

Fiestas locales	Granollers	Madrid	Barcelona
1 enero: Año Nuevo	Nal.	Nal.	Nal.
6 enero: Epifanía del señor (Reyes)	X	X	X
19 marzo: San José			Local
31 marzo: Jueves Santo		X	
1 abril: Viernes santo	Nal.	Nal.	Nal.
4 abril: Pascua Florida (lunes)	X		X
2 mayo: Lunes siguiente a Fiesta Trabajo		X	
13 mayo: La Ascensión	Local		
23 mayo: Pascua Granada	X		X
24 junio: San Juan	X		X
25 Julio: Santiago Apóstol		X	
15 agosto: La Asunción de la Virgen	Nal.	Nal.	Nal.
26 agosto: Fiesta Mayor, Granollers	Local		
9 septiembre: San Isidro		Local	
24 septiembre: La Mercé			Local
12 octubre: Fiesta de la Hispanidad	Nal.	Nal.	Nal.
1 noviembre: Todos los Santos	Nal.	Nal.	Nal.
9 noviembre: La Almudena		Local	
6 diciembre: Día de la Constitución	Nal.	Nal.	Nal.
8 diciembre: La Inmaculada Concepción	Nal.	Nal.	Nal.
26 diciembre: Lunes siguiente a Navidad		X	
26 diciembre: San Esteban	X		X
Total	14	14	14

Los trabajadores de la empresa «Robertson Española, Sociedad Anónima», de Granollers, carretera de Barcelona a Ribas, kilómetro 25,6, acuerdan, por unanimidad, según reunión en Asamblea el día de hoy, 26 de julio de 1994:

Aprobar y ratificar el preacuerdo suscrito por el Comité de Empresa y la empresa Robertson del día 22 de julio de 1994 ante el Tribunal Laboral de Cataluña, lo que hacemos constar para los efectos oportunos.

En Granollers a 26 de julio de 1994.—Firma del Comité de Empresa, en representación de los trabajadores.

24406 RESOLUCION de 19 de octubre de 1994, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Repsol Comercial de Productos Petrolíferos, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Repsol Comercial de Productos Petrolíferos, Sociedad Anónima» (código número 9007651), que fue suscrito con fecha 29 de septiembre de 1994; de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra, por las secciones sindicales de UGT, CC. OO y CTI, en representación del colectivo laboral afectado, 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 de Trabajo, 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, 19 de octubre de 1994.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

II CONVENIO COLECTIVO DE REPSOL COMERCIAL DE PRODUCTOS PETROLIFEROS, SOCIEDAD ANONIMA, 1994-1995

TITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. *Ambito territorial.*

El presente Convenio Colectivo es de aplicación a la totalidad de los centros de trabajo de «Repsol Comercial de Productos Petrolíferos, Sociedad Anónima».

Artículo 2. *Ambito personal.*

Este Convenio Colectivo afecta al personal que presta sus servicios en la actualidad y a los que ingresen durante su vigencia, sin más exclusiones que las que en él se contemplan y las establecidas por norma legal o contractual. En éste último caso, el contrato contemplará bajo que supuesto el trabajador pueda solicitar su incorporación al ámbito de aplicación del Convenio.

Artículo 3. *Ambito temporal.*

El presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia de dos años, que se extenderá desde el día 1 de enero de 1994 hasta el día 31 de diciembre de 1995, con excepción de aquellos artículos o materias para las que se estipule una vigencia específica.

Artículo 4. *Prórroga y resolución.*

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

Artículo 5. *Comisión de Garantía.*

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

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

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

Se nombrará un Secretario, debiendo recaer el nombramiento necesariamente en un miembro de la representación social.

De cada reunión se levantará la correspondiente acta.

Artículo 6. *Compensación, absorción y garantía personal.*

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

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

TITULO II

ORGANIZACION DEL TRABAJO

Artículo 7. *Organización del trabajo.*

En función de los objetivos y recursos de la empresa, la Dirección definirá su estructura organizativa asignando a las Unidades Centrales de Gestión y Líneas de Negocio, las competencias y medios adecuados a su misión y objetivos.

Los organigramas representan formalmente la ordenación de actividades, funciones, relaciones y recursos humanos, identificándose cada uno de los puestos de trabajo en el inventario de puestos y desarrollándose los procedimientos internos y de coordinación, así como las descripciones funcionales de puestos en el manual de organización.

TITULO III

SISTEMA DE CLASIFICACION PROFESIONAL

Artículo 8. *Grupos profesionales.*

Se establecen, en función de las titulaciones/aptitudes profesionales y contenido general de la prestación, los siguientes grupos profesionales:

1. Técnico superior: Titulación/aptitudes profesionales: Título académico de grado superior o nivel de conocimientos equivalente.

Contenido de la prestación: Desempeña funciones, con mando o sin él propias de su titulación o experiencia en puestos que no implican responsabilidad sobre una unidad organizativa.

2. Técnico medio: Titulación/aptitudes profesionales: Título académico de grado medio o nivel de conocimientos equivalente.

Contenido de la prestación: Desempeña funciones, con mando, o sin él, propias de su titulación o experiencia en puestos que no implican responsabilidad sobre una unidad organizativa.

3. Mando intermedio: Titulación/aptitudes profesionales: formación a nivel de BUP, FP2 o conocimientos equivalentes.

Contenido de la prestación: Tiene mando directo sobre personal del mismo o distinto grupo profesional, coordinando y supervisando el trabajo de éstos y realiza asimismo funciones propias de su formación y experiencia.

4. Técnico ayudante: Titulación/aptitudes profesionales: Formación técnica a nivel de FP2 o conocimientos equivalentes.

Contenido de la prestación: Desempeña funciones propias de especialidades técnicas, pudiendo ejercer supervisión sobre la ejecución del trabajo de otras personas.

5. Administrativo: Titulación/aptitudes profesionales: Formación administrativa a nivel de BUP, FP2 o conocimientos equivalentes.

Contenido de la prestación: Realiza funciones administrativas, contables u otras análogas, utilizando para ello los equipos necesarios para el tratamiento de la información, ya sea en las unidades administrativas de la empresa o en otras áreas de la misma, pudiendo ejercer supervisión sobre la ejecución de trabajos de otras personas.

6. Operarios: Titulación/aptitudes profesionales: Formación a nivel de FP1 o conocimientos equivalentes.

Contenido de la prestación: Realiza funciones propias de un oficio o tarea que exigen cierta práctica o especialidad, pudiendo ejercer supervisión sobre la ejecución del trabajo de otras personas.

