

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

20350 *RESOLUCIÓN de 7 de agosto de 1992 de la Dirección General de Trabajo por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el Boletín Oficial del Estado del Convenio Colectivo de la Empresa «Repsol Comercial de Productos Petrolíferos, Sociedad Anónima»*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Repsol Comercial de Productos Petrolíferos, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 23 de julio de 1992 de una parte por representantes de las Secciones Sindicales de CC.OO y U.G.T. 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, apartado 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1.040/1981, 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, 7 de agosto de 1992.

I CONVENIO COLECTIVO DE REPSOL COMERCIAL DE PRODUCTOS PETROLIFEROS, S. A. 1992-1993

TITULO 1. DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1. Ambito Territorial.

El presente Convenio Colectivo es de aplicación a la totalidad de los Centros de Trabajo de REPSOL COMERCIAL DE PRODUCTOS PETROLIFEROS, S.A.

Artículo 2. Ambito Personal.

Este Convenio Colectivo afecta al personal que presta sus servicios en la actualidad y a los que ingresen durante su vigencia, sin más exclusiones que las establecidas por normal legal o contractual.

Artículo 3. Ambito Temporal.

El presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia de dos años, que se extendería desde el día 1 de enero de 1992 hasta el día 31 de diciembre de 1993, con excepción de aquellos artículos o materias para las que se estipule una vigencia específica.

Artículo 4. Prórroga y resolución.

Este Convenio Colectivo quedará tácitamente prorrogado por años naturales al finalizar el periodo de vigencia establecido en el artículo 3, si no mediara denuncia expresa por cualquiera de las partes ejercitada en la forma y con la antelación previstas por la normativa legal vigente.

Artículo 5. Comisión de Garantía.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo actuará una Comisión de Garantía, como órgano de interpretación, vigilancia y fiscalización de su cumplimiento.

Esta Comisión, de carácter paritario, estará integrada, por parte de la representación social, por cuatro vocales designados por los Sindicatos integrantes de la Comisión Negociadora del presente Convenio. La representación de la Dirección de la Empresa no podrá exceder en número a la representación social.

La Comisión de Garantía se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, quienes de mútuo acuerdo fijarán fecha, lugar y hora de la reunión, debiendo celebrarse dentro de los veinte días naturales siguientes a la fecha de petición.

Se nombrará un Secretario, debiendo recaer el nombramiento necesariamente en un miembro de la Representación Social.

De cada reunión se levantará la correspondiente acta.

Artículo 6. Compensación, absorción y garantía personal.

En cuanto a la compensación y absorción, se estará a lo legislado sobre la materia.

Se respetaran las situaciones personales que, con carácter global, excedan del pacto, manteniéndose estrictamente a título personal.

TITULO 2. SISTEMA ORGANIZATIVO.

Artículo 7. Organización del trabajo.

En función de los Objetivos y Recursos de la Empresa, la Dirección definirá su Estructura Organizativa asignando a las Unidades Centrales de Gestión y Líneas de Negocio, las competencias y medios adecuados a su misión y objetivos.

Los ORGANIGRAMAS representan formalmente la ordenación de actividades, funciones, relaciones y recursos humanos asignados, identificándose cada uno de los puestos de trabajo en el INVENTARIO DE PUESTOS y desarrollándose los procedimientos internos y de coordinación, así como las descripciones funcionales de puestos en el MANUAL DE ORGANIZACION.

Artículo 8. Clasificación Profesional.

Se establecen los siguientes Grupos Profesionales :

1. Personal Superior.
2. Técnico Superior.
3. Técnico Medio.
4. Mando Intermedio.
5. Técnico Ayudante.
6. Administrativo.
7. Operario.

Cada uno de estos Grupos Profesionales responde a las titulaciones, aptitudes profesionales y contenido general de la prestación, siguiente :

PERSONAL SUPERIOR.

Es quien desempeña funciones de alta gestión o asesoramiento, normalmente como responsable de las unidades orgánicas de la Empresa.

TECNICO SUPERIOR.

Es quien, con título académico de grado superior, o nivel de conocimientos equivalente, desempeña fun-

ciones, con mando o sin él, propias de su titulación o experiencia en puestos que no implican responsabilidad sobre una Unidad Orgánica.

TECNICO MEDIO.

Es quien, con título académico de grado medio, o nivel de conocimientos equivalente, desempeña funciones, con mando o sin él, propias de su titulación o experiencia en puestos que no implican responsabilidad sobre una Unidad Orgánica.

MANDO INTERMEDIO.

Es quien con la adecuada formación a nivel de BUP, FP2 o de conocimientos equivalentes, tiene mando directo sobre personal del mismo o distinto grupo profesional, coordinando y supervisando el trabajo de estos, y realizando asimismo funciones propias de su formación y experiencia,

TECNICO AYUDANTE.

Es quien con la adecuada formación técnica a nivel de FP2 o conocimientos equivalentes, desempeña funciones propias de especialidades técnicas, pudiendo ejercer supervisión sobre la ejecución de trabajos de otras personas.

ADMINISTRATIVO.

Es quien con la adecuada formación administrativa a nivel de BUP, FP2 o conocimientos equivalentes, realiza funciones administrativas, contables u otras análogas, utilizando para ello los equipos necesarios para el tratamiento de la información, ya sea en las unidades administrativas de la Empresa o en otras áreas de la misma, pudiendo ejercer supervisión sobre la ejecución de trabajos de otras personas.

OPERARIO.

