

El plus reglamentario de trabajo nocturno será el 35 por 100 del salario base y se percibirá por día trabajado.

El personal que trabaje alternativamente en turno de mañana y tarde, o de mañana, tarde y noche, percibirá un plus por día trabajado equivalente al 10 por 100 de su salario base.

En todos los puntos mencionados en esta condición los porcentajes referidos lo son con relación a la tabla especificada en la condición cuarta.

Séptima.—El valor base de la hora extraordinaria se calculará mediante la siguiente fórmula (siempre referida a los datos de la tabla especificada en la condición cuarta).

$$\frac{(\text{Salario base} + \text{Complemento personal/día}) \times 425 \text{ días}}{(\text{Sueldo base} + \text{Complemento personal/mes}) \times 14 \text{ meses}} \times 0,679$$

1.695 horas

Las bases así obtenidas se incrementarán en los porcentajes que establece el Estatuto de los Trabajadores.

La prima mínima se percibirá también en horas extraordinarias. No se percibirá en éstas en plus convenio.

No obstante, y cuando ello sea posible, las horas extraordinarias podrán compensarse con tiempo de descanso, a razón de una hora y cuarenta y cinco minutos por cada hora extraordinaria. Las horas extraordinarias de esta naturaleza deberán quedar compensadas dentro de los tres meses siguientes a su realización y, en todo caso, dentro de cada año natural.

Octava.—La compensación diaria por gastos de viaje, desde el 1 de enero de 1992, será de 4.655 pesetas brutas, en desplazamientos a localidad distante hasta 200 kilómetros de la del contrato del trabajador.

El importe de la dieta reflejada en el párrafo anterior será de 6.375 pesetas brutas cuando el desplazamiento se haga a localidad distante más de 200 kilómetros del Centro de trabajo.

La media dieta se fija en 1.710 pesetas brutas.

Este régimen de compensación diaria por gastos de viaje no será aplicable con carácter general en Ceuta, Melilla, Baleares, Canarias y Andorra. En su lugar, los trabajadores desplazados a estos puntos percibirán el importe de los gastos de hotel, más una dieta alimentaria de 4.435 pesetas por día. La media dieta en este régimen será de 1.995 pesetas.

Estos conceptos tienen por su carácter y naturaleza la consideración y efectos jurídicos de indemnización o suplido, quedando su devengo vinculado a que el trabajador realice gastos por razón del trabajo en localidad distinta que deban ser soportados por la Empresa.

A partir de 1 de enero de 1993, estos valores experimentarán unos incrementos cuyas cuantías serán iguales a las que para los mismos conceptos establezca el Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de la Comunidad de Madrid.

Novena.—El personal que presta sus servicios en la factoría de Toledo percibirá la cantidad de 120 pesetas por día trabajado en dicho Centro desde el día 1 de enero de 1992.

Esta cantidad será revisada en el mismo porcentaje en que se incrementa la tarifa del autobús urbano entre Toledo y el polígono industrial, con efectos del día 1 del mes siguiente a aquel en que se aplique la nueva tarifa.

Décima.—Los empleados de este Convenio que no estén en situación de jubilación percibirán con la nómina del mes de agosto de 1992 la cantidad de 60.930 pesetas en concepto de beneficios sociales.

Para el año 1993, y por el mismo concepto, la cuantía a abonar en el mes de agosto será de 64.000 pesetas.

Undécima.—Los trabajadores que acrediten pertenecer como mutualistas de número a la Mutualidad de Previsión Social para Ayuda a Subnormales percibirán en 1992 una ayuda de 28.000 pesetas por cada hijo inscrito en la mencionada Mutualidad.

Duodécima.—Durante los años 1992 y 1993 se concederán préstamos para la adquisición de viviendas según las normas establecidas. A tal efecto se constituye un fondo de 2.000.000 de pesetas anuales.

Decimotercera.—Al personal en situación de incapacidad laboral transitoria o invalidez provisional se le garantiza la percepción del 100 por 100 de la retribución mínima garantizada en la condición cuarta que tenga asignada más el complemento personal que tuviese.

Para ello, la Compañía complementará, a su cargo, las prestaciones económicas que por cualquier concepto derivado de estas situaciones pudieran corresponder a los trabajadores en estas circunstancias.

Los descansos por maternidad serán considerados, a efectos económicos, como incapacidad laboral transitoria.

El personal que sea declarado en situación de invalidez permanente percibirá al extinguirse su contrato de trabajo la indemnización que, en su caso, legalmente le corresponda.

Decimocuarta.—La Empresa complementará a su cargo, con carácter de indemnización, el importe de la pensión que pudiera corresponder al personal que se jubile anticipadamente antes de cumplir la edad de sesenta y cinco años hasta el 100 por 100 de la retribución mínima garantizada en la condición cuarta que tenga asignada, más el complemento personal que tuviese, en base anual, en el momento de pasar a la situación anticipada de jubilación, y hasta que cumpla los sesenta y cinco años de edad si, de acuerdo con el Régimen General de la Seguridad Social, tuviese derecho a jubilación pensionada, y siempre que, a juicio de la Empresa, las circunstancias del empleado y las razones que aduzca para anticipar su jubilación así lo justificasen.

Decimoquinta.—Se establece la siguiente garantía en relación con la evolución del índice general de precios al consumo en 1992, que sustituye para dicho año a la correspondiente del Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la Comunidad de Madrid:

Si el incremento del índice de precios al consumo real para el conjunto del año fuese superior al 6,2 por 100 y hasta un límite máximo del 7 por 100 se determinará el exceso porcentual y se cuantificará en pesetas para cada uno de los grupos salariales, en relación con las retribuciones mínimas garantizadas establecidas en la condición cuarta.

Las cantidades así determinadas se incrementarán en la tabla, de acuerdo con su correspondiente estructura, con efectividad de 1 de enero de 1992. La aplicación de esta garantía afectará, en su caso, exclusivamente al personal que se encuentre en plantilla en la fecha de publicación del índice de precios al consumo real del año 1992.

## 3216

*RESOLUCION de 18 de enero de 1993, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Repsol Exploración, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «Repsol Exploración, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 24 de septiembre de 1992, de una parte, por los designados por la Dirección de la citada Empresa para su representación, y de otra, por las Secciones Sindicales de UGT, ELA/STV y CC.OO., en representación de los trabajadores de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, Esta Dirección General acuerda:

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

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

Madrid, 18 de enero de 1993.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

### CONVENIO COLECTIVO «REPSOL EXPLORACION, SOCIEDAD ANONIMA», 1992-1994

#### CAPITULO PRIMERO

##### Ambito de aplicación

Artículo 1.º *Ambito funcional*.—El presente texto es el acuerdo alcanzado por «Repsol Exploración, Sociedad Anónima», Empresa dedicada a la investigación, explotación, industrialización, transporte y comercialización de hidrocarburos y sus empleados.

Art. 2.º *Ambito personal*.—Las normas del presente Convenio serán de aplicación a todos los empleados que presten sus servicios en la Empresa, sin más exclusiones que las derivadas de las normas legales y con las excepciones siguientes:

a) Directores de Area, Directores, Jefes de Delegación, Jefes de Base y Jefes de Departamento.

b) También serán excluidos voluntariamente aquellos empleados que ocupen puestos de Técnicos Altamente Cualificados del G.P.8, siempre que lo proponga la Dirección y lo acepte de forma expresa el empleado. De este colectivo podrá excluirse hasta un tope máximo del 50 por 100 del personal actualmente en Convenio.

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

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

Los empleados contratados por duración determinada se registrarán, en todo caso, además de por las normas contenidas en el Convenio Colectivo, por sus condiciones particulares establecidas en su contrato individual de trabajo.

Se establece una indemnización al finalizar, por conclusión, la relación laboral de los contratados por obra o servicio determinado que hayan prestado sus servicios por un período superior a tres años. Esta indemnización será de veintiún días por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año. Excepcionalmente, la Empresa considerará situaciones personales por razón de edad para incrementar dicha indemnización, o bien ofrecer la posibilidad de acogerse a los planes de jubilación anticipada que la Empresa tenga previstos, para aquellos trabajadores comprendidos en las edades indicadas en los mismos.

**Art. 3.º Ambito territorial.**—Las normas del presente Convenio Colectivo se aplicarán en todos los Centros de trabajo existentes en la Empresa, así como en cualquier otro que durante la vigencia del presente Convenio pueda establecerse.

**Art. 4.º Ambito temporal.**—El presente Convenio entrará en vigor el mismo día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», pero surtirá efecto desde el día 1 de enero de 1992.

La duración será de tres años, contados desde el día 1 de enero de 1992 hasta el 31 de diciembre de 1994, siendo prorrogado tácitamente de año en año, a partir del 31 de diciembre de 1994, siempre que no se denuncie debida y reglamentariamente su vigencia por cualquiera de las partes con tres meses de antelación a la fecha de vencimiento o a la de cualquiera de sus prórrogas.

## CAPITULO II

### Organización del trabajo y clasificación del personal

**Art. 5.º Organización del trabajo.**—La organización, dirección y supervisión del trabajo, de conformidad con las disposiciones legales, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa, efectuando ésta las delegaciones que considere oportunas.

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

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

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

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

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

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

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

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

**Art. 6.º Clasificación del personal.** 1. La clasificación del personal se estructura en base a grupos funcionales y grupos profesionales.

a) Los grupos funcionales son los siguientes:

Grupo funcional de Técnicos.  
Grupo funcional de Administrativos.  
Grupo funcional de Operarios.

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

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

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

d) La adecuación de los grupos profesionales a los grupos de cotización de la Seguridad Social se regirá conforme a la relación que se recoge en el anexo II. En todo caso, se respetará la situación actual de los trabajadores, en tanto no se produzca un cambio en su adscripción profesional que implicase un diferente nivel de cotización por la aplicación del nuevo sistema, al objeto de no producir «lesiones» a su situación personal.