Artículo 9. *Retribuciones.*

Para cada grupo profesional se establecen las bandas retributivas, definidas por el intervalo de niveles salariales, que se especifican en el anexo 1.

En los grupos profesionales con más de una banda retributiva, la adscripción de los puestos de cada una de ellas se realizará, en el inventario de puestos de trabajo de la empresa, atendiendo a los siguientes factores:

Nivel de competencia profesional requerido, determinándose éste por:

Formación adicional específica requerida.

Experiencia adicional y específica requerida.

Nivel de complejidad de las funciones y trabajos asignados al puesto, determinándose éste por:

Grado de definición y concreción de los problemas que enfrenta.

Disponibilidad de modelos, procedimientos, etc., para dar solución a los problemas que enfrenta.

Nivel de competencia en relaciones humanas, determinándose ésta por:

Capacidad requerida para conseguir objetivos a través de la organización, coordinación e integración del trabajo de otras personas.

Capacidad requerida para conseguir resultados a través de la relación y negociación con personas de otras áreas de la empresa o externas a ésta.

Nivel de responsabilidad inherente al puesto, determinándose éste por:

Ámbito y capacidad de decisión.

Impacto de las decisiones.

Vinculación de otros puestos a las decisiones.

Dentro de cada banda retributiva existirán los siguientes niveles salariales:

1. Nivel de entrada.—Corresponde al nivel inferior de la banda retributiva. Podrá aplicarse a los trabajadores de nuevo ingreso, que permanecerán en él durante los primeros tres años de actividad laboral.

2. Nivel básico.—Dejando a salvo lo establecido para el nivel de entrada, es el nivel fijado dentro de la banda retributiva para un desempeño pleno del puesto de trabajo.

El nivel básico de cada banda retributiva, que será el mismo para todos los puestos integrados en ella, es el especificado en el anexo 1.

3. Niveles de desarrollo.—Son los niveles superiores al nivel básico incluidos en la banda retributiva, a los que podrá acceder el trabajador a través de acciones de desarrollo profesional.

Para cada banda retributiva los niveles de desarrollo serán los que se establecen en el anexo 1.

Artículo 10. *Desempeño.*

Se entiende por desempeño del puesto el grado de autonomía, de responsabilidad sobre el trabajo y de eficacia en los resultados con el que el ocupante del puesto desarrolla las funciones asignadas al mismo.

Existirán los siguientes grados de desempeño:

1. Desempeño pleno del puesto.—El desempeño pleno del puesto se alcanza cuando se cumplen los objetivos generales del puesto con un nivel de eficacia y calidad adecuados mediante el desarrollo de las funciones asignadas al mismo. Se corresponde con los siguientes criterios:

Conocimientos y experiencia adquiridos en el desarrollo de las funciones que aseguren la realización de las mismas en las adecuadas condiciones de eficacia, calidad y productividad.

Asume la responsabilidad sobre los aspectos de su trabajo relacionados con las actividades habituales asignadas.

El desarrollo de las funciones requiere sólo una supervisión periódica por parte de su superior, realizando las actividades habituales de su área de trabajo y aquellas normalizadas (para las que existen procedimientos establecidos) con amplio margen de autonomía.

Favorece el trabajo en equipo para mejorar la eficacia de su unidad o área.

Colabora con el personal de menor experiencia asignado a su unidad.

El desempeño pleno del puesto se retribuirá con el nivel de entrada, y, en su momento, con el nivel básico.

2. Desarrollo profesional.—El ocupante del puesto podrá desarrollar un desempeño superior del mismo, mediante una mayor formación y un mayor nivel de competencia y aportación, adquiriendo la capacitación necesaria para poder optar a puestos de banda retributiva superior o, en su caso, a puestos de otro grupo profesional, todo ello traducido en:

Acumulación y puesta en práctica de conocimientos y experiencia, reflejado en un mayor desempeño del puesto, incrementando eficacia y productividad.

Mayor contribución a los resultados de su unidad.

Amplia autonomía e iniciativa en el desempeño del trabajo.

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

En esta fase el ocupante del puesto podrá percibir dentro del intervalo de su banda retributiva, niveles de desarrollo o determinados porcentajes de la diferencia entre éstos.

El desarrollo profesional y consiguiente promoción económica, para el persona encuadrado en los grupos profesionales de Técnico medio, Mando intermedio, Técnico ayudante, Administrativo y Operario se ajustarán a programas de capacitación y desarrollo, cuya implantación deberá obedecer a las necesidades organizativas de las distintas actividades de la empresa y a objetivos de mayor potencial en determinadas áreas de trabajo, así como a las disponibilidades presupuestarias de cada ejercicio establecidas en Convenio Colectivo.

Este sistema se articulará de acuerdo al procedimiento recogido en el anexo 4.

Artículo 11. *Movilidad funcional.*

1. La prestación debida por cada trabajador quedará delimitada por su grupo profesional y desarrollo profesional alcanzado dentro de su banda retributiva.

2. Cambio de puesto de trabajo.—Caso de producirse una vacante, por nueva creación, rotación o baja de su titular, la Dirección podrá asignar a ella a cualquier trabajador, siempre que no signifique modificación sustancial de sus condiciones de trabajo, y que perteneciendo al mismo grupo profesional esté encuadrado en la misma banda retributiva o siendo ésta superior haya alcanzado por desarrollo profesional una situación retributiva equivalente.

3. Cambio de puesto de trabajo dentro de la misma banda retributiva.—El cambio de puesto de trabajo dentro de la misma banda retributiva, no supone por sí mismo cambio en las condiciones retributivas de su titular.

4. Cambio de puesto a otro de distinta banda retributiva.—El trabajador que pase a ocupar un puesto encuadrado en una banda retributiva

cuyo nivel básico sea superior al de la banda de origen, mantendrá sus condiciones retributivas (nivel salarial ostentado) hasta alcanzar el nivel de desempeño pleno del puesto, mediante formación y experiencia. Una vez alcanzado éste, pasará a consolidar el nivel básico de la nueva banda, salvo que su nivel salarial fuera ya superior, en cuyo caso conservará este.

5. Trabajo de superior categoría.—Únicamente se dará cuando el nivel básico del puesto de banda retributiva superior exceda de la retribución real del trabajador (nivel salarial ostentado). La compensación a percibir, en este caso, será la diferencia entre ambas cifras.