Es quien con la adecuada formación profesional a nivel de FP1 o conocimientos equivalentes, realiza funciones propias de un oficio o tareas que exigen cierta práctica o especialidad, pudiendo ejercer supervisión sobre la ejecución de trabajos de otras personas.

Artículo 9. Niveles Retributivos.

Cada uno de los Grupos Profesionales establecido en el apartado 1.1 comprenderá los siguientes niveles retributivos :

Grupo Profesional	Niveles Retributivos		
Personal Superior	1	a	3
Técnico Superior	1	a	8
Técnico Medio	3	a	9
Mando Intermedio	6	a	10
Técnico Ayudante	7	a	12
Administrativo	7	a	12
Operario	9	a	14

Artículo 10. Nivel Básico.

Es el nivel salarial fijado, en el Inventario de Puestos de la Empresa, para cada puesto de trabajo, para un desempeño pleno del mismo, dentro del intervalo de niveles retributivos del Grupo Profesional en que esté encuadrado el puesto.

Para la definición del nivel básico se atenderá a los siguientes factores requeridos por el puesto de trabajo :

- Nivel de Competencia profesional requerido.
- Nivel de Competencia en relaciones humanas requerido.
- Nivel de Complejidad de las funciones y tareas requerido.
- Nivel de Contribución a los resultados del puesto.
- Nivel de Responsabilidad inherente al puesto.

La contratación de personal de nuevo ingreso, del exterior, se realizará preferentemente en nivel retributivo inferior al básico del puesto. A partir del cumplimiento de los desempeños mínimos, se irá incrementando progresivamente el nivel retributivo hasta alcanzar el nivel básico del puesto, coincidiendo con su pleno desempeño. A estos efectos, se establecerán para los distintos puestos de trabajo, o grupo de estos, los criterios orientativos en cuanto a plazos para alcanzar su pleno desempeño y, consiguientemente, su nivel básico, considerando una actividad normal.

Artículo 11. Puesto de Trabajo.

Está constituido por el conjunto de funciones, atribuciones y responsabilidades asignado a una o varias personas y cuyo grado de competencia, responsabilidad y contribución requeridos por el puesto determina su Grupo Profesional y posición en el mismo.

La relación de puestos de trabajo necesarios para la consecución de los objetivos de la Empresa, constituye el INVENTARIO DE PUESTOS, donde se indica su :

- Denominación.
- Número de titulares.
- Grupo Profesional.
- Nivel Básico.

Artículo 12. Grupo de cotización a la Seguridad Social.

El contenido, alcance y responsabilidad de las funciones asignadas a cada puesto, dentro de su Grupo Profesional, determinarán el encuadramiento en los Grupos de tarifa de cotización a la Seguridad Social.

Artículo 13. Garantías profesionales.

- La prestación debida por cada trabajador quedará delimitada por su Grupo Profesional, y nivel básico y desarrollo profesional alcanzado, en su caso.
- Cuando una persona realice funciones de nivel básico superior o inferior al que tuviere reconocido, le será de aplicación lo establecido, sobre esta materia en el Estatuto de los Trabajadores.

En el caso de persona con desarrollo profesional consolidado, la diferencia retributiva por trabajo de superior categoría se calculará entre el nivel básico del puesto de mayor nivel y la retribución real (nivel básico + complemento personal por desarrollo profesional) del trabajador.

Artículo 14. Promoción.

El trabajador podrá acceder a una promoción profesional por:

- Ascenso a puesto de nivel básico superior, del mismo a distinto Grupo Profesional.
- Promoción económica en el propio puesto de trabajo.

1. Ascenso a puesto de nivel básico superior, del mismo o distinto Grupo Profesional.

Se efectuará :

- Por concursos, para los puestos encuadrados en los Grupos Profesionales de Técnicos Ayudantes, Administrativos y Operarios.
- Por libre designación de la Dirección, los puestos encuadrados en los demás Grupos Profesionales, y los de Secretaría y Conductor de Dirección.

2. Promoción económica en el propio puesto de trabajo.

La promoción económica requerirá, sobre el desempeño pleno del puesto de trabajo asignado, el avance en el desarrollo profesional del trabajador, mediante una mayor formación y un mayor nivel de competencia y aportación.

Estas promociones económicas, para el personal encuadrado en los Grupos Profesionales de Técnico Medio, Mando Intermedio, Técnico Ayudante, Administrativo y Operario se ajustarán a programas de capacitación y desarrollo, cuya implantación deberá obedecer a las necesidades organizativas de las distintas actividades de la Empresa y a objetivos de mayor potencial en determinadas áreas de trabajo, así como a las disponibilidades presupuestarias de cada ejercicio.

El adecuado desarrollo de estos programas dará lugar a complementos económicos de carácter personal, que serán previamente definidos en cada programa.

- ##### 3. Partiendo de los criterios y mecanismos de promoción arriba enumerados, las partes acuerdan mantener, a lo largo del último trimestre de este año, las oportunas negociaciones para el desarrollo de esta materia, incluidos los procedimientos que garanticen la objetividad y participación sindical.

Artículo 15. Cambio de puesto de trabajo.

Sin perjuicio de lo establecido en materia de cobertura de vacantes en el apartado 2.1. Ascenso a puesto de nivel básico superior del mismo o distinto Grupo Profesional, en el caso de producirse una vacante de carácter definitivo, por nueva creación, rotación o baja de su titular, la Dirección podrá asignar a ella a cualquier trabajador, siempre que no implique modificación sustancial de sus condiciones de trabajo, y que perteneciendo al mismo Grupo Profesional tenga el mismo Nivel Básico o siendo este inferior haya alcanzado por desarrollo profesional una situación retributiva equivalente (Salario Base + Complemento Personal).