2. Relación detallada de puestos de trabajo:

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

Dirección (áreas operativas).  
Puestos de trabajo.  
Actividades tipo de cada uno de ellos.  
Clasificación profesional.

Número de trabajadores que, en ese momento, están adscritos a cada puesto.

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

3. Movilidad funcional:

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

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

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

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

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

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

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

4. Cobertura de vacantes.—Fuera de los casos señalados en el punto anterior, todas las vacantes que se produzcan serán seleccionadas, en primer lugar, a nivel interno, mediante el sistema establecido en el artículo 34 del Convenio Colectivo.

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

5. Reclamaciones en materia de clasificación.—1. Cuando un trabajador o la Empresa consideren que ha variado la aplicación de los factores de clasificación correspondientes a su puesto de trabajo, entendiéndose que debe pertenecer a un grupo profesional distinto por introducción de nuevas tareas o tecnología y siempre que el cambio tecnológico implique una modificación sustancial en la aplicación de alguno de los factores utilizados, lo pondrán en conocimiento de la Dirección de Área de Recursos Humanos, la cual efectuará los estudios que considere pertinentes para la resolución de la reclamación.

Si la resolución no fuera satisfactoria para el empleado, podrá acudir al Comité de Empresa o Delegado de Personal del Centro, el cual estudiará la reclamación y elaborará en el plazo máximo de un mes un informe para el interesado, con copia a la Dirección de Área de Recursos Humanos.

La Dirección resolverá definitivamente la reclamación en el plazo de quince días a partir de la recepción del informe de la representación de los trabajadores.

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

Si dicha representación no estuviera de acuerdo al respecto, el asunto será estudiado por la representación de los trabajadores, la cual elaborará un informe a la Dirección de la Empresa en el plazo máximo de quince días. Transcurrido dicho plazo la Dirección resolverá definitivamente.

### CAPITULO III

#### Retribuciones

Art. 7.º *Incrementos económicos.*—Todos los conceptos retributivos de cada uno de los empleados, tomando como base los vigentes al 31 de diciembre de 1991, se incrementarán anualmente durante la vigencia del presente Convenio en el IPC previsto por el Gobierno anualmente más un punto.

Art. 8.º *Estructura salarial.* 1. Componentes salariales.—El salario del empleado se desglosa en base a los siguientes componentes:

A) Salario base puesto de trabajo (SBPT).—Es el establecido para cada uno de los ocho grupos profesionales en que se ha estructurado la clasificación de puestos de trabajo.

Su valor se detalla en el anexo I.

B) Complemento convenido.—Es la diferencia entre el salario fijo anual bruto de cada empleado y el salario base del puesto de trabajo que le corresponde.

C) Prima de antigüedad.—El complemento por antigüedad consistirá en un aumento periódico por tiempo de permanencia reconocido en la Empresa y se abonará por bienios, hasta un máximo de diez, en cada una de las 15 pagas anuales.

Para el año 1992 el valor de bienio se fijará en 2.370,5 pesetas.

Para el año 1993 el incremento del valor del bienio se fijará en 3 puntos por encima del incremento general del Convenio.

Para el año 1994 el personal cuya antigüedad reconocida en la Empresa supere los diez bienios, por el tiempo que exceda de los veinte años, devengarán trienios, cuyo valor será en este año de 3.500 pesetas.

La fecha de percepción de cada bienio o trienio comenzará el 1 de enero o el 1 de julio del año correspondiente, según que el bienio o trienio de permanencia en la Empresa se cumpla dentro del primero o segundo semestre del año.

D) Prima de mando y especial responsabilidad.—Esta prima la percibirán los ocupantes de los puestos de mando y especial responsabilidad establecidos por la Dirección de la Empresa en aplicación del artículo 5.º del Convenio Colectivo. En el caso de que el empleado deje de ocupar el puesto que dio lugar al devengo de la prima dejará de percibirla.

El importe anual de esta prima se distribuirá en cada una de las quince pagas anuales.

Su valor se detalla en el anexo I.

E) Prima de peligrosidad, toxicidad o penosidad.—En los trabajos de campo (sondeo, barco o plataforma), estos conceptos están incluidos en el complemento salarial que se percibe por la realización de dichos servicios. La Comisión Mixta de Seguimiento de los Programas de Prevención de Riesgos y Salud Laboral de cada Centro de trabajo definirá y graduará,

para los restantes puestos de trabajo de ese Centro aquellos puestos en los que concurren dichas circunstancias, al objeto de la percepción, en su caso, de esta prima. La cuantificación de esta prima es la siguiente:

Grado 1: 4X: 482.508 pesetas brutas/año.

Grado 2: 2X: 241.254 pesetas brutas/año.

El importe anual de esta prima se distribuirá entre las doce pagas ordinarias anuales.

F) Prima de horario no flexible.—Los ocupantes de un puesto de trabajo en Oficina, que por necesidades del servicio no puedan hacer uso del horario flexible establecido, en su caso, en su Centro de trabajo, percibirán una prima de horario no flexible, cuyo importe anual se distribuirá en las doce pagas ordinarias anuales.

No tendrán derecho al cobro de la prima de horario no flexible aquellas situaciones especiales al horario, así contempladas, que no generaban cobro de esta prima antes del 1 de enero de 1983.

Para el año 1992 el valor de esta prima se fijará en 112.216 pesetas brutas/año.

El importe anual de esta prima se distribuirá entre las doce pagas ordinarias anuales.

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

El importe de la prima para 1992 es el siguiente:

1. Si el horario de entrada es anterior a las siete treinta horas: 305.975 pesetas brutas/año.

2. Si el horario de salida está comprendido entre las veinte y las veintidós horas: 305.975 pesetas brutas/año.

3. Si el horario de salida está comprendido entre las veintidós quince y las cero treinta horas: 409.964 pesetas brutas/año.

4. Si más del 50 por 100 del horario estuviera comprendido entre las cero y las siete horas: 509.940 pesetas brutas/año.

El importe anual de esta prima se distribuirá entre las doce pagas ordinarias anuales.

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

H) Prima de disponibilidad.—Aquellos empleados que presten sus servicios en Oficina y que por necesidades del servicio, definidas por la Dirección de la Empresa, deban estar localizables y disponibles para incorporarse al servicio, fuera de su jornada habitual de trabajo, percibirán una prima de disponibilidad de 2X = 1.031 pesetas brutas por cada día que se encuentre en dicha situación, no devengándose en el tiempo en el que el trabajador se encuentra disfrutando sus vacaciones anuales.

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

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

I) Prima de turnicidad, retén y nocturnidad para las plantas de tratamiento de gas en tierra.—Esta prima remunera las condiciones específicas en los procesos de producción continua sujetos a régimen de trabajo a turnos rotatorios de las plantas de tratamiento de gas de Sabiñánigo (Huesca), Bermeo (Vizcaya) y Marismas (Huelva), así como de cualquier planta de tratamiento de gas o similar en tierra que pueda existir en el futuro.

El valor de esta prima para 1992 se fijará en 447.050 pesetas brutas/año.

El importe anual de esta prima se distribuirá entre las doce pagas ordinarias anuales.

J) Prima de sistema de trabajo continuado en plataforma de producción «off-shore».—Esta prima remunera las condiciones específicas en los procesos de producción continua sujetos a régimen de trabajo a turnos rotatorios en las plataformas de producción «off-shore» «Casablanca» y «Gaviota», así como de cualquier otra plataforma de producción «off-shore» que pueda existir en el futuro. Esta prima se desglosa en los siguientes conceptos:

Prima de trabajo continuado en Plataforma «off-shore»: 10 por 100 del sueldo base, puesto de trabajo, más complemento convenido. La prima se devengará solamente mientras el empleado actúe en este sistema continuado de trabajo, incluyendo los días de recuperación, los de descanso y los períodos de incapacidad laboral transitoria.

Prima de puesto de trabajo en Plataforma:

El valor de esta prima para 1992 se fijará en:

- Grupo 1. Personal no supervisor: 1.184.619 pesetas brutas/año.
- Grupo 2. Personal supervisor de Producción y Mantenimiento: 1.258.851 pesetas brutas/año.
- Grupo 3. Personal supervisor de Plataforma: 1.333.083 pesetas brutas/año.

El importe anual de esta prima se distribuirá entre las doce pagas ordinarias anuales.

Prima de nocturnidad en Plataforma:

Esta prima se abonará por cada día de trabajo en Plataforma a aquellos empleados cuyo horario de trabajo esté comprendido entre las veintidós y las seis horas.

La cuantía de esta prima será del 25 por 100 del salario base puesto de trabajo más complemento convenido. La fórmula empleada para su cálculo contempla la parte proporcional que corresponda a las vacaciones y recuperaciones.

K) Prima «on-off» inferior a cinco días.—Esta prima remunera los trabajos en Plataforma «off-shore» del personal no asignado a un sistema de trabajo continuado en Plataforma «off-shore» que, por ser el período de trabajo inferior a cinco días, no es de aplicación el sistema «on-off».

El importe de esta prima para 1992 es de 4.124 pesetas brutas/día, pernodiando en la misma. Si no se pernodi se percibirá 2.062 pesetas brutas/día.

Esta prima se percibirá por cada día que el trabajador se encuentre en esta situación.

## 2. Tabla salarial:

A) Los salarios base puesto de trabajo para cada grupo profesional son los que figuran en el anexo I.

B) Trabajadores en período transitorio de formación e iniciación: Los trabajadores que conforme al Método General de Clasificación ocupen puestos en formación tendrán el siguiente régimen económico especial:

1) Técnicos Superiores y Medios.—Durante los doce primeros meses, percibirán una retribución no inferior al 80 por 100 del SBPT del grupo profesional de entrada correspondiente.