Artículo 12. *Integración en el sistema de clasificación profesional del personal de alta en la empresa a la firma del Convenio Colectivo.*

El personal de alta en la empresa a 23 de septiembre de 1994, se integrará en el sistema de clasificación profesional regulado en este título de la siguiente forma:

El salario base y complemento personal, en su caso, ostentados en la fecha inmediatamente anterior a la de la firma del presente Convenio Colectivo, se incrementarán en el 2,5 por 100.

Se le asignará el grupo profesional y dentro de éste la banda retributiva en que, de acuerdo con el inventario de puestos de trabajo de la empresa, esté encuadrado el conjunto de funciones, atribuciones y responsabilidades que tenga encomendadas.

Dentro del intervalo de niveles salariales de la banda retributiva en que esté encuadrado, se le asignará, a título personal, el nivel salarial equivalente al montante económico del salario base ostentado a la firma del presente Convenio Colectivo.

De tener asignado complemento personal a la firma del presente Convenio Colectivo, lo mantendrá con la consideración y tratamiento del complemento personal por porcentaje de diferencia entre nivel de desarrollo regulado en el artículo 15.

En el plazo de treinta días naturales, a contar desde la firma del Convenio Colectivo, la Comisión Negociadora del mismo informará por escrito a cada trabajador de su integración —grupo profesional, banda retributiva, nivel básico de su puesto y nivel salarial personal— en el nuevo sistema de clasificación profesional.

En aquellos casos, en que en la fecha del proceso de asignación anteriormente expuesto, el grupo profesional del trabajador no coincida con el del puesto que desempeña, se le respetará, a título personal.

TITULO IV

REGIMEN DE RETRIBUCION

Artículo 13. *Crecimiento salarial y cláusula de revisión.*

1. Crecimiento salarial.—Para 1994 serán de aplicación los valores salariales que, para cada uno de los conceptos retributivos, se establecen de forma expresa en el articulado de este Convenio Colectivo.

Para 1995, la Mesa Salarial de Convenio al 31 de diciembre de 1994, se incrementará en el Índice de Precios al consumo (IPC), previsto por el gobierno reducido en 0,5 puntos. El criterio de reparto para dicho año será el que se indica en el anexo 3.

2. Cláusula de revisión.—Si el incremento real del Índice de Precios al Consumo (IPC) al 31 de diciembre de 1994 frente al 31 de diciembre de 1993 fuera superior al 4 por 100, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia por el INE, en el exceso sobre dicho 4 por 100, aplicando esta revisión con idéntico criterio de reparto al ya acordado.

Si el 31 de diciembre de 1995 el incremento real del Índice de Precios al Consumo (IPC) frente al 31 de diciembre de 1994 fuera superior en 0,5 puntos al previsto por el Gobierno, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia por el INE, en el exceso sobre el IPC previsto más 0,5 puntos, aplicando esta revisión con idéntico criterio de reparto al ya acordado para dicho año.

Los posibles incrementos en 1994 y/o 1995 consecuencia de la aplicación de la cláusula de revisión salarial, tendrán efectos del 1 de enero de cada año, tomando como valores de referencia, de los distintos conceptos salariales, los utilizados para realizar los aumentos pactados para cada año (31 de diciembre de 1993 y 31 de diciembre de 1994).

Artículo 14. *Salario base.*

Corresponderá al nivel salarial, ya sea nivel de entrada, nivel básico o nivel de desarrollo, ostentado por el trabajador, dentro de la banda retributiva en que están integradas sus funciones.

La tabla de niveles salariales, con efectos de 1 de enero de 1994, es la establecida en el anexo 2.

Se percibirá distribuido en 14 pagas anuales (12 pagas ordinarias y las extraordinarias de julio y navidad). Estas dos últimas se harán efectivas en los pagos de junio y noviembre.

Artículo 15. *Complemento personal por porcentaje de diferencia entre niveles de desarrollo.*

Corresponderá al montante económico consolidado por el trabajador como consecuencia de acciones de desarrollo profesional, cuando sea inferior a la diferencia entre su nivel de desarrollo y el inmediato superior.

Este complemento será absorbido por el acceso del trabajador al nivel de desarrollo superior.

Se percibirá en 14 pagas al año, con idéntico criterio que el establecido para el salario base.

Este complemento se revisará anualmente en el mismo porcentaje que el salario base.

Artículo 16. *Antigüedad.*

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

Su cuantía, de idéntico valor para todos los grupos profesionales, es, con efectos de 1 de enero de 1994 y durante toda la vigencia del presente convenio, de 63.099 pesetas brutas anuales por trienio.

Se percibirá distribuido en 14 pagas anuales, con idéntico criterio que el establecido para los dos conceptos anteriores.

Artículo 17. *Turnicidad.*

El personal que preste sus servicios en jornada de trabajo a turno rotativo de mañana, tarde y noche, percibirá un complemento por este concepto, consistente en una cantidad fija mensual (12 pagas anuales), que será única y la misma para todos los grupos profesionales.

Su cuantía, con efectos de 1 de enero de 1994, es de 31.184 pesetas brutas por mes.

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

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

Artículo 18. *Nocturnidad.*

El personal que trabaje en turno de noche, cuyo horario de trabajo quede comprendido íntegramente entre las veintiuna y las ocho horas, del día siguiente, percibirá por este concepto, un complemento de nocturnidad por noche efectivamente trabajada.

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

Su valor, con efectos de 1 de enero de 1994, es de 3.169 pesetas brutas por noche trabajada.

Cuando no se den los requisitos anteriores, pero existan horas trabajadas durante el período comprendido entre las veintidós y las seis horas, se abonará un complemento específico por hora trabajada en ese período. Su cuantía será única y la misma para todos los grupos profesionales. Se exceptúan las horas extraordinarias y los casos en que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

Su valor, con efectos de 1 de enero de 1994, es de 397 pesetas brutas por hora.

Artículo 19. *Conceptos salariales de vencimiento periódico superior al mes, distintos de las gratificaciones extraordinarias de julio y navidad.*

Los conceptos salariales de vencimiento superior al mes, distintos de las gratificaciones extraordinarias de julio y navidad, establecidas o que pudieran establecerse, por vía legal o reglamentaria, se declaran incluidos debidamente prorrateados en los conceptos salariales: Salario base, complemento personal y antigüedad.

Artículo 20. Plus de transporte y distancia.