TITULO 3. REGIMEN DE RETRIBUCION.

Artículo 16. 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.

Artículo 17. Salario Base.

Corresponderá el nivel básico de cada puesto de trabajo fijado, en el Inventario de Puestos, para un desempeño pleno del mismo, dentro del intervalo de niveles retributivos del Grupo Profesional en que esté encuadrado el puesto.

Sus valores, con efectos de 1 de enero de 1992, son los establecidos en el Anexo 1.

Se percibirá distribuido en catorce pagas anuales (doce pagas ordinarias y las extraordinarias de Julio y Navidad). Estas dos últimas se harán efectivas junto a la nómina ordinaria de Junio y Noviembre.

Artículo 18. Complemento Personal.

Corresponde a la diferencia, en su caso, entre el sueldo real de la persona dentro del intervalo retributivo de su Grupo Profesional, determinado por su "calificación profesional" y el Salario Base de su puesto de trabajo.

Para la determinación en cada caso y momento, de la cuantía del Complemento Personal, se atenderá a los siguientes criterios objetivos :

- Acumulación de experiencia y conocimientos, traducido en un mejor desempeño del puesto.
- Asunción de nuevas tareas.

- Esfuerzo y éxito en el desarrollo como profesional, y buen potencial para ocupar posiciones más elevadas en la estructura.

El complemento Personal podrá ser absorbido, en la cuantía que proceda, por incremento del Salario Base, como consecuencia de cambio a puesto de trabajo de nivel básico superior.

Se percibirá en catorce pagas al año, con idéntico criterio que el establecido para el Salario Base.

Salvo acuerdo en contrario con la representación de los trabajadores, este Complemento se revisará anualmente en el mismo porcentaje que el Salario Base.

Artículo 19. Antigüedad.

Se traducirá en aumentos periódicos por tiempo de prestación de servicios en la Empresa, consistente en trienios, sin límite de estos, que se devengarán a partir del día primero del mes en que se cumplan.

Su cuantía, de idéntico valor para todos los Grupos Profesionales, es, con efectos de 1 de enero de 1992, la establecida en el Anexo 1.

Se percibirá distribuido en catorce pagas anuales, con idéntico criterio que el establecido para los dos conceptos anteriores.

Artículo 20. Turnicidad.

El personal que preste sus servicios en jornada de trabajo a turno rotativo de mañana, tarde y noche, percibirá un complemento por este concepto, consistente en una cantidad fija mensual (doce pagas anuales), que será única y la misma para todos los Grupos Profesionales.

Su cuantía, con efectos de 1 de enero de 1992, es la establecida en el Anexo 1.

El personal que preste sus servicios en jornada de trabajo a turno rotativo de mañana y tarde, de lunes a viernes, percibirá por este concepto, el 50 por 100 del complemento anteriormente citado.

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

Artículo 21. Nocturnidad.

El personal que trabaje en turno de noche, cuyo horario de trabajo quede comprendido íntegramente entre las 21 horas a las 8 horas del día siguiente, percibirá por este concepto, un complemento de Nocturnidad por noche efectivamente trabajada.

La cuantía de este complemento, que será compatible y acumulable con el complemento de Turnicidad, será única y la misma para todos los Grupos Profesionales, y no se computará a efectos de determinar la remuneración de las vacaciones anuales retribuidas.

Su valor, con efectos de 1 de enero de 1992, es el establecido en el Anexo 1.

Cuando no se den los requisitos anteriores, pero existan horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 22 horas y las 6 horas, se abonará un complemento específico por hora trabajada en ese periodo. Su cuantía será única y la misma

para todos los Grupos Profesionales. Se exceptúan las horas extraordinarias y los casos en que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

Su valor, con efectos de 1 de enero de 1992, es el establecido en el Anexo 1.

Artículo 22.

Conceptos salariales de vencimiento periódico superior al mes, distintos de las gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad.

Los conceptos salariales de vencimiento superior al mes, distintos de las Gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad, establecidas o que pudieran establecerse, por vía legal o reglamentaria, se declaran incluidos debidamente prorrateados en los conceptos salariales : Salario Base, Complemento Personal y Antigüedad.

Artículo 23. Plus de Transporte y Distancia.

La compensación de los gastos que estos conceptos puedan ocasionar al trabajador, con motivo de sus desplazamientos al Centro de Trabajo, se declara expresamente incluida en el concepto Salario Base.

Artículo 24. Horas Extraordinarias.

Se abonarán aplicando un incremento del 75% al siguiente módulo de hora base :

$$\frac{SB + A + T + CP}{JA}$$

siendo :

SB = Salario Base anual.
A = Antigüedad anual.
T = Turnicidad, en su caso.
CP = Complemento Personal.
JA = Jornada de trabajo efectiva anual.

Alternativamente a su abono en la forma anteriormente especificada, el trabajador podrá optar por su compensación con descanso por tiempo equivalente, incrementado en el porcentaje antes indicado.

El descanso compensatorio lo será por jornada completa de trabajo, por lo que será necesaria la previa acumulación de un número de horas idéntico a la jornada vigente en cada momento. El descanso compensatorio se disfrutará en la fecha que de común acuerdo fijen la Dirección y el trabajador, dentro de los dos meses naturales siguientes.

Por el carácter y especial responsabilidad de sus funciones, el personal clasificado en los Grupos Profesionales de Técnico Superior, cualquiera que sea su nivel salarial, y de Técnico Medio con nivel básico 3, 4 o 5, se considerará excluido, a efectos de horas extraordinarias, del régimen de jornada máxima.