Del mes decimotercero al vigésimo cuarto inclusive el 100 por 100 del grupo profesional de entrada correspondiente.

2) Resto trabajadores.—Seis primeros meses: 60 por 100 del SBPT del grupo profesional I.

Del séptimo al duodécimo mes: 80 por 100 del SBPT del grupo profesional correspondiente.

A partir del año: 100 por 100 del SBPT del grupo profesional correspondiente.

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

Las condiciones generales de este sistema serán las siguientes:

Determinación de un bono máximo por rendimiento, consistente en un porcentaje sobre el salario de puesto de trabajo correspondiente a cada grupo profesional. El bono a percibir por el trabajador dependerá del resultado de la evaluación de rendimiento correspondiente al ejercicio de que se trate.

El bono percibido no quedará automáticamente consolidado en su totalidad en el salario del trabajador, sino que su percepción al siguiente año dependerá de la evaluación de rendimiento que haya tenido en dicho ejercicio. Sin embargo, consolidará en su salario, en el complemento convenido, una parte del importe percibido en cada ejercicio por este concepto.

D) Todas las referencias que en el texto del articulado del presente Convenio se efectúan a salario base más complemento convenido, se entienden que se refieren a salario base puesto de trabajo (SBPT) más complemento convenido.

Art. 9.º *Cláusulas de revisión salarial.*—Si el Índice de precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrara al 31 de diciembre de

cada uno de los años de vigencia del Convenio, un incremento superior al IPC previsto por el Gobierno para el año de referencia, tan pronto se constate oficialmente esta circunstancia, se efectuará una revisión salarial, en el exceso del IPC real sobre el previsto.

Tal incremento se abonará con efecto del 1 de enero de cada uno de los años de vigencia del Convenio y para llevarlo a cabo se tomarán como referencias los salarios o tablas del año anterior.

Art. 10. *Pago de salarios y anticipos.*—El pago de los sueldos de los empleados se efectuará mediante transferencia bancaria a la cuenta que cada empleado indique.

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

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

Art. 11. *Número de pagas.*—El sueldo bruto anual de todo el personal será distribuido en quince pagas (doce mensualidades y tres extraordinarias).

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

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

Extra de julio.—Se devengará por el período del 1 de enero al 30 de junio de cada año, de forma proporcional al tiempo de prestación de servicios en la Empresa durante dicho período.

Extra de octubre.—Se devengará por el período de 1 de enero al 31 de diciembre de cada año, de forma proporcional al tiempo de prestación de servicios en la Empresa durante dicho período.

Extra de diciembre.—Se devengará por el período del 1 de julio al 31 de diciembre de cada año, de forma proporcional al tiempo de prestación de servicios en la Empresa durante dicho período.

## CAPITULO IV

### Jornada laboral

Art. 12. *Jornada anual efectiva de trabajo.*—Se define como jornada anual efectiva de trabajo aquella en que el trabajador se encuentra en condiciones de realizar de forma real la actividad de que se trate, no computando como tal, por lo tanto, los períodos oficiales de descanso, bocadillo, etc., en que el trabajador no desarrolla actividad productiva.

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

Oficinas y plantas de tratamiento de gas: 1.716 horas/año.

Plataformas: 144 días naturales de trabajo al año.

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

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

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

Para el personal sujeto a régimen de turnos de plantas de tratamiento de gas y en plataforma «off-shore», la fijación de los turnos se establecerá por la Empresa en base a las necesidades y de conformidad con las disposiciones legales y convencionales sobre la materia.

Art. 13. *Horarios laborales.*

#### 1. Oficina.

A) Horario flexible.—Los empleados que presten sus servicios en Oficina estarán sujetos al sistema de horario flexible que se indica a continuación:

1) Jornada de invierno.—La jornada laboral durante el período comprendido entre el 16 de septiembre y el 30 de junio de cada año es de

cuarenta horas semanales, distribuidas de lunes a viernes, conforme al siguiente horario flexible:

Período cerrado: De 9,30 a 13,30 horas, y de 15,30 a 17,00 horas.

Período abierto: De 8 a 9,30 horas; de 13,30 a 15,30 horas, y de 17 a 19,30 horas.

Saldo semanal: Cuarenta horas.

A los efectos de cómputo, no se contabilizarán más de diez horas y media diarias.

El horario de comida será de 13,30 a 15,30 horas, con utilización de una hora como mínimo y dos horas como máximo, no computándose como tiempo de trabajo.

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

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

Período cerrado: De 9 a 14,30 horas.

Período abierto: De 7,30 a 9 horas; de 14,30 a 15 horas, y de 15,30 a 18,30 horas. El período de 15 a 15,30 horas no podrá en ningún caso computarse como de trabajo.

Saldo semanal: Treinta y cinco horas.

A efectos de cómputo, no se contabilizarán más de diez horas y treinta minutos diarios.

2. Madrid.—El sistema de control horario se regula según lo establecido en las Normas de Control Horario de 12 de septiembre de 1979.

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

Se efectuará obligatoriamente fichaje en la consola de incidencias siempre que un empleado abandone la oficina durante la jornada laboral por cualquier causa.

El empleado deberá indicar el motivo de la ausencia de la oficina marcando para ello el código que corresponda.

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

Dichos puestos de trabajo son los siguientes:

Departamento de Informática:

Operador de mañana:

Invierno: De 7,30 a 16,30 horas.

Comida: De 13 a 14 horas.

Verano: De 7,30 a 14,30 horas.

Operador de tarde:

Invierno: Una semana al mes. Lunes a viernes, de 16 a 23,30 horas. Sábado, de 9 a 14 horas. Resto semanas al mes: Lunes a viernes, de 15,30 a 24 horas.

Verano: Una semana al mes. Lunes a viernes, de 14 a 20,30 horas. Sábado, de 9 a 14 horas. Resto semanas al mes: Lunes a viernes, de 13,30 a 21 horas.

Operador de noche: Invierno, de 23,45 a 7,45 horas. Verano, de 00,45 a 7,45 horas.

Conductores de Presidencia y Dirección: El horario laboral dependerá de las necesidades del servicio.

Servicios generales (Conserjería): Conserje de día, invierno, de 8,30 a 17,30 horas; verano, de 8 a 15 horas.

Conserje de mañana: Invierno, de 7,30 a 16,30 horas; verano, de 7,20 a 14,20 horas.

Conserje de tarde: Invierno, de 13 a 21 horas; verano, de 13 a 20 horas.

Servicios generales (Telefonistas):

Puesto 1:

Invierno: Entrada, de 8 a 8,30 horas; salida, de 17 a 17,30 horas.

Verano: Entrada, de 7,45 a 8 horas; salida, de 14,45 a 15 horas.

Puesto 2:

Invierno, de 12 a 19 horas; verano, de 11,30 a 18 horas.

Télex:

Operador de télex 1:

Invierno, de 7,45 a 16,45 horas; verano, de 7,30 a 14,30 horas.

Operador de télex 2:

Invierno, de 10,30 a 19,30 horas; verano, de 10,30 a 18 horas.

Viajes:

Puesto 1:

Invierno, de 9 a 18 horas; verano, de 7,30 a 14,30 horas.

Puesto 2:

Invierno, de 8,30 a 17,30 horas; verano, de 8 a 15 horas.

3. Els Garidells (Tarragona).—Horario no flexible.

Las necesidades del servicio exigen para los puestos de trabajo que a continuación se indican el establecimiento de un horario de trabajo de carácter rígido:

Conductor:

Invierno, de 8 a 17 horas (comida de 13 a 14 horas); verano, de 8 a 15 horas.

Almacén:

Invierno, de 8,30 a 17,30 horas (comida de 13 a 14 horas); verano, de 8,30 a 15 horas.

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

4. Sabinánigo (Huesca).—Régimen de trabajo a turno de servicio de operación y mantenimiento de planta de tratamiento de gas.

a) Operación.—Se establecen cinco equipos, que trabajarán a turnos, con el siguiente horario:

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

Turno de mañana (un equipo): De 6 a 14,15 horas.

Turno de tarde (un equipo): De 14 a 22,15 horas.

Turno de noche (un equipo): De 22 a 6,15 horas.

b) Mantenimiento y reparación.—Un equipo con horario no flexible, de 8,30 a 13,30 horas y de 14,30 a 17,30 horas en período de invierno. De 8 horas a 15 horas en verano.

c) El descanso de quince minutos en los turnos de mañana, tarde y noche se tomará de tal forma que quede cubierto el servicio. Deberá disfrutarse en las dos horas centrales del turno, sin que se pueda disfrutar en la entrada o salida del turno.

d) Día festivo.—Los días no laborables por ser fiesta nacional, autonómica, local o de Convenio no se disfrutarán por el personal que integre en esos días específicos los turnos de mañana, tarde o noche, recuperándose de conformidad con el calendario de trabajo establecido.

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

5. Bermeo (Vizcaya).

1) Horario no flexible.—Las necesidades del servicio exigen para los puestos que a continuación se indican el establecimiento de un horario de trabajo de carácter rígido, no pudiendo, por tanto, hacer uso del horario flexible.

Dichos puestos de trabajo son los siguientes:

Telefonista:

Invierno, de 8,30 a 17,30 horas (comida de 13 a 14 horas); verano, de 8 a 15 horas.

Peones de planta:

Invierno, de 8,30 a 17,30 horas (comida de 13 a 14 horas), verano, de 8,30 a 17,30 horas.

Conductor:

Invierno, de 8,30 a 17,30 horas (comida de 13 a 14 horas), verano, de 8 a 15 horas.