La compensación de los gastos que estos conceptos puedan ocasionar al trabajador, con motivo de sus desplazamientos al centro de trabajo, se declara expresamente incluida en el concepto salario base.

Artículo 21. Horas extraordinarias.

Se abonarán aplicando un incremento del 75 por 100 al siguiente módulo de hora base:

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

siendo:

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

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

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

No computarán a efectos del límite máximo legal de horas extraordinarias a realizar en el año, las que hayan sido compensadas mediante descanso.

Por el carácter y especial responsabilidad de sus funciones, el personal clasificado en los grupos profesionales de Técnico superior, cualquiera que sea su nivel salarial, y de Técnico medio con nivel de desarrollo 3, 4 ó 5, se considerará excluido, a efectos de horas extraordinarias, del régimen de jornada máxima.

Artículo 22. Complemento incapacidad laboral transitoria.

En los casos de baja por ILT derivada de accidente, enfermedad profesional o maternidad, la empresa complementará, desde el primer día de la baja, la prestación abonada por la Seguridad Social hasta garantizar el 100 por 100 de los siguientes conceptos:

- Salario base.
- Complemento personal.
- Antigüedad.
- Turnicidad.

Del mismo modo se procederá tratándose de baja derivada de enfermedad, cuando el índice de absentismo por esa circunstancia en el año natural inmediatamente anterior no haya excedido, en el conjunto de la empresa, del 2,3 por 100. De haberse sobrepasado este índice, la garantía de complemento sobre los conceptos salariales antes citados se ajustará a los siguientes porcentajes:

Duración enfermedad	Porcentaje garantizado
Del 1.º al 15.º día	70
Del 16.º al 30.º día	80
A partir del 30.º día	100

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

Artículo 23. Recibo de salarios.

El pago de salarios se efectuará mediante el recibo cuyo formato figura como anexo 5.

TITULO V**TIEMPO DE TRABAJO****Artículo 24. Jornada de trabajo.**

La jornada laboral en Repsol Comercial será de mil setecientos veintitrés horas de trabajo efectivo al año.

No obstante lo anterior, se respetará a título personal la menor jornada que tiene reconocida por contrato de trabajo, al personal procedente de Repsol Petróleo, Repsol Distribución y Campsa (hoy CLH), de alta en Repsol Comercial de productos petrolíferos a la firma del presente Convenio.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

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

El personal de jornada ordinaria desarrollará su trabajo en régimen de jornada partida de mañana y tarde, excepto durante el período del 15 de junio al 14 de septiembre, ambos inclusive, en el que será en régimen de jornada continuada y sin que su duración pueda ser inferior a seis horas y treinta minutos.

El personal de jornada ordinaria, durante el período de jornada partida, dispondrá de un descanso para comer de una hora u hora y media, a opción del trabajador, entre las trece treinta horas y las quince treinta horas.

Artículo 25. Horario de trabajo.**1. Personal de jornada ordinaria:**

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

Horario:

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

En jornada partida la flexibilidad de entrada tendrá como límite máximo las nueve horas y la de salida el límite mínimo de las diecisiete horas. En jornada continuada los límites anteriores serán las ocho treinta horas y las catorce treinta horas, respectivamente.

Calendario laboral:

Contemplará los festivos oficiales de carácter laboral.

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

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

Los dos festivos en Navidad se fijarán también entre la Dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores en el calendario laboral.

Siempre que resulte compatible con las necesidades del servicio, la empresa, a solicitud fundamentada del trabajador, adaptará su jornada de trabajo, por el tiempo estrictamente imprescindible, para asistencia a cursos de formación profesional.

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

Artículo 26. Vacaciones.

Todo el personal disfrutará de veintidós días laborables de vacaciones retribuidas por año.

En el año de comienzo de la relación laboral, el personal de nuevo ingreso disfrutará dentro del mismo, la parte proporcional que corresponda según el número de meses trabajados durante el año, computándose a estos efectos la fracción de mes como mes completo.

Idéntico criterio se seguirá con los trabajadores que cesen en la empresa en el transcurso del año, si bien en este caso tendrán derecho a la compensación en metálico de la parte proporcional de vacaciones no disfrutadas a la fecha de la baja.

Artículo 27. Licencias retribuidas.

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

Matrimonio propio: Quince días naturales.

Matrimonio de hijos, padres, hermanos del trabajador o de su cónyuge: Un día.

Alumbramiento esposa y enfermedad grave o fallecimiento de cónyuge, hijos, padres, hermanos, abuelos y nietos —en grado de consanguinidad o afinidad—: Tres días si ocurre en la localidad de residencia o en su

zona de influencia (radio de 50 kilómetros); que se elevarán a cinco si obliga a desplazamientos a localidad distinta fuera de dicha zona. De estos días, dos serán siempre laborables.

Traslado de domicilio habitual: Un día.

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, en las condiciones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

Por exámenes para la obtención de un título profesional en centro oficial u oficialmente reconocido, los días necesarios para concurrir a los mismos en las oportunas convocatorias.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, disfrutándola al principio o final de la jornada.

Artículo 28. *Licencias no retribuidas.*

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

Artículo 29. *Excedencia.*

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

TITULO VI

BENEFICIOS EXTRASALARIALES

Artículo 30. *Préstamos.*

Se mantiene el sistema de préstamos al personal con la finalidad de ayudar a resolver necesidades económicas extraordinarias.

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

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

La Dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores, han desarrollado de mutuo acuerdo el presente sistema de préstamos, regulando entre otros extremos: Cantidades máximas a conceder, motivos de concesión, plazos de amortización, procedimiento de solicitud, etc.

Artículo 31. *Subvención comida.*

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

Su cuantía, para 1994 será de 1.000 pesetas brutas.

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

Artículo 32. *Ayuda por hijos disminuidos físicos y mentales.*

Los trabajadores con hijos disminuidos físicos o mentales reconocidos por el INSS/INRSO con un grado de incapacidad no inferior a un 33 por 100; tendrán derecho a una percepción, por cada hijo en dicha situación, de 15.000 pesetas brutas mes.

TITULO VII

JUBILACION

Artículo 33. *Jubilación.*

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

TITULO VIII

MOVILIDAD GEOGRAFICA

Artículo 34. *Traslado.*

Se entiende por traslado el cambio de centro de trabajo que exija para el trabajador un cambio permanente de residencia.

El traslado podrá realizarse:

A instancia del trabajador.

Por mutuo acuerdo de empresa y trabajador.