Artículo 25. Complemento Incapacidad Laboral Transitoria.

En los casos de baja por ILT derivada de Accidente, Enfermedad Profesional o Maternidad, la Empresa complementará, desde el primer día de la baja, la prestación abonada por la Seguridad Social hasta garantizar el 100 por 100 de los siguientes conceptos :

- Salario Base.
- Complemento Personal.
- Antigüedad.
- Turnicidad.

Del mismo modo se procederá tratándose de baja derivada de enfermedad, cuando el índice de absentismo por esa circunstancia en el año natural inmediatamente anterior no haya excedido, en el conjunto de la Empresa, del 3,4%. De haberse sobrepasado este índice, la garantía de complemento sobre los conceptos salariales arriba citados se ajustaría a los siguientes porcentajes :

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

Para la aplicación de este complemento durante 1992, se considera que el índice de absentismo por enfermedad en 1991 no ha sobrepasado la cifra del 3,4%.

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

ANEXO 1

SALARIO BASE.

NIVEL	PESETAS BRUTAS/AÑO
1	5.704.920
2	5.278.800
3	4.886.600
4	4.510.300
5	4.208.200
6	3.932.600
7	3.582.800
8	3.280.700
9	3.015.700
10	2.793.100
11	2.607.600
12	2.438.000
13	2.279.000
14	2.120.000

ANTIGÜEDAD.

59.360 Ptas. brutas anuales por trienio.

TURNICIDAD.

28.620 Ptas. Brutas por mes.

NOCTURNIDAD.

Turno de noche: 2.908 Ptas. brutas por noche trabajada

Hora nocturna : 364 Ptas. brutas por hora.

TITULO 4. TIEMPO DE TRABAJO.

Artículo 25. Jornada de trabajo.

La jornada laboral en Repsol Comercial será de 1723 horas de trabajo efectivo al año. No obstante lo anterior al personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo, que proceda de las Empresas Repsol Petróleo, Repsol Distribución, en ambos casos de su organización central y Campsa, se le reconocerá y respetará a título personal una jornada laboral de 1630 horas de trabajo efectivo al año.

La jornada de trabajo para el personal de jornada ordinarias se prestará semanalmente de lunes a viernes.

El personal de jornada ordinaria desarrollará su trabajo en régimen de jornada partida de mañana y tarde, excepto durante el periodo del 15 de Junio al 14 de Septiembre, ambos inclusive, en que será en régimen de jornada continuada y sin que su duración pueda ser inferior a 6 horas y 30 minutos.

El personal de jornada ordinaria, durante el periodo de jornada partida, dispondrá de un descanso para comer de una hora u hora y media, a opción del trabajador, entre las 13 h. 30 m. y las 15 h. 30 m.

Artículo 27. Horario de trabajo.

1. Personal de jornada ordinaria.

Anualmente se confeccionará el cuadro horario y el calendario laboral, que deberá contemplar los siguientes extremos :

- Horario.

Flexibilidad de horario a la entrada y salida al trabajo, con un máximo de 1 hora en jornada partida y 30 minutos en continuada.

En jornada partida la flexibilidad de entrada tendrá como límite máximo las 9 horas y la de salida el límite mínimo de las 17 horas. En jornada continuada los límites anteriores serán las 8,30 horas y las 14,30 horas, respectivamente.

- Calendario Laboral.

Contemplará los festivos oficiales de carácter laboral.

Asimismo, se establecerán, para el personal de jornada ordinaria, dos puentes anuales y dos festivos adicionales en Navidad.

Los dos puentes se fijarán de común acuerdo entre el trabajador y su línea de mando en función a las necesidades del servicio, para que la actividad de la Empresa no se vea afectada, de entre un máximo de cuatro puentes que establecerán la Dirección de la Empresa y los Representantes de los Trabajadores en el calendario laboral del año.

Los dos festivos en Navidad se fijarán también entre la Dirección de la Empresa y los Representantes de los Trabajadores en el calendario laboral.

2. Personal de jornada a turnos.

Para el personal que realice su jornada en régimen de turnos se fijarán, en el cuadrante correspondiente, los descansos anuales a disfrutar, de tal forma que la jornada a realizar no supere la anualmente establecida en cada caso.

Artículo 28. Vacaciones.

Todo el personal disfrutará de veintidos días laborales de vacaciones retribuidas por año.

En el año de comienzo de la relación laboral, el personal de nuevo ingreso disfrutará dentro del mismo, la parte proporcional que corresponda 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 estén en la Empresa en el transcurso del año, si bien en este caso tendrán derecho a la compensación en metálico de la parte proporcional de vacaciones no disfrutadas a la fecha de la baja.

Artículo 29. Licencias retribuidas.

El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente :

- Matrimonio propio : Quince días naturales.
- Matrimonio de hijos, padres, hermanos del trabajador o de su conyuge : Un día.
- Alumbramiento esposa y enfermedad grave o fallecimiento de conyuge, hijos, padres, hermanos, abuelos y nietos -en grado de consanguinidad o afinidad- :tres días si ocurre en la localidad de residencia o en su zona de influencia (radio de 50 Kms); que se elevarán a cinco si obliga a desplazamientos a localidad distinta fuera de dicha zona. De estos días, dos serán siempre laborables.
- Traslado de domicilio habitual : Un día.
- 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.
- Por exámenes para la obtención de un título profesional en Centro oficial u oficialmente reconocido, los días necesarios para concurrir a los mismos en las oportunas convocatorias.
- Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, o disfrutarla al principio o final de la jornada.

