3432	2041	704	3572
I	1455	502	2546	1495	515	2616	1535	529	2686	1575	543	2756	1615	557	2826	1695	584	2966	1735	598	3036	1775	612	3106	1815	626	3176	1855	640	3246	1895	653	3316	1935	667	3386	2015	695	3526
J	1425	501	2494	1465	505	2564	1505	519	2634	1545	533	2704	1585	547	2774	1665	574	2914	1705	588	2984	1745	602	3054	1785	615	3124	1825	629	3194	1865	643	3264	1905	657	3334	1985	684	3474
K	1406	485	2461	1446	499	2531	1486	512	2601	1526	526	2671	1566	540	2741	1646	568	2881	1686	581	2951	1726	595	3021	1766	609	3091	1806	623	3161	1846	637	3231	1886	650	3301	1966	678	3441
L	1367	476	2322	1367	471	2332	1407	485	2462	1447	499	2532	1487	513	2602	1567	540	2742	1607	554	2812	1647	568	2882	1687	582	2952	1727	595	3022	1767	609	3092	1807	623	3162	1887	651	3302
M	1375	454	2228	1315	453	2236	1353	467	2368	1393	480	2438	1433	494	2508	1513	522	2648	1553	535	2718	1593	549	2788	1633	563	2858	1673	577	2928	1713	591	2998	1753	604	3068	1833	632	3208
N	1294	414	2106	1241	426	2172	1281	442	2242	1321	455	2312	1361	469	2382	1441	497	2522	1481	511	2592	1521	524	2662	1561	538	2732	1601	552	2802	1641	566	2872	1681	580	2942	1761	607	3082
O	1172	404	2051	1212	418	2121	1252	432	2191	1292	445	2261	1332	459	2331	1412	487	2471	1452	501	2541	1492	514	2611	1532	528	2681	1572	542	2751	1612	556	2821	1652	570	2891	1732	597	3031
P	1075	371	1851	1115	384	1921	1155	398	2021	1195	412	2091	1235	426	2161	1315	453	2301	1355	467	2371	1395	481	2441	1435	495	2511	1475	509	2581	1515	522	2651	1555	536	2721	1635	564	2861
Q	1043	360	1865	1083	373	1935	1123	387	2035	1163	401	2105	1203	415	2175	1283	442	2315	1323	456	2385	1363	470	2455	1403	484	2525	1443	498	2595	1483	511	2665	1523	525	2735	1603	553	2875
R	964	334	1836	1009	348	1906	1049	362	1976	1089	375	2046	1129	389	2116	1209	417	2216	1249	431	2286	1289	444	2356	1329	458	2426	1369	472	2496	1409	486	2566	1449	500	2636	1529	527	2676
S	935	322	1836	975	336	1906	1015	350	1976	1055	364	2046	1095	378	2116	1175	405	2216	1215	419	2286	1255	433	2356	1295	447	2426	1335	460	2496	1375	474	2566	1415	488	2636	1495	515	2616
T	915	315	1548	955	329	1618	995	342	1688	1035	356	1758	1073	370	1828	1153	398	2018	1193	411	2088	1233	425	2158	1273	439	2228	1313	453	2298	1353	467	2368	1393	481	2438	1473	508	2578
U	901	311	1571	941	324	1641	981	338	1711	1021	352	1781	1061	366	1851	1141	393	1997	1181	407	2067	1221	421	2137	1261	435	2207	1301	449	2277	1341	462	2347	1381	476	2417	1461	504	2557
V	896	311	1516	936	312	1586	976	326	1656	1016	340	1726	1066	354	1796	1146	381	1936	1186	395	2006	1226	409	2076	1266	423	2146	1306	437	2216	1346	450	2286	1386	464	2356	1466	492	2496
W	877	315	1466	917	306	1536	957	320	1606	997	333	1676	1047	347	1746	1127	389	1927	1167	402	2042	1207	416	2112	1247	430	2182	1287	444	2252	1327	458	2322	1407	485	2462			
X	810	276	1400	840	280	1470	880	303	1540	920	317	1610	1000	351	1680	1080	372	1870	1120	386	1940	1160	400	2030	1200	414	2100	1240	428	2170	1280	441	2240	1360	469	2380			
Y	774	267	1355	814	281	1425	854	294	1495	894	308	1565	1044	342	1635	1044	350	1725	1084	363	1845	1094	377	1915	1134	391	1985	1174	405	2055	1214	419	2125	1254	432	2195	1334	460	2335
Z	753	260	1318	793	273	1388	833	287	1458	873	301	1528	913	315	1598	993	342	1738	1033	356	1808	1073	370	1878	1113	384	1948	1153	398	2018	1193	411	2088	1233	425	2158	1313	453	2298
AA	727	251	1272	767	264	1342	807	278	1412	847	292	1482	887	306	1552	967	333	1692	1007	347	1762	1047	361	1832	1087	375	1902	1127	389	1972	1167	402	2042	1207	416	2112	1287	444	2252
AB	708	244	1234	748	258	1304	788	272	1374	828	285	1444	868	299	1514	948	327	1659	988	341	1729	1028	354	1799	1068	368	1869	1108	382	1939	1148	396	2009	1188	410	2079	1268	437	2219
AC	673	232	1178	713	246	1248	753	260	1318	793	273	1388	833	287	1458	913	315	1598	953	329	1668	993	342	1738	1033	356	1808	1073	370	1878	1113	384	1948	1153	398	2018	1233	425	2158
AD	655	226	1146	695	240	1216	735	253	1286	775	267	1356	815	281	1426	895	309	1566	935	322	1636	975	336	1706	1015	350	1776	1055	364	1846	1095	378	1916	1135	391	1986	1215	419	2126
AE	617	213	1080	657	227	1150	697	240	1220	737	254	1290	777	268	1360	857	295	1500	897	309	1570	937	323	1640	977	337	1710	1017	351	1780	1057	364	1850	1097	378	1920	1177	406	2060
AF	599	207	1048	639	220	1118	679	234	1188	719	248	1258	759	262	1328	839	289	1468	879	303	1538	919	317	1608	959	331	1678	1019	344	1748	1059	358	1818	1109	372	1888	1159	400	2028
AG	581	200	1017	621	214	1087	661	228	1157	701	242	1227	741	255	1297	821	283	1437	861	297	1507	901	311	1577	941	324	1647	981	338	1717	1021	352	1787	1061	366	1857	1141	399	1997