Por decisión de la Dirección de la empresa.

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

2. Traslado por mutuo acuerdo de empresa y trabajador: Cuando el traslado se efectúe por mutuo acuerdo entre empresa y trabajador, serán de aplicación las condiciones previstas en el número 3 de este artículo para los traslados por decisión de la Dirección de la empresa. Se exceptúa los traslados que impliquen promoción para el trabajador, en cuyo caso se estará a lo convenido entre ambas partes.

3. Traslado por decisión de la Dirección de la empresa: Podrá efectuarse en los supuestos y con arreglo al procedimiento establecido en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores o disposición legal que le sustituya.

Será siempre razón organizativa suficiente para justificar el traslado por decisión de la Dirección de la empresa que exista vacante en el centro de trabajo de destino y que el trabajador objeto de traslado tenga la consideración de excedente de estructura y esté encuadrado en el grupo profesional a que pertenezca el puesto a cubrir.

No obstante lo anterior, el traslado será voluntario para el trabajador cuando tenga cincuenta y cinco años de edad o más. También será voluntario cuando siendo menor de cincuenta y cinco años, se trate de una primera propuesta/asignación. Habiendo rechazado una propuesta, la segunda tendrá carácter forzosa.

Con ocasión del traslado por decisión de la Dirección de la empresa ésta abonará al trabajador:

Gastos de traslado:

Se considerarán como tales los gastos de transporte de familiares y mudanza de enseres, entre la localidad de origen y la de destino.

Prestación por traslado:

Cantidad a fondo perdido, a percibir en el momento del traslado. La cuantía total se determinará de acuerdo con los siguientes criterios:

Trabajador/a: 1.000.000 de pesetas.

Cónyuge: 300.000 pesetas.

Hijo: 150.000 pesetas.

Se considerarán los hijos incluidos como beneficiarios de asistencia sanitaria en la cartilla de la Seguridad Social, con un máximo de dos.

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

El trabajador se obligará a devolver a la empresa, o a quien legítimamente se subrogue en el derecho la cantidad total recibida por este concepto, en el caso de que por cualquier motivo causase baja en la empresa, dentro del plazo de dos años a contar desde el día de la fecha de traslado, excepto en los supuestos de fallecimiento, invalidez o excedencia forzosa.

A los efectos del párrafo anterior quedarán afectados a la devolución de dicha cantidad, los haberes del trabajador. Si la empresa lo considerara necesario, se suscribirán los documentos oportunos que garanticen, en su caso, el cumplimiento de tal obligación.

Ayuda vivienda.—El trabajador podrá elegir una de las dos opciones siguientes:

a) Ayuda a fondo perdido de 2.400.000 pesetas para la compra de vivienda, teniendo durante los dos primeros años, a efectos de posible devolución, el mismo tratamiento que la cantidad «Prestación por traslado».

b) Ayuda alquiler de 40.000 pesetas mensuales durante siete años. No obstante, si después de haber elegido la opción b) el trabajador se decidiera por la compra de la vivienda, podrá acogerse a la modalidad de ayuda a fondo perdido en la cuantía que reste después de descontar la ayuda de alquiler percibida.

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

Crédito puente—Para facilitar la compra de vivienda no habiendo vendido todavía la de la localidad de origen, el trabajador podrá acceder a un crédito puente sin interés.

La cuantía máxima de dicho crédito será del 70 por 100 del valor de tasación de la vivienda, sin que pueda exceder de 5.000.000 de pesetas.

Dicho crédito se concederá por un plazo de seis meses, salvo que la venta se produzca antes. No obstante, si en algún caso se apreciaran dificultades especiales para la venta de la vivienda, la Comisión de Garantía podrá conceder una prórroga a determinar según las circunstancias que concurran.

Concedida la prórroga, durante ésta el crédito devengará un interés del 10 por 100 anual, que se abonará mensualmente mediante descuento en nómina de haberes.

Licencia por traslado.—Se establece una licencia retribuida por los días necesarios para efectuar el cambio de residencia, con el límite máximo de diez días laborables. Este permiso podrá disfrutarse, a opción del trabajador, continuado o fraccionadamente.

Artículo 35. *Desplazamiento temporal.*

La dirección de la empresa podrá desplazar temporalmente a su personal a población distinta de la de su residencia habitual, en los supuestos y con arreglo al procedimiento establecido al efecto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores o disposición legal que le sustituya.

El trabajador, en esta situación, percibirá los gastos de viaje y compensaciones o dietas vigentes en la empresa.

Por mutuo acuerdo de empresa y trabajador, podrá excederse el límite máximo establecido por Ley para esta situación, en el tiempo que expresamente convengan, sin que ello modifique su naturaleza jurídica de desplazamiento temporal.

De estos desplazamientos temporales y de su prórroga, en su caso, se informará previamente a la representación del personal.

TÍTULO IX

SALUD LABORAL Y SEGURIDAD

Artículo 36. *Salud y seguridad en el trabajo.*

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

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

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

Principios generales:

1. Hasta tanto se actualice la legislación en la materia se considerarán como niveles máximos admisibles de sustancias químicas y agentes físicos en el medio ambiente laboral los valores límites umbral utilizados por los SSSH del Ministerio de Trabajo.

2. En cada centro de trabajo, y por cada área homogénea, se llevará el registro periódico de los datos ambientales establecidos en la legislación vigente, así como aquellos otros que, en su caso, pueda acordar el Comité de Salud y Seguridad en el Trabajo. Los resultados del muestreo serán puestos a disposición de las partes interesadas.

3. Todo trabajo, que después de efectuadas las mediciones aludidas en el apartado anterior, sea declarado insalubre, penoso o tóxico, conforme a la legislación vigente sobre esta materia (Decretos 2414/1961 y 3494/1964) tendrá un carácter excepcional, debiendo en todos los casos fijarse un plazo determinado para la desaparición de este carácter, sin que ello reporte ningún perjuicio para la situación laboral del trabajador. Esto conllevará necesariamente la prohibición de realizar jornadas que supongan un incremento de exposición al riesgo por encima de los niveles permitidos.

4. Los riesgos para la salud del trabajador se prevendrán evitando su generación, emisión y transmisión, utilizando como medida excepcional los medios de protección personal contra los mismos, en tanto no sea posible anular dicha generación, emisión y/o transmisión del riesgo.