Artículo 30. Licencias no retribuidas.

El trabajador podrá disponer, supeditado a las necesidades del servicio, de hasta tres meses anuales de licencia no retribuida.

Artículo 31. Excedencia.

En materia de excedencia, forzosa o voluntaria, será de aplicación el régimen general establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

TITULO 5. BENEFICIOS EXTRASALARIALES.

Artículo 32. Aportación para Plan de Pensiones.

En tanto no exista un Plan de Pensiones en la Empresa, ésta aportará anualmente (12 pagas anuales) en un Plan de Pensiones de Sistema Individual, constituido por el trabajador, un 5,37 por 100 de su salario base, antigüedad y Complemento personal. En cualquier caso, esta aportación para Plan de Pensiones no podrá superar el límite máximo de aportación establecido en el artículo 5.3 de la Ley 8/1989, de 8 de Junio, reguladora de los Planes y Fondos de Pensiones.

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo se comprometen a establecer un Plan de Pensiones de Sistema de Empleo, que sustituya y englobe la obligación anterior manteniendo en cualquier caso el porcentaje de aportación arriba indicado.

Artículo 33. Préstamos.

Se establece un Sistema de préstamos al personal con la finalidad de ayudar a resolver necesidades económicas extraordinarias.

El sistema estará dotado con un fondo circulante máximo del 15 por 100 de la dozava parte de la nómina anual del personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio.

Estos préstamos que no devengarán interés alguno, se concederán por una comisión mixta paritaria de la Dirección y los representantes de los trabajadores.

La Dirección de la Empresa y los representantes de los trabajadores, desarrollarán de mútuo acuerdo el presente sistema de préstamos, regulando entre otros extremos : cantidades máximas a conceder, motivos de concesión, plazos de amortización, procedimiento de solicitud, etc..

Artículo 34. Subvención comida.

Se abonará al personal por este concepto, una subvención por día de trabajo efectivo en periodo de jornada partida,

Con efectos 1.1.1992, esta subvención se fija en 910 pesetas brutas. Para 1993 la subvención será de 1.000 pesetas brutas.

Esta Subvención no se percibirá en situación de desplazamientos temporales en Comisión de Servicios, coincidente con el horario del almuerzo.

Artículo 35. Ayuda por hijos disminuidos físicos y mentales.

Los trabajadores con hijos disminuidos físicos o mentales reconocidos por el INSS/INERSO con un grado de incapacidad no inferior a un 33 %, tendrán derecho a una percepción, por cada hijo en dicha situación, de 12.000 pesetas brutas mes.

TITULO 6. JUBILACION

Artículo 36. Jubilación.

De conformidad con los criterios establecidos respecto de la negociación colectiva en la Sentencia del Tribunal Constitucional de 2 de Julio de 1981, la jubilación obligatoria tendrá lugar al cumplir los 65 años de edad.

TITULO 7. TRASLADOS.

Artículo 37. Traslados.

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

El traslado podrá realizarse :

- A instancia del interesado.
- Por mútuo acuerdo de empresa y trabajador.
- Por decisión de la Dirección de la Empresa, de acuerdo con lo establecido en el artículo 40.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 38. Traslado a instancia del trabajador.

En este caso la petición se formulará por escrito y, de accederse a ella, el trabajador no tendrá derecho a indemnización alguna, siendo integralmente a cargo del trabajador los gastos de cualquier naturaleza causados o derivados del traslado.

Artículo 39. Traslado por mutuo acuerdo de empresa y trabajador.

Cuando el traslado se efectúe de mútuo acuerdo entre empresa y trabajador, se estará a lo convenido entre ambas partes.

Artículo 40. Traslado por decisión de la Dirección de la Empresa.

Se podrá efectuar en los supuestos y con arreglo al procedimiento establecido en el artículo 40.3 del Estatuto de los Trabajadores o disposición legal que le sustituya.

Con ocasión del traslado por decisión de la Dirección de la Empresa esta :

- Abonará al trabajador los gastos de transporte de familiares y mudanza de enseres, entre la localidad de origen y la de destino.
- Abonará una compensación económica, consistente en :

<u>Pesetas Trabajador</u>	<u>Pesetas Cónyuge</u>	<u>Pesetas Hijo (1)</u>
950.000	250.000	100.000

(1) hijos incluidos como beneficiarios de asistencia sanitaria en la cartilla de la Seguridad Social.

En caso de traslado de un matrimonio, ambos cónyuges percibirán la parte de la prestación correspondiente al trabajador, ninguno percibirá la parte correspondiente a cónyuge, y uno sólo de ellos percibirá la correspondiente a hijos.

El importe de esta compensación tendrá durante dos años, a contar estos desde la fecha del traslado, la condición de préstamo sin intereses concedido por la empresa al interesado, a reintegrar por el trabajador si en el curso de ese periodo de tiempo causa baja en la Empresa, salvo que dicha baja obedeciera a fallecimiento, invalidez o excedencia forzosa.

En el supuesto de alquilar una vivienda o constituir un préstamo para adquisición de esta, en la localidad de destino, y previa su acreditación documental, se le abonará, con el tope, en

todo caso, de las rentas pactadas o intereses del préstamo, la siguiente ayuda mensual :

Un 15% de la dozava parte de la cuantía en vigor del Salario Base anual que el trabajador tenga asignado en la fecha de su traslado estableciéndose como garantía mínima, a efectos de aplicar el porcentaje anterior, la cuantía del Salario Base del nivel salarial 5 de la tasa de retribuciones vigente en la Empresa en dicha fecha.