**Administrativo Oficina Información:**

Invierno, de 8,30 a 17,30 horas (comida de 13 a 14 horas), verano, de 8 a 15 horas (comida de 13 a 14 horas).

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

2) Personal en régimen de trabajo a turno en la planta de tratamiento de gas.—El régimen de trabajo a turno del servicio de operación y mantenimiento de la planta de tratamiento de gas es como sigue:

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

Jornada laboral de ocho horas de trabajo efectivo y quince minutos de descanso, cuarenta horas semanales.

Turno de mañana (un equipo): De 7 a 14,15 horas.

Turno de tarde (un equipo): De 14 a 22,15 horas.

Turno de noche (un equipo): De 22 a 7,15 horas.

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

6. Mariñmas (Huelva).—Régimen de trabajo a turno servicio de operación y mantenimiento de planta de tratamiento de gas: Mantenimiento y operación.

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

Invierno, de 8,30 a 13,30 horas (comida de 13,30 a 14,30) y de 14,30 a 17,30 horas; verano, de 8 a 15 horas.

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

**Operadores Sala de Control.**

a) Jornada laboral diaria de ocho horas trabajo.

Turno de mañana (un equipo): De 6 a 14 horas.

Turno de tarde (un equipo): De 14 a 22 horas.

Turno de noche (un equipo): de 22 a 6 horas.

b) Día festivo.—Los días no laborables por ser fiesta nacional, autonómica, local o de Convenio no se disfrutarán por el personal que integre en esos días específicos los turnos de mañana, tarde o noche, recuperándose según el plan de trabajo establecido al efecto.

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

6. Sargentos de la Lora (Burgos).

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

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

Entrada, nueve horas; descanso para comer, una hora; salida, diecisiete horas.

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

Asimismo, en concepto de compensación por jornada anual y tiempo de desplazamiento de lugar de trabajo, percibirán el importe establecido en el apartado G), número 4), en la prima de horario especial regulada en el artículo 8.º G).

Art. 14. *Horario laboral en otros Centros de trabajo, en su caso, y lugares de trabajo.*—En otros lugares de trabajo y en otros Centros de trabajo, si los hubiere en el futuro, regirá el horario de trabajo establecido oficialmente, sin sobrepasar, en los casos de trabajo de oficina, la jornada de cuarenta horas semanales en invierno y treinta y cinco horas semanales en verano, así como la jornada anual establecida.

Art. 15. *Horas extraordinarias.*

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

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

1. Horas extraordinarias habituales: Supresión.

2. Horas extraordinarias que vengan exigidas por necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: Realización.

3. Horas extraordinarias estructurales: Realización, siempre que no quepa la utilización de contrataciones temporales previstas en la normativa vigente al respecto.

Se consideran horas estructurales:

Las necesarias por pedidos imprevistos o períodos punta de trabajo.

Las producidas por ausencias imprevistas.

Las producidas por incidencias en los turnos.

Otras circunstancias de carácter estructural, derivadas de la naturaleza de la actividad de la Empresa.

c) Clasificación:

Primeras: Horas extraordinarias efectuadas en día laborable.

Segundas: Horas extraordinarias efectuadas en sábado (excepto para el personal con horario especial de trabajo, mientras no sobrepase las horas semanales).

Terceras: Horas extraordinarias efectuadas en domingo y días festivos.

d) Importe.—El valor de la hora extraordinaria para cada grupo profesional se indica en el anexo I.

La Empresa procurará compensar las horas extraordinarias estructurales por tiempo de descanso, en lugar de ser retribuidas monetariamente. Esta compensación se efectuará por períodos de ocho horas, no pudiendo acumularse más que por períodos mensuales y se compensará de la siguiente forma:

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

Horas extraordinarias efectuadas en días no laborables: Por cada hora realizada se recuperarán dos horas.

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

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

g) Horas extraordinarias de emergencia del personal de plataforma «off-shore» producción:

1) Se establecen dos horas como período mínimo abonable por llamada de emergencia en período nocturno.

2) Se considera período nocturno el comprendido entre las veintidós y las siete horas. Mientras el horario de los turnos se mantengan de diecinueve a siete horas.

3) Estas horas extras se abonarán con los siguientes recargos sobre el valor de la hora normal:

Realizadas en período diurno: 75 por 100.

Realizadas en período nocturno: 100 por 100.

4) Cuando haya un cambio de turno dentro de la plataforma, se respetará el límite de diez horas de descanso entre el fin de jornada y el comienzo de la siguiente.

Art. 16. *Vacaciones.*—1. Duración y cómputo.—Todo el personal de la Empresa tiene derecho a una vacación anual retribuida de veintitrés días laborables en régimen normal de trabajo (personal de oficina), o treinta días naturales en los demás regímenes (personal en régimen de turno en planta y plataforma).

Los empleados que tengan veinte, veinticinco y treinta años de antigüedad en la Empresa disfrutarán adicionalmente uno, dos y tres días de vacaciones más al año, respectivamente. A estos efectos, su jornada laboral anual se reducirá en lo que corresponda.

2. Solamente se tendrá derecho a vacaciones completas transcurrido un año de servicio en la Empresa. En caso contrario se disfrutará la parte proporcional que corresponda, considerándose a estos efectos la fracción de día como día entero de vacaciones.

3. El plazo para tener derecho a vacaciones se computará del 1 de julio al 30 de junio del siguiente año, siendo esta última la fecha tope

antes de la cual podrán tener derecho a la parte proporcional de vacaciones los nuevos empleados.

4. Fecha de disfrute: Las vacaciones se disfrutarán, siempre que las necesidades del trabajo lo permitan, en cualquier época del año, preferentemente en verano, fijando la fecha de su disfrute de mutuo acuerdo cada empleado con el Jefe de su Departamento, habida cuenta de las necesidades del servicio.

5. Para la determinación de la fecha de disfrute de vacaciones, caso de que dos o más empleados pretendan disfrutarlas en la misma fecha y ello no sea posible por razones de servicio, se atenderá a los criterios para su determinación regulados por la legislación vigente; este criterio se aplicará rotatoriamente.

6. No se podrán acumular todas o parte de las vacaciones de un año con las del siguiente, ni tampoco, en principio, se podrán repartir en más de dos períodos, y siempre con la autorización del Jefe del Departamento correspondiente.

7. Los empleados comunicarán antes del mes de mayo de cada año las fechas en que desean disfrutar las vacaciones y la Dirección correspondiente confeccionará un plan de vacaciones antes del 30 de mayo. Todos los cambios posteriores deberán tener la aprobación de los superiores.

8. Además del período reglamentario de vacaciones, los empleados disfrutarán de una semana que incluya el día de Navidad o el día de Año Nuevo. El criterio de elección se hará en base a las necesidades del servicio.

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

9. Las vacaciones anuales deberán ser disfrutadas antes del 31 de diciembre del año correspondiente. Las vacaciones de Navidad deberán ser disfrutadas en las fechas específicas establecidas, no pudiéndose acumular en estas semanas de Navidad las vacaciones anuales ni las recuperaciones pendientes. En ningún caso puede estar ausente en alguna de dichas fechas más del 50 por 100 de la plantilla de cada Departamento.

10. Asimismo, se considerará como día festivo el Jueves Santo y la festividad de Santa Bárbara y medias fiestas el Miércoles Santo, 24 de diciembre y 31 de diciembre. Los días considerados como de media fiesta, el mínimo de horas a realizar será de cuatro horas en horario no flexible y de tres horas y cuarto en horario flexible.

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

Art. 17. *Permisos.* a) Permisos retribuidos.—El empleado tendrá derecho, previo aviso y justificación, a permisos retribuidos por los motivos y tiempos siguientes:

1. Quince días naturales ininterrumpidos en caso de matrimonio.

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

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

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

5. Un día por traslado de domicilio habitual.

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

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

c) Permisos por maternidad.—Según lo regulado por la normativa legal vigente.

Durante este período la empleada percibirá el 100 por 100 del SBPT, complemento convenido y antigüedad. A partir del decimocuarto día, la empleada percibirá aquellas primas que viniera disfrutando.

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

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

e) Permisos por asistencia a examen.—El empleado tendrá derecho a disfrutar permisos por el tiempo necesario para concurrir a exámenes cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. El empleado deberá solicitarlo al Jefe de Departamento correspondiente con una antelación mínima de diez días, y posteriormente deberá justificar de forma fehaciente su asistencia al mismo.

## CAPITULO V

### Condiciones laborales

#### Art. 18. *Excedencias.*

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

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

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

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

En los casos de maternidad y paternidad se estará a lo regulado en la legislación vigente al respecto.

c) En los casos de excedencia, a petición del interesado, la Empresa mantendrá al excedente en el Servicio Médico, siendo el coste a cargo del empleado.

Art. 19. *Incompatibilidades y pluriempleo.*—Serán de plena aplicación al personal comprendido en el ámbito del presente Convenio Colectivo las normas contenidas en la legislación sobre incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

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

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

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

Art. 20. *Servicio militar.*—Las referencias que en este artículo se hacen al servicio militar comprenden a la prestación social sustitutoria de éste.

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

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

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

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

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

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

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

Art. 21. *Prestación complementaria en situación de incapacidad laboral transitoria.*—En caso de ausencia al trabajo, justificada y con aviso a la Empresa, por enfermedad, común o accidente no laboral, y cuando,

una vez transcurrido el tiempo marcado por la Ley, el trabajador se encuentre en situación de incapacidad laboral transitoria, percibirá el suplemento de la Empresa necesario para alcanzar el 100 por 100 de su sueldo base puesto de trabajo, complemento convenido y, en su caso, antigüedad, prima de mando y de horario.