5. En toda ampliación o modificación del proceso productivo se procurará que la nueva tecnología, procesos o productos a incorporar, no supongan riesgos que superen los referidos valores límites umbral. Cuando se implante nueva tecnología, se añadirán asimismo las técnicas de protección que dicha tecnología lleva anejas.

6. Todo accidente de trabajo, enfermedad profesional, declarada como tal por la Seguridad Social, u otro tipo de daño a la salud del trabajador, derivada del trabajo, obligará a la adopción de las medidas necesarias posibles para evitar su repetición.

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

7. Siempre que exista un riesgo demostrado para la salud del trabajo, derivado del puesto de trabajo, el trabajador deberá ponerlo en conocimiento de sus superiores. Paralelamente podrá recurrir al Comité de Salud

y Seguridad. Este podrá proponer a la dirección las medidas oportunas hasta que el riesgo desaparezca.

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

9. En los casos que corresponda se tendrá en cuenta, en materia de jornada, lo previsto en los artículos 28, 29 y 30 del Real Decreto 2001/1989, de 28 de julio, en relación con las limitaciones de los tiempos a exposición al riesgo.

10. Los trabajadores y el Comité de Salud y Seguridad tendrán derecho a la información necesaria sobre los materiales empleados, la tecnología y demás aspectos del proceso productivo que sean necesarias para el conocimiento de los riesgos que puedan afectar a la salud física o mental del trabajador, así como a las medidas de prevención.

11. Los trabajadores, individualmente, tendrán derecho a toda información correspondiente a los estudios que se realicen sobre su medio ambiente en el trabajo y sobre su estado de salud, incluyendo los resultados de las pruebas y reconocimientos médicos que se les practiquen.

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

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

13. El Comité de Salud y Seguridad conocerá la actividad de los Servicios Médicos de la empresa en los aspectos relacionados con la protección de la salud del trabajador.

14. Cuando a criterio de los Servicios Médicos de la empresa, las condiciones de trabajo de un determinado puesto puedan producir en la mujer embarazada abortos o deformaciones del feto, deberá ser cambiada de puesto, sin merma de su retribución, reintegrándose al mismo cuando se reincorpore al trabajo después del parto.

Artículo 37. *Comité de Salud y Seguridad.*

1. Se constituirá en la empresa un Comité de Salud y Seguridad, que sustituirá en sus competencias y funciones al Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, actuando igualmente como órgano de consulta de los planes y programa de seguridad e higiene ambiental en la empresa.

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

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

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

a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de seguridad e higiene ambiental en la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en aquellas, los nuevos métodos de trabajo, así como el diseño de la organización del trabajo, en la medida en que ésta pueda repercutir en la seguridad y salud de los trabajadores. Durante el debate de estas cuestiones, ambas partes trabajarán absteniéndose de decisiones unilaterales durante un plazo de quince días desde el inicio de las discusiones, salvo que concurran circunstancias extraordinarias o urgentes.

b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, informando a la empresa de las deficiencias que pudieran existir para que proceda a su corrección.

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

a) Conocer directamente la situación en cuanto a condiciones de los puestos de trabajo, mediante visitas, si así lo estima oportuno.

- b) Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo, sean de relevancia para el cumplimiento de sus funciones.
- c) Conocer y analizar cualquier posible daño que para la salud de los trabajadores pudiera producirse, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
- d) Poder seguir el desarrollo de las inspecciones e investigaciones que a tales efectos lleven a cabo los órganos administrativos competentes, salvo que éstos estimen, de conformidad con las directrices generales de su correspondiente autoridad, que ello puede perjudicar la eficiencia de su actuación.
- e) Recibir información de la empresa sobre los daños que se hubieran producido para la salud de trabajadores una vez conocidos, pudiendo sus miembros presentarse, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

Artículo 38. De los miembros del Comité de Salud y Seguridad.

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

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

- a) Velar por el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- b) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- c) Proponer al Comité la adopción de medidas preventivas, incluyendo la realización de evaluaciones de las condiciones del medio ambiente de trabajo, así como las medidas dirigidas a mejorar los niveles de protección de la salud de los trabajadores. Las propuestas deberán ser debatidas en el seno del Comité y sus resoluciones, motivadas.
- d) Realizar cuantas funciones les sean encomendadas o delegadas por el Comité de Salud y Seguridad.
- e) Requerir, en el seno del Comité, a la dirección de la empresa para que ésta adopte las medidas necesarias y, en su caso, acuerde la paralización de las actividades si existiesen riesgos graves para la salud de los trabajadores.

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

- a) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente en el puesto de trabajo, en los casos en los que así lo acuerde el propio Comité.
- b) Tener acceso a los documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo que sean de relevancia para el ejercicio de sus funciones. Cuando la información se refiera a datos relativos a la vigencia de la salud de los trabajadores o contengan información de carácter médico confidencial, sólo podrá ser suministrada con carácter innominado o mediante otro sistema que garantice el respeto a la confidencialidad.
- c) Elaborar un informe, del que se remitirá copia al Comité de Salud y Seguridad, de sus actuaciones, visitas e investigaciones realizadas, situación del centro de trabajo y anomalías encontradas en materia preventiva, así como las medidas de prevención que se proponen, todo ello sin perjuicio de los informes que se emitan en los supuestos de daños para la salud de los trabajadores.

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

TITULO X

DERECHOS SINDICALES

Artículo 39. Ejercicio de los derechos sindicales.

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

Como complemento a lo anterior, se acuerda:

a) El Delegado Sindical:

Ostentará, desde el momento de su designación al de su cese, y con posterioridad a éste, por un plazo de tiempo igual a la duración del mandato, con el límite máximo de dos años, el derecho a la previa instrucción de expediente disciplinario antes de proceder a imponerle cualquier tipo de sanción.

Dispondrá de hasta diez días anuales de licencia no retribuida para asistencia a reuniones, asambleas, congresos, etc., a los que fuera oficialmente convocado por su Central Sindical.

Tendrá derecho a excedencia con reserva de puesto, si es designado por su Central Sindical para desempeñar un cargo a nivel intercomarcal o superior.

Dispondrá de la facultad de información directa a los trabajadores en sus puestos de trabajo, que no deberá afectar al normal desarrollo del proceso productivo, la cual requerirá la autorización expresa del mando correspondiente, que no debe serle denegada, salvo en caso de que existan circunstancias especiales que no lo permitan.

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

c) Se reconocen las Secciones Sindicales Intercentros, integradas por un máximo de seis miembros que, necesariamente, tendrán que ostentar la condición de Delegado Sindical o representante de los trabajadores.