Esta ayuda se percibirá durante siete años y medio. En el caso de constituir préstamo para adquisición de vivienda, el trabajador podrá optar por percibir esta ayuda de una sola vez, descontada al tipo del 10%. De causar baja el trabajador dentro de los siete años y medio subsiguientes al traslado, por motivos distintos del fallecimiento, invalidez o excedencia forzosa, este deberá reintegrar la parte alicuota de la ayuda correspondiente al periodo que reste hasta completar los siete años y medio.

En el supuesto de traslado de un matrimonio, sólo uno de los cónyuges podrá acogerse a esta ayuda de vivienda.

- Asimismo, concederá, con el carácter de permiso retribuido con la totalidad del salario, los días necesarios para efectuar el cambio de residencia, con el límite máximo de diez días laborables. Este permiso podrá disfrutarse, a opción del trabajador, en forma continuada o fraccionadamente.

TITULO 8. SALUD LABORAL Y SEGURIDAD

Artículo 41. Salud y Seguridad en el trabajo.

En cuantas materias afecten a salud y seguridad en el trabajo, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ordenanza 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 del párrafo anterior, en consonancia con los siguientes criterios y declaraciones generales:

Principios Generales.

1. Hasta tanto se actualice la legislación en la materia se considerarán como niveles máximos admisibles de sustancias químicas y agentes físicos en el medio ambiente laboral los valores límites umbral utilizados por los SSSH del Ministerio de Trabajo.
2. En cada centro de trabajo, y por cada área homogénea, se llevará el registro periódico de los datos ambientales establecidos en la legislación vigente, así como aquellos otros que, en su caso, pueda acordar el Comité de Salud y Seguridad en el Trabajo. Los resultados del muestreo serán puestos a disposición de las partes interesadas.

3. Todo trabajo, que después de efectuadas las mediciones aludidas en el apartado anterior, sea declarado insalubre, penoso o tóxico, conforme a la legislación vigente sobre esta materia (Decretos 2414/61 y 3494/64) tendrá un carácter excepcional, debiendo en todos los casos fijarse un plazo determinado para la desaparición de este carácter, sin que ello reporte ningún perjuicio para la situación laboral del trabajador. Esto conllevará necesariamente la prohibición de realizar jornadas 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 su generación, emisión y transmisión, utilizando como medida excepcional los medios de protección personal contra los mismos, en tanto no sea posible anular dicha generación, emisión y/o transmisión del riesgo.
5. En toda ampliación o modificación del proceso productivo se procurará que la nueva tecnología, procesos o productos a incorporar, no supongan riesgos que superen los referidos valores límites umbral. Cuando se implante nueva tecnología, se añadirán asimismo las técnicas de protección que dicha tecnología lleve anejas.
6. Todo accidente de trabajo, enfermedad profesional, declarada como tal por la S. Social, u otro tipo de daño a la salud del trabajador, derivada del trabajo, obligará a la adopción de las medidas necesarias posibles para evitar su repetición.

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 diez días desde su recepción.
7. Siempre que exista un riesgo demostrado para la salud del trabajo, derivado del puesto de trabajo, el trabajador deberá ponerlo en conocimiento del sus superiores. Paralelamente podrá recurrir al Comité de Salud y Seguridad. Este podrá proponer a la Dirección las medidas oportunas hasta que el riesgo desaparezca.
8. En todo nuevo proceso que se implante, caso de no existir normativa legal que reglamente el nivel de exigencia en materia de prevención de riesgos, se confeccionará un proyecto de seguridad del que se dará traslado para informe a los representantes de los trabajadores.
9. En los casos que corresponda se tendrá en cuenta, en materia de jornada, lo previsto en los artículos 28, 29 y 30 del Real Decreto 2001/89 de 28 de Julio en relación con las limitaciones de los tiempos de exposición al riesgo.
10. Los trabajadores y el Comité de Salud y Seguridad tendrán derecho a la información necesaria sobre los materiales empleados, la tecnología y demás aspectos del proceso productivo que sean necesarias para el conocimiento de los riesgos que puedan afectar a la salud física o mental del trabajador, así como a las medidas de prevención.
11. Los trabajadores, individualmente, tendrán derecho a toda información correspondiente a los estudios que se realicen sobre su medio ambiente en el trabajo y sobre su estado de salud,

incluyendo los resultados de las pruebas y reconocimientos médicos que se les practiquen.

12. Los reconocimientos médicos que se efectúen por los Servicios Médicos de la Empresa, deberán tener en cuenta las características del puesto desempeñado, así como las materias o medios que se manipulen por el trabajador.

Aquellos trabajadores que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición del riesgo o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular.

13. 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.
14. 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 deformaciones del feto, deberá ser cambiada de puesto, sin merma de su retribución, reintegrándose al mismo cuando se reincorpore al trabajo después del parto.

Artículo 42. Comité de Salud y Seguridad.

1. Se constituirá en la Empresa un Comité de Salud y Seguridad, que sustituirá en sus competencias y funciones al Comité 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.

En el citado Comité, que actuará como órgano paritario y colegiado, estará compuesto por tres miembros, 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 u en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y por la representación de la Dirección en número igual al de los representantes del personal.

2. 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 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 trabajarán

absteniéndose de decisiones unilaterales durante un plazo de 15 días desde el inicio de las discusiones, salvo que concurren 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.

Artículo 43. 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 de la Empresa 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 en 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, sólo podrá ser suministrada con carácter innominado o mediante otro sistema que garantice el respecto 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.