El personal de plataforma «off-shore» producción y el de planta de tratamiento de gas en tierra, cuando se encuentre en situación de baja por incapacidad laboral transitoria debida a enfermedad común o accidente no laboral, percibirá a partir del decimocuarto día de la baja la prima de puesto de trabajo correspondiente a la situación en que se encuentre respecto a su calendario laboral anual.

Cuando se trate de baja oficial por accidente laboral, el personal en régimen de trabajo a turnos percibirá la prima de sistema establecida. El personal de plataforma «off-shore» producción y el personal de planta de tratamiento de gas en tierra percibirá, en este caso, la prima de puesto de trabajo correspondiente a la situación en que se encuentre respecto a su calendario laboral anual.

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

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

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

**Art. 22. Jubilación.**—De conformidad con la estipulación adicional quinta del Estatuto de los Trabajadores y los criterios establecidos en la sentencia del Tribunal Constitucional de 2 de julio de 1981, se establece la jubilación obligatoria para el personal al cumplir los sesenta y cinco años de edad.

La edad mínima de jubilación voluntaria será la contemplada en el plan de pensiones.

## CAPITULO VI

### Viajes, desplazamientos y traslados

**Art. 23.** Serán de aplicación las siguientes normas, aprobadas por ambas representaciones en el acta final del presente Convenio Colectivo.

1. Normas de viaje.
2. Manual de personal destinado en el exterior.
3. Manual de personal destinado en el interior.
4. Manual de personal en régimen de recuperación «on-off» interior.
5. Manual de personal en régimen de recuperación «on-off» exterior.

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

**Art. 25. Desplazamiento a los puestos de trabajo.**—La Empresa facilitará los medios de transporte necesario o, si no, pagará los gastos de transporte a razón de 25,5 pesetas por kilómetro en el año 1992, para los siguientes desplazamientos:

Centro de trabajo de Bermeo:

Personal de plataforma: Bermeo-Sondika-Bermeo.

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

Centro de trabajo de Garidells:

Personal de oficina y plataforma: Tarragona-Garidells-Tarragona.

Centro de trabajo de Larres:

Personal de oficina y planta: Sabiñánigo-Larres-Sabiñánigo.

Centro de trabajo de Almonte:

Personal de oficina y planta: Almonte-Sector 2, Plan Marismas-Almonte.

Para el resto de los años de vigencia del Convenio, el valor del kilómetro se incrementará en el IPC real para el año de referencia.

## CAPITULO VII

### Beneficios sociales

**Art. 26. Prestaciones complementarias de la Seguridad Social.**—La citada materia se regula conforme a lo dispuesto en el Reglamento del fondo de pensiones de «Repsol Exploración, Sociedad Anónima».

**Art. 27. Servicio Médico.**—1. Todos los empleados del Centro de trabajo de Madrid, y los familiares que a continuación se indican, tendrán derecho a estar afiliados, a opción del empleado, al Servicio de Asistencia Sanitaria del INI, «SAS» o a «Sanitas».

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

El importe de los vales de asistencia médica del «SAS» será a cargo de la Empresa.

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

#### a) Grado de parentesco:

Cónyuge.

Hijos menores de veintiséis años.

Ascendentes consanguíneos o afines, mayores de sesenta y cinco años.

La viuda, madre del titular o de su cónyuge.

Hermanos mayores de dieciocho años, del titular o de su cónyuge, huérfanos de padre y madre.

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

#### b) Convivencia en el domicilio del titular.

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

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

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

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

Los empleados jubilados continuarán afiliados al servicio de asistencia del «SAS» o «Sanitas», siendo a cargo de la Empresa la cuota de afiliación que señale dicho servicio.

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

3. Para el trabajador que padezca una dependencia toxicológica, la Empresa, con el fin de colaborar en el proceso de desintoxicación, excepcionalmente podrá estudiar la concesión de la ayuda que estime oportuna en base a: Informes médicos, coste para el empleado del tratamiento, necesidades de tiempo para efectuarlo y situación económica del trabajador.

#### Art. 28. Comida.

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

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

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

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

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

b) Los empleados que presten sus servicios en un Centro o lugar de trabajo en el que la Empresa no disponga de servicio de comedor, o no les facilite a su cargo la comida, percibirán una ayuda de comida de 1.060 pesetas brutas por día laboral con jornada de mañana y tarde.

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

$$\frac{\text{Número de días} \times 1.060 \text{ pesetas}}{12} = X \text{ pesetas mensuales}$$

12

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

Esta ayuda no se devengará en aquellos casos en que el empleado perciba cualquier tipo de dieta.

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

Al objeto de que los trabajadores puedan utilizar en las mejores condiciones el descanso de comida del mediodía, con fecha de 30 de noviembre de 1992, los Sindicatos firmantes del presente Convenio podrán proponer a la Dirección de la Empresa un sistema alternativo al comedor de Empresa actual, consistente en percibir la ayuda de comida en metálico, o bien la utilización de un vale de comida con los restaurantes que tenga concertados la Empresa y por un importe idéntico al de la ayuda de comida señalada en el párrafo b) del presente artículo. La opción por este nuevo sistema supondría la sustitución a todos los efectos del actual comedor de Empresa.

Se procurará que los horarios de comida para los distintos Centros de trabajo sean los mismos, siempre que las necesidades operativas lo permitan.

Art. 29. *Préstamos*.—1. Préstamo sueldo: Importe máximo: 300.000 pesetas. Tiempo máximo de amortización: Dos años. Sin interés. Fondo: Hasta un máximo de 17.000.000 de pesetas.

2. Préstamo de vivienda: Importe máximo: 3.000.000 de pesetas. Tiempo máximo de amortización: Diez años. Fondo: Hasta un máximo de 200.000.000 de pesetas. Interés: El interés legal del dinero reducido en 3 puntos.

3. Préstamo personal: Importe máximo: 1.500.000 pesetas. Tiempo máximo de amortización: Cinco años. Fondo: Hasta un máximo de 200.000.000 de pesetas. Interés: El interés legal del dinero incrementado en 2,28 puntos.

Nota general: Las dotaciones de estos fondos comprenden los préstamos concedidos y no amortizados. La dotación de estos fondos se produce mediante las recuperaciones del principal. La concesión y disfrute de los préstamos aquí señalados se regulará conforme a lo dispuesto en el Reglamento de Préstamos vigente en cada momento. La Empresa, para dar cobertura a los préstamos otorgados, hará una reserva específica de fondos. Los trabajadores con contrato de duración determinada tendrán derecho al disfrute de estos préstamos, siempre que la duración de su contrato esté comprendida en los periodos de amortización señalados en este artículo.

Art. 30. *Economato*.—Los empleados en activo y jubilados del Centro de trabajo de Madrid son beneficiarios del Economato Laboral Colectivo del INI, siendo a cargo de la Empresa el coste de este beneficio social.

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

Art. 31. *Grupo de Empresa*.—La Empresa facilitará, en la medida de lo posible, cualquier necesidad que se derive de sus funciones, tales como lugar donde poder celebrar sus reuniones, archivos para su documentación, etcétera.

La subvención para el funcionamiento del Grupo de Empresa se establece en 4.404 pesetas por empleado y año.

Art. 32. *Aparcamiento*.—Todos los empleados que presten sus servicios en la oficina de Madrid podrán utilizar el aparcamiento allí instalado, mientras existan plazas disponibles.

## CAPITULO VIII

### Salud laboral

Art. 33. *Criterio y mecanismos de actuación*.—Por salud laboral se entiende el conjunto de conocimientos y actuaciones que tienen por finalidad la protección y promoción de la salud de los trabajadores mediante la mejora de las condiciones de trabajo.

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

#### 1. Criterios generales.

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

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

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

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

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

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

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

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

1.9 La atención médico-sanitaria en los Centros de trabajo de la Empresa se ajustará a lo establecido en las disposiciones legales vigentes en la materia. Con independencia de lo anterior, la Comisión Mixta de Seguimiento de los Programas de Prevención de Riesgos y Salud Laboral de cada Centro de trabajo definirá, tomando en cuenta la índole de las actividades y el riesgo de accidentes, las necesidades de recursos humanos (Médico, ATS), que considere necesarios en dichos Centros.

#### 2. Comité de Seguridad y Salud Laboral.

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

En los Centros de trabajo de menos de 50 trabajadores, los Delegados de Personal nombrarán de entre la plantilla al Vigilante de Seguridad, quién deberá cumplir las adecuadas condiciones de idoneidad.

2.2 Los trabajadores, mediante el Comité de Seguridad y Salud Laboral, tendrán derecho a la información sobre las materias empleadas, la tecnología y demás aspectos del proceso productivo que sean necesarios para el conocimiento de los riesgos que afecten a la salud física y mental.

Asimismo, tendrán derecho a aquella información que obre en poder de la Empresa sobre los riesgos reales o potenciales del proceso productivo y mecanismos de prevención.

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

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

### 3. Plan de actuación.

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

- Un mapa de riesgos del Centro de trabajo.
- Un plan general de prevención.
- Planificación de programas anuales de prevención.
- Periódicamente se elaborará la Memoria de seguimiento del Plan General y de los programas generales.

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

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

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

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

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

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

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

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

## CAPITULO IX

### Ingresos, promociones y ascensos, formación de personal

Art. 34. *Ingresos, promociones y ascensos.*—1. Los procesos de selección para nuevos ingresos y para promociones y ascensos deben estar enmarcados en una política de planificación de necesidades y de desarrollo de los recursos humanos.

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

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

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

Personal fijo.

Personal fijo de las Empresas del Grupo Instituto Nacional de Hidrocarburos.

Personal eventual, seleccionado por el proceso de este acuerdo sucesivamente.

Mercado externo.