Estas Secciones Sindicales Intercentros tendrán derecho a que le sean sufragados los gastos de viaje de hasta un máximo de tres reuniones anuales, con arreglo a la normativa interna de la empresa, sin perjuicio de aquellos otros que en atención a las circunstancias, discrecionalmente autorice la dirección. Será a cargo de las horas sindicales de los integrantes de aquellas el tiempo de ausencia al trabajo por este motivo.

Artículo 40. Ejercicio de los derechos de representación.

Los derechos de representación del personal serán ejercidos por el Comité de Empresa o Delegados Sindicales, según lo dispuesto en la Ley 8/1980, de 10 de marzo, a cuyo efecto se establecen los siguientes derechos y garantías:

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

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

b) La empresa pondrá a disposición del Comité de Empresa un tablón de anuncios que ofrezca posibilidades de comunicación fácil con los trabajadores y que pueda utilizarse para fijar comunicaciones e información de interés laboral.

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

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

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

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

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

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

El Secretario del Comité de Empresa respectivo comunicará a la Dirección, con la suficiente antelación (72 horas, que podría ser disminuido a 48 horas si así razones de urgencia lo aconsejaran), la convocatoria de dichas asambleas, facilitando el oportuno orden del día. Esta comunicación será a efectos meramente informativos.

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

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

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

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

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

Dada su especial característica, la garantía de horas adicionales reconocida al Presidente y Secretario del Comité del centro, diez y treinta horas mensuales, respectivamente, no podrá incluirse en la bolsa global de horas; así, las horas que éstos utilicen en sus funciones de representación serán, en primer lugar, a cargo de las horas mensuales adicionales, y sólo en el caso de ser superado el número de éstas, el resto se computarán con cargo a la bolsa global.

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

1.º A nivel de empresa: Los sindicatos y agrupaciones titulares de las bolsas globales de horas así creadas, deberán comunicar, a través de la Sección Sindical, la distribución trimestral de horas. Dicha distribución deberá contener, como mínimo:

a) Nombre del representante o representantes o delegados sindicales liberados en cada sindicato o agrupación de sindicatos, cuyas horas serán siempre con cargo a la bolsa de horas.

b) Nombre de los representantes, titulares y suplentes, miembros de la Comisión de Garantía y de cada una de las distintas comisiones paritarias, sindicales u otras a nivel de empresa.

c) Distribución del número de horas restantes, una vez deducidas las de los liberados para cada sindicato o agrupación.

Las secciones sindicales deberán entregar por escrito a Relaciones Industriales dicha información, con quince días de antelación al comienzo del trimestre.

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

2.º A nivel individual: Sin perjuicio de la comunicación trimestral prevista en los apartados anteriores, mensualmente las secciones sindicales comunicarán por escrito los programas de asignación individual de las horas restantes en el mismo. Dicho escrito deberá ser entregado a Relaciones Industriales con cinco días naturales de antelación al comienzo del mes.

Las secciones sindicales, comunicarán también por escrito los titulares y suplentes dentro de cada comisión.

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

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

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

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

g) Para ausentarse del puesto de trabajo deberán dar cuenta previa, con una antelación de cuarenta y ocho horas, para el personal con régimen de trabajo a turnos y de veinticuatro horas para el resto al mando inmediato superior.

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

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

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

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

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

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

i) El Comité de Empresa recibirá la siguiente información:

1. Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la empresa, sobre sus programas de producción y evolución probable de empleo en la empresa.

2. Anualmente, conocer y tener a su disposición el Balance, la Cuenta de Resultados y la Memoria, sin perjuicio de que trimestralmente pueda facilitarse un avance de dicha Cuenta de Resultados.

3. Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre la reestructuración de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y las reducciones de jornada, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones y sobre los planes de formación profesional de la empresa.

4. Por razón de la materia de que se trata: Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudio de tiempo, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

Sobre la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

Facilitar el modelo de contrato de trabajo que habitualmente se utilice.

Sobre sanciones impuestas por faltas graves, muy graves y, en especial, en supuestos de despidos.

En los referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

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

En relación a la información recibida por el Comité, éste podrá realizar estudios que emitirá a la Dirección de la empresa sin que, en ningún caso, tengan los mismos carácter vinculante.

j) El Comité de Empresa y Delegados de Personal, ejercerá una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respecto de los pactos, condiciones o usos de empresa en vigor.

La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación de la empresa.

Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa.

En relación con estas funciones, el Comité de Empresa podrá designar para que asistan a las reuniones del Comité de Salud y Seguridad, a un representante suyo entre el personal de la plantilla, sea o no miembro del Comité, cuando en el seno de aquél se trate de algún asunto que, por su naturaleza, requiera la presencia de persona especializada o cono- cedora del tema a tratar.

k) Colaborará con la Dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la empresa, no suponiendo esta colaboración, en ningún momento, la renuncia de los legítimos derechos de los trabajadores.

l) Informará sobre todas las reclamaciones que se produzcan en materia de clasificación profesional.

m) Los miembros del Comité de Empresa y los Delegados de Personal, y éstos en su conjunto, observarán sigilo profesional, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa y, en especial, en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

Artículo 41. Comisión paritaria de información y seguimiento.

Se constituirá una comisión de información y seguimiento, con vigencia hasta el 31 de diciembre de 1995, compuesta por un máximo de siete miembros por la Dirección de la empresa y siete por la representación de los trabajadores. Esta representación se establecerá proporcional al número de representantes del personal por cada opción sindical, con derecho a representación, en función de los resultados de las elecciones sindicales que se realicen en la empresa. La comisión designará, además, un Secretario, sin voz ni voto, entre el personal de la propia empresa.

Sus funciones serán: Asistir a las reuniones y participar en los debates, exponiendo su opinión y formulando las propuestas que estimen pertinentes.

Proponer a la comisión la inclusión de puntos en el orden del día.

Solicitar y recibir información y documentación que estimen necesaria para el cumplimiento de las funciones asignadas.

Serán funciones del Secretario: Levantar actas de las reuniones que se celebren y remitirlas a cada miembro de la Comisión.

Efectuar las oportunas notificaciones y citaciones.

Llevar el libro correspondiente a actas.

Cualquier otra inherente a su condición de Secretario.

Funciones: Conocer sobre planes de carácter industrial, económico y financiero que afecten a la política laboral de la empresa.