TITULO 9. DERECHOS SINDICALES.

Artículo 44. 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, disfrutarán 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 un máximo de seis miembros que necesariamente tendrán que ostentar la condición de Delegado Sindical o Representante de los Trabajadores.

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.

Artículo 45. Ejercicio de los derechos de representación.

Los derechos de representación del personal serán ejercidos por el Comité de Empresa o Delegados Sindicales, 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 del Comité de Empresa 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 el Centro de Trabajo. A estos efectos, el Comité propondrá a la Dirección un presupuesto anual de material de oficina y fotocopiado.

b) La Empresa pondrá a disposición del Comité de Empresa un tablón de anuncios que ofrezca posibilidades de comunicación fácil con los trabajadores y que pueda 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 Empresa, por propia iniciativa o a petición suscrita por el 25 por 100 de la plantilla del 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 el Director de Area de Recursos Humanos, 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.

El Secretario del Comité de Empresa respectivo, comunicará a la Dirección, con la suficiente antelación (setenta y dos horas, que podrá ser disminuido a cuarenta y ocho horas si así razones de urgencia lo aconsejaren), 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 y Delegados de Personal que cada Sindicato o Agrupación ostente, por treinta y cinco y quince horas mensuales, respectivamente.

Las distintas bolsas de horas así creadas, solo podrán ser utilizadas por los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal 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 treinta y cinco 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 al Presidente y Secretario del Comité del 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:

1º. A nivel de Empresa:

Los Sindicatos y Agrupaciones titulares de las bolsas globales de horas así creadas, deberán comunicar, a través de la Sección Sindical, la distribución trimestral de horas. Dicha distribución deberá contener, como mínimo:

- a) 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.
- b) 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.
- c) Distribución del número de horas restantes, una vez detraídas las de los liberados para cada Sindicato o Agrupación.

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

La asignación de horas 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 35 o 15 horas que legalmente le corresponde, sin posibilidad de acumularlas a la bolsa global de horas.

2º. A nivel individual:

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

Las Secciones Sindicales, 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 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 lo permitan.
- g) Para ausentarse del puesto de trabajo deberán dar cuenta previa, con una antelación de cuarenta y ocho horas, para el personal con régimen de trabajo a turnos y de veinticuatro horas para el resto al mando inmediato superior.
- h) Todos los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal 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) El Comité de Empresa recibirá 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, el Comité de Empresa podrá solicitar a través del Director de Área de Recursos Humanos, cualquier otra información que considere 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, 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 emitirá a la Dirección de la Empresa sin que, en ningún caso, tengan los mismos carácter vinculante.

j) El Comité de Empresa y Delegados de Personal,

ejercerá una labor de vigilancia sobre las siguientes materias :

- Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respecto 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, el Comité de Empresa podrá 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 del Comité de Empresa y los Delegados de Personal, y éstos en su conjunto, observarán sigilo profesional, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa y, en especial, en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

Artículo 46.- Comisión paritaria de información y seguimiento.

Se constituirá una Comisión de Información y Seguimiento, con vigencia hasta el 31 de Diciembre de 1993, compuesta por ocho miembros, cuatro por la Dirección de la Empresa y cuatro por la representación de los trabajadores. Esta representación se establecerá proporcional al número de representantes del personal por cada opción sindical, con derecho a representación, en función de los resultados de las elecciones sindicales que se realicen en la Empresa. La Comisión designará, además, un Secretario, sin voz ni voto, entre el personal de la propia Empresa.

Sus funciones serán :

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

Serán funciones del Secretario :

- Levantar Actas de las reuniones que se celebren y remitirlas a cada miembro de la Comisión.

- Efectuar las oportunas notificaciones y citaciones.
- Llevar el libro correspondiente a Actas.
- Cualquier otra inherente a su condición de Secretario.

Funciones.

- Conocer sobre planes de carácter industrial, económico y financiero que afecten a la política laboral de la Empresa.
- Emitir informes y elaborar propuestas relativas a los puntos anteriores, así como a la estrategia de la Organización del Trabajo de la Empresa, de las que se recibirá respuesta en un tiempo razonable.

Reuniones.

- La comisión se reunirá, al menos, una vez cada tres meses y en sesión extraordinaria, cuando lo solicite la mitad de sus miembros.
- La Convocatoria la hará el Secretario, mediante notificación escrita a los Vocales, con diez días de antelación en las sesiones ordinarias, adjuntándoles el Orden del Día con la documentación correspondiente.
- La notificación de las sesiones extraordinarias se efectuará con la antelación que sea posible en cada caso.
- De cada reunión se levantará el Acta correspondiente.

TITULO 10. PROCEDIMIENTOS VOLUNTARIOS DE SOLUCION DE CONFLICTOS COLECTIVOS.

Artículo 47.

El presente título regula los procedimientos para solución de los conflictos surgidos entre la Dirección de REPSOL COMERCIAL DE PRODUCTOS PETROLIFEROS, S.A. y sus trabajadores o sus respectivas organizaciones sindicales.

Artículo 48.

Serán susceptibles de someterse a los procedimientos voluntarios de solución de conflictos comprendidos en el presente acuerdo, aquellas controversias o disputas laborales que comprendan a una pluralidad de trabajadores, o en las que la interpretación, objeto de divergencia, afecte a intereses suprapersonales o colectivos.

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

Artículo 49.

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

- a) Interpretación acordada en el seno de la Comisión de Garantía del Convenio Colectivo.
- b) Mediación.
- c) Arbitraje.