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

5. Las funciones de la Comisión Paritaria son:

- Definir en cada proceso de selección, a propuesta de la Empresa, los programas, metodología de evaluación y criterios selectivos más adecuados para las características de los puestos de trabajo y de las necesidades de la Empresa.
- Analizar los informes y propuestas que de cada candidato debe presentar la Dirección de Área de Recursos.
- Conocer e informar sobre las propuestas de asignación de puestos.
- Hacer un seguimiento de la gestión de los procesos.

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

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

En las bases del concurso se explicará:

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

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

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

Art. 35. *Formación de personal.*—1. La Empresa potenciará la política de formación para posibilitar:

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

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

2. La Empresa elaborará un Plan de Formación para cada Centro de trabajo. En este plan se expondrán las líneas de desarrollo y objetivos de la formación.

La representación de los trabajadores de cada Centro de trabajo presentará a la Empresa sus sugerencias de formación.

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

La Dirección de la Empresa entregará a la Comisión Paritaria de Interpretación, Conciliación y Vigilancia del Convenio, antes de finalizar el mes de enero de cada año, el proyecto de Plan de Formación anual para su información y negociación.

La CPIVN estudiará el proyecto presentado por la Dirección y deberá proponer un proyecto definitivo antes del 31 de marzo de cada año, para la aprobación, en su caso, por la Dirección.

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

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

Si la Dirección de la Empresa no está conforme con algunos puntos del proyecto, se pondrá en marcha el resto y se procederá a un nuevo estudio de los discordantes en el seno de la Comisión. En esta Comisión, los representantes de la Dirección detallarán los motivos y puntos de dis-

crepancia. La Comisión deberá efectuar su nueva propuesta en el plazo máximo de un mes. La Dirección resolverá definitivamente.

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

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

## CAPÍTULO X

### Acción representativa y sindical

#### A) ACCIÓN REPRESENTATIVA

**Art. 36. Comité de Empresa de Centro de trabajo.**—El Comité de Empresa de Centro de trabajo es el órgano representativo de todos los trabajadores del Centro de trabajo y tendrá, además de las facultades que se le otorgan en el articulado del Convenio, las competencias que le asigna la legislación vigente.

Los componentes del Comité de la misma candidatura podrán acumular las horas mensuales no consumidas por alguno de sus miembros. No se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que se produzca durante el período de negociación del Convenio Colectivo de los miembros del Comité de Empresa que formen parte de la Comisión negociadora, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales, a través de las cuales transcurran tales negociaciones.

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

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

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

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

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

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

#### B) ACCIÓN SINDICAL

**Art. 37. 1.** Los trabajadores afiliados a un Sindicato podrán, en el ámbito de la Empresa o Centro de trabajo:

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

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

- Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá

situarse en el Centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.

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

- La utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellos Centros de trabajo con más de 150 trabajadores.

- Se reconoce el derecho a la acumulación de horas sindicales. Los representantes sindicales con crédito de horas sindicales podrán trasladar las mismas a los miembros de su ejecutiva estatal, así como a los portavoces sindicales de los distintos Centros, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

**Art. 38. Delegado sindical estatal.**—Las Centrales Sindicales, o Sindicatos con Secciones Sindicales reconocidas según el artículo anterior que tengan más del 10 por 100 de los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal a nivel de Empresa, podrán designar un Delegado sindical estatal, quien ostentará la representación de la Central o Sindicato designante dentro de la Compañía.

El Delegado sindical estatal deberá ser trabajador en activo de la Empresa, teniendo los siguientes atribuciones:

- Representar y defender los intereses del Sindicato a que pertenezca y servir de instrumento de comunicación entre la Central o Sindicato y la Dirección de la Empresa.

- Podrá asistir a las reuniones de los órganos paritarios de Seguridad y Salud Laboral, Comisión Paritaria del Convenio, Comisiones negociadoras de los Convenios, Comité Intercentros y cuantas Comisiones Paritarias se establezcan en el Convenio Colectivo, con voz pero sin voto, así como a aquellas reuniones que convoque la Empresa con carácter general.

- Poseerá las mismas garantías, derechos y obligaciones reconocidas por el Estatuto de los Trabajadores, por la Ley Orgánica de Libertad Sindical y por el Convenio Colectivo a los miembros de los Comités, recibiendo la misma información y siendo oído por la Compañía en las mismas circunstancias que los citados Comités.

- Será informado y oído por la Compañía con carácter previo:

- Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.

- En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslados de trabajadores, cuando revista carácter colectivo o del Centro de trabajo y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

- Implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y sus posibles consecuencias.

- A fin de que pueda realizar adecuadamente sus funciones tendrá la siguiente situación:

- Tendrá derecho a la acumulación del crédito de horas sindicales que correspondan a los miembros de los Comités de Empresa o Secciones Sindicales.

- Se negociará una bolsa para hacer frente a los gastos de locomoción, en los viajes que realicen en el desempeño de su cargo.

- El Delegado sindical estatal podrá delegar su presencia en los Delegados o portavoces sindicales de los distintos Centros en las reuniones o convocatorias de la Empresa.

**Art. 39. Delegados sindicales, provinciales o de Centro.**—En aquellos Centros de trabajo con 200 o más trabajadores se elegirá un Delegado Sindical.

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

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

Los Sindicatos que tengan más del 10 por 100 de los miembros del Comité de Empresa, o Delegados de Personal a nivel de Centro, podrán nombrar un portavoz sindical en aquellos Centros de trabajo con 50 o más trabajadores. Dicha representación no implicará el disfrute de ninguna de las garantías previstas en la legislación vigente para los representantes unitarios o sindicales del personal.

**Art. 40. Cuota sindical.**—A requerimiento de los Sindicatos, la Empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores, con autorización escrita de éstos, el importe de la cuota sindical correspondiente, que se ingresará en la cuenta corriente que designe el Sindicato.

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

**Art. 41. Contratos.**—La Dirección de la Empresa proporcionará trimestralmente a los representantes de los trabajadores información completa sobre los contratos que realice y particularmente:

Objeto de contrata.

Actividades desarrolladas por el contratista.

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

## CAPITULO XI

### Solución de conflictos

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

**Art. 42. Comisión Paritaria.**—Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria como único órgano a nivel estatal de la Empresa para la interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio Colectivo.

1. Composición.—La Comisión Paritaria está integrada por un máximo de cuatro representantes designados por los Sindicatos firmantes del presente Convenio y por un máximo de cuatro representantes designados por la Dirección de la Empresa.

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

2. Procedimiento.—Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios, otorgarán tal calificación la Dirección de la Empresa o la representación de los trabajadores.

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

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

3. Funciones.—Son funciones específicas de la Comisión Paritaria las siguientes:

a) Interpretación del Convenio.

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

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

c) Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.

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

**Art. 43. Conflictos colectivos.**—1. Serán susceptibles de someterse a los procedimientos voluntarios de solución de conflictos que seguidamente se detallan todas aquellas controversias o disputas laborales que comprendan a una pluralidad de trabajadores o en las que la interpretación, objeto de divergencia, afecte a intereses suprapersonales o colectivos.

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

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

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

b) Mediación.

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

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

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

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

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

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

### c) Arbitraje.

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, de los siguientes extremos:

Nombre del árbitro o árbitros designados.

Cuestiones que se someten al laudo arbitral y plazo para dictarlo.

Domicilio de las partes afectadas.

Fecha y firma de las partes.

3. Se hará llegar copia del compromiso arbitral a la Comisión Paritaria 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. Se llevará a cabo el nombramiento en igual forma que la señalada para los mediadores en el apartado b), 3.

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

6. Cuando un conflicto colectivo haya 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 dentro del plazo fijado en el compromiso arbitral, notificándolo igualmente a la Comisión Paritaria y a la autoridad laboral competente.

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

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

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

**Art. 44. Competencias y atribuciones de la Comisión Paritaria en los procedimientos de solución de conflictos colectivos.**—La Comisión Paritaria tendrá las atribuciones y competencias ya citadas y de forma primordial las siguientes:

a) Aprobar un reglamento de funcionamiento.

b) Establecer la lista de mediadores y árbitros.

c) Fomentar la utilización de estos procedimientos como vía de concertación y de solución dialogada de los conflictos laborales.

d) Difundir el contenido de lo aquí pactado entre los trabajadores y empresarios.

e) Analizar los resultados de estos procedimientos en función de los estudios e informes que se preparen por la Comisión.

### DISPOSICIONES ADICIONALES

**Art. 45. Movilidad de los trabajadores en el Grupo de Empresas del Instituto Nacional de Hidrocarburos.**—Las posibilidades de promoción que plantea el pertenecer a un Grupo de Empresas y el hecho de que estamos asistiendo a adecuación de plantillas en unas Empresas y nuevas contrataciones en otras, permite establecer fórmulas de traslado entre las diversas Empresas.

Las fórmulas establecidas en el Grupo de Empresas del Instituto Nacional de Hidrocarburos son las siguientes:

a) Ofertar las vacantes y nuevos puestos de trabajo a los trabajadores de otras Empresas del Instituto Nacional de Hidrocarburos antes que el mercado externo.

b) Promocionar este traslado entre Empresas del Grupo Instituto Nacional de Hidrocarburos:

Respetando los años de antigüedad en el Grupo a efectos del cómputo del complemento de antigüedad con los nuevos valores, así como a efectos indemnizatorios.

En los casos en que el salario en la nueva Empresa sea menor, se compensará la diferencia, respecto de sus retribuciones totales, con un complemento personal o una indemnización a tanto alzado.

Compensando el traslado con la indemnización pactada cuando implique traslado de residencia.

Se le otorgará al trabajador el derecho a la reincorporación automática a la Empresa por un plazo máximo de dos años, en un puesto encuadrado dentro del mismo grupo profesional, que el trabajador tuviera en el momento de abandonar la Empresa.