**TABLA DE CONVERSION DE CATEGORIAS AL NUEVO SISTEMA DE CLASIFICACION PROFESIONAL**

**0. PERSONAL SUPERIOR**

Engloba las categorías anteriores de:

Sist. Gral	Sist. Ex. Petrolib.	Sist. Tarragona
Jef. Sup.	Jefe Superior	Jefe Superior
Mando Sup.	Mando Superior	Mando Superior
	Jefe Técnico Superior	

**1. GRUPO DE TECNICOS SUPERIORES**

Este grupo engloba las categorías anteriores de:

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

**2. GRUPO DE TECNICOS MEDIOS**

Este grupo engloba las categorías anteriores de:

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

**3. GRUPO DE MANDOS INTERMEDIOS**

Incluye este grupo las categorías anteriores de:

Sist. Gral.	Sist. Ex. Petrolib.	Sist. Tarragona
Maestro	Jefe Taller	Contraaest
Contraaest.	Jefe Almacén	
Encargad. 1ª	Jefe Contraincend.	Encargado
Encargad. 2ª	Jefe Vigilancia	
Encargad. 3ª	Ayte. Terminal	
Capataz	Operador Area	
Jefe Vigil.	Contraaest	
	Programador A	
	Coordinador R.F.P	
	Analista Laborat.	
	Operador 1ª	
	Operador de Panel	
	Programador B	
	Verificador B	
	Jefe Equipo	
	Capataz	

**4. GRUPO DE TECNICOS AYUDANTES**

Este grupo engloba las categorías anteriores de:

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

**5. GRUPO DE ADMINISTRATIVOS**

Este grupo engloba las categorías anteriores de:

Sist. Gral.	Sist. Ex-Petrolib.	Sist. Tarragona
Ofic. Adm. 1ª	Secret. Dirección	Auxil. Admón.
Ofic. Adm. 2ª	Secretaria	Ofic. 2ª Admvo.
Ofic. Adm. 3ª	Ofic. 1ª Admvo.	Ofic. 1ª
Auxiliar 1ª	Telefonista/Recepc.	
Auxiliar 2ª	Oficial 2ª Admvo.	
	Perfor. y Verific.	
	Auxiliar Admvo.	

**6. GRUPO DE OFICIALES CUALIFICADOS**

Este grupo engloba las categorías anteriores de:

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

**7. GRUPO DE OPERARIOS**

Comprende las anteriores de:

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

**18601**

**RESOLUCION de 27 de julio de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo para el personal laboral procedente del Ministerio de Industria y Energía (revisión salarial año 1992).**

Visto el texto del Convenio Colectivo para el personal laboral procedente del Ministerio de Industria y Energía (revisión salarial año 1992), que fue suscrito con fecha 19 de mayo de 1992, de una parte, por miembros del Comité de Empresa del citado Departamento ministerial en representación del colectivo laboral afectado, y de otra, por representantes del Ministerio de Industria, Comercio y Turismo en representación de la Administración, al que se acompaña informe favorable emitido por los Ministerios de Economía y Hacienda y Administraciones Públicas (Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones), en cumplimiento de lo previsto en la Ley 31/1991, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1992, 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, con advertencia a la misma del obligado cumplimiento de la Ley 31/1991, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1992, en la ejecución de dicho Convenio Colectivo.

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

Madrid, 27 de julio de 1992.-La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**TABLA SALARIAL AÑO 1992**

Nivel	Salario base mensual (1) Pesetas	Tricmios mensual (1) Pesetas	Plus Convenio mensual (2) Pesetas	Total mensual (sin tricmios) Pesetas
1	133.282	2.700	66.386	199.668
2	117.875	2.700	60.313	178.188
3	111.645	2.700	51.449	163.094
4	106.497	2.700	46.119	152.616
5	100.678	2.700	39.541	140.219
6	95.906	2.700	36.594	132.500
7	89.694	2.700	23.597	113.291
8	75.735	2.700	17.784	93.519
8 1/2	37.867	1.350	10.073	47.940