Artículo 50. Mediación.

1. La mediación será obligatoria y su procedimiento no estará sujeto a ninguna tramitación preestablecida, salvo la designación del mediador, la formalización de la avenencia que, en su caso, se alcance, y que el plazo para su resolución no exceda de 40 días, salvo que se den circunstancias excepcionales apreciadas por la Comisión de Garantía.
2. Las partes harán constar documentalmente las divergencias, designando al mediador y señalando la gestión o gestiones sobre las que versará su función. Una copia se remitirá a la Comisión de Garantía del Convenio Colectivo.
3. La designación del mediador se hará de mutuo acuerdo las partes, preferentemente de entre los expertos que figuran incluidos en la lista que apruebe a estos efectos la Comisión de Garantía del Convenio Colectivo.

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

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

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

Artículo 51. Arbitraje.

1. Mediante el procedimiento de arbitraje las partes en conflicto podrán acordar voluntariamente, caso por caso, encomendar a un tercero y aceptar de antemano la solución que éste dicte sobre sus divergencias.
2. El acuerdo de las partes promoviendo el arbitraje será formalizado por escrito, se denominará compromiso arbitral y constará, al menos en los siguientes extremos :
 - Nombre del árbitro o árbitros designados.
 - Cuestiones que se someten al laudo arbitral y plazo para dictarlo. Dicho plazo no podrá exceder de 40 días salvo que se aprecien circunstancias excepcionales por la Comisión de Garantía.
 - Domicilio de las partes afectadas.
 - Fecha y firma de las partes.
3. Se hará llegar copia del compromiso arbitral a la Comisión de Garantía del Convenio Colectivo y, a efectos de constancia y publicidad, a la Autoridad Laboral competente.
4. La designación del árbitro o árbitros será libre y recaerá en expertos imparciales, preferentemente de entre los que figuren incluidos en la lista que apruebe la Comisión de Garantía del Convenio Colectivo.

La Comisión comunicará al árbitro o árbitros su nombramiento y el compromiso arbitral.

5. Una vez formalizado el compromiso arbitral, las partes se abstendrán de instar cualesquiera

- otros procedimientos sobre la cuestión o cuestiones sujetas a arbitraje.
6. Cuando un conflicto colectivo haya sido sometido a arbitraje, las partes se abstendrán de recurrir a huelga o cierre patronal mientras dure el procedimiento arbitral.
 7. El procedimiento arbitral se caracterizará por los principios de contradicción e igualdad entre las partes. El árbitro o árbitros podrán pedir el auxilio de expertos si fuera posible.
 8. La resolución arbitral será vinculante e inmediatamente ejecutiva y resolverá motivadamente todas y cada una de las cuestiones fijadas en el compromiso arbitral.
 9. El árbitro o árbitros, que siempre actuarán conjuntamente, comunicarán a las partes la resolución del plazo fijado en el compromiso arbitral, notificándolo igualmente a la Comisión de Garantía del Convenio Colectivo y a la Autoridad Laboral competente.
 10. La resolución arbitral, si procede, será objeto de depósito, registro y publicación a idénticos efectos de los previstos en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.
 11. La resolución arbitral tendrá la misma eficacia de lo pactado en Convenio Colectivo.

TÍTULO 11. INFRACCIONES Y SANCIONES

Artículo 52. 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.

Artículo 53. Graduación de faltas.

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

Artículo 54. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las acciones u omisiones siguientes :

- a) Hasta tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante un periodo de un mes, si el retraso es superior a diez minutos e inferior a treinta.
Con independencia de lo anterior y en cualquier caso no se abonará la retribución correspondiente a la jornada no realizada.
- 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.
- 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.

Artículo 55. Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las acciones u omisiones siguientes :

- a) Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un mes, si el retraso es superior a diez minutos e inferior a treinta.

Con independencia de lo anterior y en cualquier caso no se abonará la retribución correspondiente a la jornada no realizada.

- b) Ausencia o retrasos superiores a treinta minutos, sin causa justificada, por dos días durante un periodo de treinta.
- c) Falta al trabajo de dos días en un periodo 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 falta 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.

Artículo 56. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las acciones u omisiones siguientes :

- a) Mas de quince faltas injustificadas, de puntualidad, en la asistencia al trabajado cometidas en un periodo de seis meses o treinta durante un año, si el retraso es superior a diez minutos e inferior a treinta.
- Con independencia de lo anterior y en cualquier caso no se abonará la retribución correspondiente a la jornada no realizada.
- b) Faltar tres días al trabajo, durante un periodo 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 Empresas 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 embriaguez habitual o toxicomanía durante el trabajo.
- f) Violar el secreto de correspondencia o de documentos reservados o revelar datos de reserva obligada.
- g) 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.
- h) Causar accidente grave por negligencia o imprudencia.
- i) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
- j) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.
- k) Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
- l) Introducir en el centro de trabajo armas de cualquier clase.
- m) Fumar o encender fuego en cualquier zona no autorizada oficialmente por razones de seguridad.
- n) 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.
- ñ) El abuso 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.

- o) 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.

Artículo 57. Sanciones.

Las sanciones que podrá imponer la Dirección, atendiendo a la gravedad de la falta y según las circunstancias que concurren en cada caso, serán las siguientes :

- Por faltas leves :

- . Amonestación verbal.
- . Amonestación por escrito.
- . Suspensión de empleo y sueldo por tiempo de un día.

- Por faltas graves :

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

Artículo 58. 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 oír 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 con carácter específico en la LOLS y E.T..

Artículo 59. 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.