En caso de retorno del trabajador a la Empresa de origen procederá la devolución de las indemnizaciones que hubiera percibido, excepto los gastos de traslado.

Esta medida será de carácter voluntario.

**Art. 46. Estabilidad en el empleo de la Empresa.**—La Empresa atenderá prioritariamente la contratación de los trabajadores contratados actualmente por obra o servicio determinado para la plataforma Casablanca, Gaviota y Plantas de Producción de Gas (Tierra), siempre que una vez finalizados sus contratos necesite los servicios de personal de estas características en cualquier Centro de trabajo, respetando, en todo caso, las normas legales y convencionales vigentes.

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

Asimismo, se contempla la posibilidad de que este personal sea contratado en las delegaciones del exterior. Dicha contratación se efectuará en los términos siguientes:

Las ofertas serán a iniciativa de la Empresa.

Las condiciones siempre serán pactadas entre el trabajador y la Empresa.

Dadas las características de las bases, en las que el personal contratado lo está por obra o servicio determinado, la Empresa se compromete a comunicar, con la máxima antelación posible, el cese de actividad de las mismas. La Empresa, cuando prevea próxima la finalización de las actividades en las citadas bases, contemplará la posibilidad de establecer un plan de jubilación anticipada, para aquellos trabajadores de dichos Centros de cincuenta y cinco o más años.

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

Para llevar a cabo todo lo expuesto en este artículo, la Empresa se compromete a una política de formación adecuada a los objetivos, basada en la formación continuada y formación específica para estos colectivos.

Para todo el colectivo de trabajadores con contrato por obra y servicio se establece que a lo largo de su vida laboral ocuparán las vacantes en las Empresas del Grupo Repsol de sus características profesionales teniendo prioridad para ocuparlas frente a las contrataciones de personas ajenas al Grupo. Asimismo, a estos efectos, tendrán el mismo tratamiento que el personal fijo del Grupo. La Dirección de la Empresa hará un seguimiento permanente de las vacantes que pudieran producirse a nivel del Grupo Repsol, informando a tal efecto a la Comisión Paritaria del artículo 42 de las mismas.

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

Para llevar a cabo el seguimiento de lo indicado en los párrafos anteriores, la Comisión Paritaria de Conflictos, Interpretación y Vigilancia del Convenio velará por el estricto cumplimiento de todo lo establecido para la estabilidad en el empleo.

**Art. 47. De la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.**—1. Las partes firmantes del presente Convenio comparten la opinión que hombres y mujeres tienen que tener las mismas oportunidades en el trabajo, coinciden en que este es un objetivo no conseguido en la actualidad y asumen que es necesario promover medidas para alcanzar unos niveles de igualdad de oportunidades satisfactorios en los próximos años.

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

a) Que hombres y mujeres tienen que gozar de igualdad de oportunidades en el empleo, la formación, la promoción y el desarrollo de su trabajo.

b) Que mujeres y hombres tienen que recibir igual salario ante trabajo de igual valor y que tiene que haber igualdad en todas las condiciones del empleo.

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

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

a) Analizar, identificar y eliminar la posible discriminación en el acceso, el salario, la formación y promoción de la mujer en la Empresa. Si para realizar esta tarea es necesaria alguna investigación, la Empresa facilitará los recursos necesarios para llevarla a cabo.

b) Posibilitar el aumento de la presencia femenina, procurando que esta presencia se dirija también a las ocupaciones tradicionalmente masculinas.

c) Decidir una evolución creciente de recursos para la formación de las mujeres. Desarrollando especialmente programas en dos direcciones:

De informática en el área administrativa.

De seguimiento de carrera para las técnicas medias y superiores, buscando su promoción a puestos de dirección.

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

a) Asumir el papel social de la maternidad-paternidad.

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

## DISPOSICIONES FINALES

**Art. 48. Faltas y sanciones.**—Los empleados podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones de «Repsol Exploración, Sociedad Anónima».

**Art. 49. Unidad del Convenio.**—El presente Convenio Colectivo constituye un todo unitario. En el caso de que alguno de sus artículos no fuese aprobado o dejado en suspenso en el trámite de su registro, las partes negociadoras deberán considerar, si cabe su modificación, manteniendo la vigencia del resto del articulado del Convenio, o si, por el contrario, deberá revisarse la totalidad del mismo.

**Art. 50. Compensación y absorción.**—Las condiciones pactadas en este Convenio son compensables en cómputo anual con las que anteriormente rigieron por mejoras pactadas o unilaterales concedidas por la Empresa, imperativo legal de cualquier naturaleza, Convenio o pacto de cualquier clase.

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

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

**Art. 51. Publicidad.**—Para que todo el personal afectado por el presente Convenio conozca el mismo con detalle, la Empresa se compromete a editarlo y dar difusión del mismo entre todos los trabajadores.

## ANEXO I

## Salario base puesto de trabajo 1992

| Grupo profesional | Pesetas año |
|-------------------|-------------|
| 1                 | 2.094.000   |
| 2                 | 2.303.000   |
| 3                 | 2.566.000   |
| 4                 | 2.970.500   |
| 5                 | 3.443.500   |
| 6                 | 4.051.000   |
| 7                 | 4.795.000   |
| 8                 | 5.671.000   |

## Prima de mando y especial responsabilidad 1992

| Nivel | Pesetas año |
|-------|-------------|
| A     | 183.000     |
| B     | 305.000     |
| C     | 427.000     |
| D     | 549.000     |
| E     | 671.000     |

## Horas extraordinarias valor unitario 1992

| Grupo profesional | Primeras | Segundas | Terceras |
|-------------------|----------|----------|----------|
| 1                 | 2.135    | 2.441    | 3.051    |
| 2                 | 2.349    | 2.684    | 3.355    |
| 3                 | 2.617    | 2.991    | 3.738    |
| 4                 | 3.029    | 3.462    | 4.328    |
| 5                 | 3.512    | 4.013    | 5.017    |
| 6                 | 4.131    | 4.721    | 5.902    |
| 7                 | 4.890    | 5.589    | 6.986    |
| 8                 | 5.783    | 6.610    | 8.262    |

## ANEXO II

## Relación de puestos de trabajo

| Nombre                                      | Clasificación funcional | Grupo cotización |
|---------------------------------------------|-------------------------|------------------|
| <i>Grupo profesional: 1</i>                 |                         |                  |
| Conductor I .....                           | Operario .....          | 6                |
| Conserje Ordenanza .....                    | Operario .....          | 6                |
| Peón .....                                  | Operario .....          | 10               |
| <i>Grupo profesional: 2</i>                 |                         |                  |
| Administrativo I .....                      | Administrativo .....    | 7                |
| Almacenero .....                            | Operario .....          | 6                |
| Archivero auxiliar .....                    | Administrativo .....    | 7                |
| Auxiliar de Oficios .....                   | Operario .....          | 9                |
| Conductor II .....                          | Operario .....          | 8                |
| Conserje Recepcionista .....                | Operario .....          | 6                |
| Engrasador .....                            | Operario .....          | 9                |
| Reprógrafo .....                            | Administrativo .....    | 7                |
| Secretaria mecanógrafa .....                | Administrativo .....    | 7                |
| Telefonista sin idiomas .....               | Administrativo .....    | 7                |
| <i>Grupo profesional: 3</i>                 |                         |                  |
| Administrativo II .....                     | Administrativo .....    | 5                |
| Archivero .....                             | Administrativo .....    | 5                |
| Asistente profesional .....                 | Operario .....          | 8                |
| Controlador materiales y helicópteros ..... | Administrativo .....    | 5                |
| Delineante I .....                          | Técnico .....           | 4                |
| Operador I .....                            | Operario .....          | 9                |
| Secretario/a I .....                        | Administrativo .....    | 5                |

| Nombre                                                              | Clasificación funcional | Grupo cotización |
|---------------------------------------------------------------------|-------------------------|------------------|
| Telefonista con idiomas .....                                       | Administrativo .....    | 5                |
| <i>Grupo profesional: 4</i>                                         |                         |                  |
| Administrativo III .....                                            | Administrativo .....    | 5                |
| Ayudante de Gabinete .....                                          | Administrativo .....    | 5                |
| Delineante II .....                                                 | Técnico .....           | 4                |
| Documentalista auxiliar .....                                       | Administrativo .....    | 5                |
| Auxiliar Gestión Almacén .....                                      | Administrativo .....    | 5                |
| Eléctrico .....                                                     | Operario .....          | 8                |
| Gruista .....                                                       | Operario .....          | 8                |
| Instrumentista .....                                                | Operario .....          | 8                |
| Mecánico .....                                                      | Operario .....          | 8                |
| Panelista .....                                                     | Operario .....          | 8                |
| Operador II .....                                                   | Operario .....          | 8                |
| Operador Terminal Carga .....                                       | Operario .....          | 8                |
| Programador I .....                                                 | Técnico .....           | 4                |
| Radio-Operador sanitario .....                                      | Técnico .....           | 4                |
| Secretario/a II .....                                               | Administrativo .....    | 5                |
| Secretario Sondeos Tierra .....                                     | Técnico .....           | 4                |
| Técnico Aplicaciones I .....                                        | Técnico .....           | 4                |
| <i>Grupo profesional: 5</i>                                         |                         |                  |
| ATS .....                                                           | Técnico .....           | 2                |
| Administrativo IV .....                                             | Administrativo .....    | 3                |
| Controlador Almacén .....                                           | Administrativo .....    | 3                |
| Controlador Seguridad .....                                         | Técnico .....           | 2                |
| Controlador Terminal .....                                          | Técnico .....           | 2                |
| Coordinador de Sala .....                                           | Técnico .....           | 2                |
| Especialista en Microinformática .....                              | Técnico .....           | 2                |
| Programador II .....                                                | Técnico .....           | 2                |
| Secretaria ejecutiva .....                                          | Administrativo .....    | 3                |
| Técnico Aplicaciones II .....                                       | Técnico .....           | 2                |
| Técnico auxiliar .....                                              | Técnico .....           | 2                |
| Técnico superior en formación y prácticas .....                     | Técnico .....           | 1                |
| <i>Grupo profesional: 6</i>                                         |                         |                  |
| Analista I .....                                                    | Técnico .....           | 1 ó 2*           |
| Asesor jurídico I .....                                             | Técnico .....           | 1 ó 2*           |
| Auditor I .....                                                     | Técnico .....           | 1 ó 2*           |
| Coordinador Operaciones/Mantenimiento .....                         | Técnico .....           | 1 ó 2*           |
| Coordinador Operaciones/Perforación .....                           | Técnico .....           | 1 ó 2*           |
| Documentalista .....                                                | Técnico .....           | 1 ó 2*           |
| Economista I .....                                                  | Técnico .....           | 1 ó 2*           |
| Geofísico I .....                                                   | Técnico .....           | 1 ó 2*           |
| Geólogo I .....                                                     | Técnico .....           | 1 ó 2*           |
| Ingeniero I .....                                                   | Técnico .....           | 1 ó 2*           |
| Químico I .....                                                     | Técnico .....           | 1 ó 2*           |
| Supervisor Mantenimiento .....                                      | Técnico .....           | 1 ó 2*           |
| Supervisor Perforación Tierra senior .....                          | Técnico .....           | 1 ó 2*           |
| Supervisor polivalente junior .....                                 | Técnico .....           | 1 ó 2*           |
| Supervisor Producción .....                                         | Técnico .....           | 1 ó 2*           |
| Técnico I .....                                                     | Técnico .....           | 1 ó 2*           |
| <i>Grupo profesional: 7</i>                                         |                         |                  |
| Analista II .....                                                   | Técnico .....           | 1 ó 2*           |
| Asesor jurídico II .....                                            | Técnico .....           | 1 ó 2*           |
| Auditor II .....                                                    | Técnico .....           | 1 ó 2*           |
| Coordinador, Mantenimiento, Producción, Seguridad y Logística ..... | Técnico .....           | 1 ó 2*           |
| Economista II .....                                                 | Técnico .....           | 1 ó 2*           |
| Geofísico II .....                                                  | Técnico .....           | 1 ó 2*           |
| Geólogo II .....                                                    | Técnico .....           | 1 ó 2*           |
| Ingeniero II .....                                                  | Técnico .....           | 1 ó 2*           |
| Investigador II .....                                               | Técnico .....           | 1 ó 2*           |
| Superintendente .....                                               | Técnico .....           | 1 ó 2*           |
| Supervisor Plataforma .....                                         | Técnico .....           | 1 ó 2*           |

| Nombre                              | Clasificación funcional | Grupo cotización |
|-------------------------------------|-------------------------|------------------|
| Supervisor polivalente senior ..... | Técnico .....           | 1 ó 2*           |
| Técnico II .....                    | Técnico .....           | 1 ó 2*           |
| <i>Grupo profesional: 8</i>         |                         |                  |
| Técnico AC .....                    | Técnico .....           | 1                |

\* Dependiendo de la titulación. Sin titulación, el grupo 2.

3217

**RESOLUCION de 18 de enero de 1993, 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 «Seguridade Galega, Sociedad Anónima».**

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Seguridade Galega, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 3 de diciembre de 1992, de una parte, por miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal de la citada razón social, en representación del colectivo laboral afectado, y de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

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

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

Madrid, 18 de enero de 1993.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

#### CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «SEGURIDADE GALEGA, SOCIEDAD ANONIMA».

Año 1993

##### CAPITULO PRIMERO

Artículo 1.º *Ámbito de aplicación.*—El presente Convenio Colectivo establece las bases para las relaciones entre la Empresa «Seguridade Galega, Sociedad Anónima» y sus trabajadores.

Art. 2.º *Ámbito territorial.*—Las normas de este Convenio Colectivo de Empresa serán de aplicación en todo su ámbito de actuación.

Art. 3.º *Ámbito funcional.*—Están incluidas en el campo de aplicación de este Convenio Colectivo de Empresa todas las delegaciones abiertas o por abrir de la Empresa «Seguridade Galega, Sociedad Anónima» y sus trabajadores.

Art. 4.º *Ámbito temporal.*—El presente CCE entrará en vigor el día 1 de enero de 1993, sea cual fuere la fecha de publicación en el «Boletín Oficial del Estado», y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 1993.

Art. 5.º *Denuncia.*—La denuncia del presente CCE se entenderá automática al momento de su vencimiento, en este caso, el 31 de diciembre de 1993, constituyéndose la Comisión Negociadora en la primera quincena del mes de diciembre de 1993.

No obstante, el articulado del presente CCE queda pendiente de adaptarse a lo que disponga el Reglamento de Seguridad Privada y Orden que lo desarrolle, excepto en lo referente a tablas salariales y demás conceptos económicos, que mantendrán en todo caso los valores pactados.

A los efectos de la adaptación del articulado, la Comisión Negociadora se reunirá en el mes siguiente a la publicación del Reglamento y Orden referidos.

Art. 6.º *Ámbito personal.*—Se regirán por el presente CCE la totalidad de los trabajadores que presten sus servicios en la Empresa «Seguridade Galega, Sociedad Anónima», comprendidos dentro del ámbito funcional expresado en el artículo 3.

En cuanto a los altos cargos, se estará a lo dispuesto en las disposiciones específicas aplicables a estos casos.

Art. 7.º *Unidad de Convenio.*—Las condiciones pactadas en el presente CCE constituyen un todo orgánico e indivisible.

Art. 8.º *Compensación, absorción y garantía «ad personam».*—Las condiciones contenidas en este CCE son compensables y absorbibles respecto a las que vinieran rigiendo anteriormente, estimadas en su conjunto y cómputo anual.

Por ser condiciones mínimas las de este CCE, se respetarán las superiores implantadas con anterioridad, examinadas en su conjunto y en cómputo anual.

Art. 9.º *Comisión Paritaria.*—Se constituye una Comisión cuyas funciones serán las siguientes:

a) Interpretación de la totalidad de los artículos de este Convenio.  
b) Conciliación preceptiva en conflictos colectivos que supongan la interpretación de las normas del presente Convenio.

1. En estos casos se planteará por escrito la cuestión objeto del litigio ante la Comisión de Interpretación, Conciliación y Arbitraje, la cual se reunirá necesariamente en el plazo de quince días hábiles a partir de la fecha de recepción del escrito, debiendo emitir un informe en otro plazo igual de quince días.

2. Establecer el carácter vinculante del pronunciamiento de la Comisión en el arbitraje de los problemas o cuestiones derivadas de la aplicación de este CCE que le sean sometidas por acuerdo de ambas partes y siempre que el pronunciamiento se produzca por unanimidad de los miembros asistentes de la Comisión Paritaria.

3. La composición de la Comisión estará integrada por dos miembros del banco empresarial y otros dos de la representación de los trabajadores, componentes de la Comisión Negociadora del presente Convenio.

4. La comisión fija como sede de las reuniones el domicilio social de la Empresa. Cualquiera de los componentes de la Comisión Negociadora podrá convocar dichas reuniones. La parte convocante estará obligada a comunicar a todos los componentes por carta certificada con acuse de recibo en el plazo de siete días anteriores a la convocatoria.

5. Cada representación (Empresa y trabajadores) tomará su decisión por mayoría simple de votos.

c) Seguimiento de la aplicación de lo pactado.

d) Composición de la Comisión Paritaria:

En representación de los trabajadores:

José Ramón Rodríguez Franco.

Juan Reboredo Eijo.

En representación de la Empresa:

Se designarán los miembros en cada momento.

##### CAPITULO II

Art. 10. *Principios generales.*—La organización práctica del trabajo, con sujeción a este CCE y a la legislación vigente en cada momento, es facultad de la Dirección de la Empresa.

Sin merma de la autoridad que corresponde a la Dirección, los representantes de los trabajadores tendrán funciones de información, orientación y propuesta en lo relacionado con el trabajo, de conformidad con el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

Art. 11. *Normas.*—La organización del trabajo comprende las siguientes normas:

a) La determinación y exigencia de una actividad y un rendimiento a cada productor.

b) La adjudicación a cada productor del número de elementos o de la tarea necesaria correspondiente al rendimiento mínimo exigible.

c) La fijación de normas de trabajo que garanticen la óptima realización y seguridad de los servicios propios de la actividad, estableciéndose el cuadro de premios y de sanciones adecuados al cumplimiento o incumplimiento de tales normas.

d) La exigencia de atención, prudencia, pulcritud, vigilancia en ropas, enseres, útiles, armas, vehículos y demás elementos que componen el equipo personal, así como de las demás instalaciones y bienes análogos de la Empresa y de sus clientes.

e) La movilidad y redistribución del personal de la Empresa, típicas de la actividad, mediante el establecimiento de los cambios de puestos de trabajo, desplazamientos y traslados que exijan las necesidades de la organización de la producción, de acuerdo con las condiciones pactadas en este Convenio.

En todo caso se respetará la categoría profesional, y tal potestad no podrá repercutir en perjuicio económico para el personal afectado.

f) La fijación de una fórmula de cálculo de la retribución de una forma clara y sencilla, de manera que los trabajadores puedan fácilmente comprenderla, incluso en los casos en que se aplique un sistema de remuneración con incentivos o primas.

g) La realización de las modificaciones en los métodos de trabajo, distribuciones de personal, cambios de funciones, calificación profesional, retribuciones, sean con incentivos o sin ellos, cantidad y calidad del trabajo, razonablemente exigibles.