Emitir informes y elaborar propuestas relativas a los puntos anteriores, así como a la estrategia de la organización del trabajo de la empresa, de las que se recibirá respuesta en un tiempo razonable.

Reuniones: La comisión se reunirá, al menos, una vez cada tres meses y en sesión extraordinaria, cuando lo solicite la mitad de sus miembros.

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

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

De cada reunión se levantará el acta correspondiente.

TITULO XI

PROCEDIMIENTOS VOLUNTARIOS DE SOLUCION DE CONFLICTOS COLECTIVOS

Artículo 42.

El presente título regula los procedimientos para solución de los conflictos surgidos entre la Dirección de «Repsol Comercial de Productos Petro-

líferos, Sociedad Anónima», y sus trabajadores o sus respectivas organizaciones sindicales.

Artículo 43.

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

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

Artículo 44.

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

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

Artículo 45. Mediación.

1. La mediación será obligatoria y su procedimiento no estará sujeto a ninguna tramitación preestablecida, salvo la designación del mediador, la formalización de la avenencia que, en su caso, se alcance, y que el plazo para su resolución no exceda de cuarenta días, salvo que se den circunstancias excepcionales apreciadas por la Comisión de Garantía.

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

3. La designación del mediador se hará de mutuo acuerdo las partes, preferentemente de entre los expertos que figuran incluidos en la lista que apruebe a estos efectos la Comisión de Garantía del Convenio Colectivo.

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

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

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

Artículo 46. Arbitraje.

1. Mediante el procedimiento de arbitraje las partes en conflicto podrán acordar voluntariamente, caso por caso, encomendar a un tercero y aceptar de antemano la solución que éste dicte sobre sus divergencias.

2. El acuerdo de las partes promoviendo el arbitraje será formalizado por escrito, se denominará compromiso arbitral y constará, al menos en los siguientes extremos:

Nombre del árbitro o árbitros designados.

Cuestiones que se someten al laudo arbitral y plazo para dictarlo. Dicho plazo no podrá exceder de cuarenta días salvo que se aprecien circunstancias excepcionales por la Comisión de Garantía.

Domicilio de las partes afectadas.

Fecha y firma de las partes.

3. Se hará llegar copia del compromiso arbitral a la Comisión de Garantía del Convenio Colectivo y, a efectos de constancia y publicidad, a la autoridad laboral competente.

4. La designación del árbitro o árbitros será libre y recaerá en expertos imparciales, preferentemente de entre los que figuren incluidos en la lista que apruebe la Comisión de Garantía del Convenio Colectivo.

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

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

6. Cuando un conflicto colectivo haya sido sometido a arbitraje, las partes se abstendrán de recurrir a huelga o cierre patronal mientras dure el procedimiento arbitral.

7. El procedimiento arbitral se caracterizará por los principios de contradicción e igualdad entre las partes. El árbitro o árbitros podrán pedir el auxilio de expertos si fuera posible.

8. La resolución arbitral será vinculante e inmediatamente ejecutiva y resolverá motivadamente todas y cada una de las cuestiones fijadas en el compromiso arbitral.

9. El árbitro o árbitros, que siempre actuarán conjuntamente, comunicarán a las partes la resolución del plazo fijado en el compromiso arbitral, notificándolo igualmente a la Comisión de Garantía del Convenio Colectivo y a la autoridad laboral competente.

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

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

TITULO XII

INFRACCIONES Y SANCIONES

Artículo 47. *Facultad disciplinaria.*

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

Artículo 48. *Graduación de faltas.*

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

Artículo 49. *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves las acciones u omisiones siguientes:

a) Hasta tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante un período de un mes, si el retraso es superior a diez minutos e inferior a treinta.

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

b) Faltar al trabajo un día sin justificación.

c) No cursar en tiempo oportuno el documento correspondiente, cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

d) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

e) No comunicar a la Dirección de la empresa la residencia y domicilio, así como los cambios en los mismos.

f) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la compañía.

g) Pequeños descuidos en la conservación del material o utillaje.

h) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada y sin notificación al inmediato superior, aun cuando sea por breve tiempo. Si dicho abandono implicara riesgo de perjuicio de consideración a la empresa o de accidente o constituyera un quebranto de la disciplina, podrá ser considerada la falta como grave o muy grave.

i) No asistir a los reconocimientos médicos anuales, o a aquellos otros para los que se fuera requerido por el Servicio Médico como consecuencia de procesos de incapacidad laboral transitoria.

Artículo 50. *Faltas graves.*

Se considerarán faltas graves las acciones u omisiones siguientes:

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

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

b) Ausencia o retrasos superiores a treinta minutos, sin causa justificada, por dos días durante un período de treinta.

c) Falta al trabajo de dos días en un período de treinta sin justificación.

d) No comunicar, con la puntualidad debida, los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social, a la Hacienda Pública, al Plan de Pensiones o tener cualquier repercusión económica. La falta maliciosa en estos datos se considerará como falta muy grave.

e) Entregarse a juegos, distracciones o dormir durante la jornada de trabajo. Si la falta se cometiera en un puesto de responsabilidad podrá calificarse como muy grave.

f) La simulación de enfermedad o accidente.

g) La desobediencia a los superiores en materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina, o de ello se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá calificarse como falta muy grave.

h) Simular la presencia de otro trabajador, firmar o fichar por él.

i) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

j) La imprudencia en el trabajo. Si implicase riesgo de accidente para las personas o las instalaciones, podrá calificarse como falta muy grave.

k) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas o materiales de la empresa.

l) La embriaguez o toxicomanía ocasional durante el trabajo. Si de ello se derivara peligro para las personas o instalaciones podrá calificarse falta muy grave.

m) La reincidencia en faltas leves, excluida la de puntualidad, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de los tres meses siguientes a la sanción anterior.

Artículo 51. *Faltas muy graves.*

Se considerarán faltas muy graves las acciones u omisiones siguientes:

a) Más de quince faltas injustificadas, de puntualidad, en la asistencia al trabajo cometidas en un período de seis meses o treinta durante un año, si el retraso es superior a diez minutos e inferior a treinta.

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

b) Faltar tres días al trabajo, durante un período de sesenta días, sin causa que lo justifique.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a sus trabajadores o a cualquier otra persona, dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

d) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, vehículos, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, vestuario, documentos o cualquier otra propiedad de la compañía.

e) La embriaguez habitual o toxicomanía durante el trabajo.

f) Violar el secreto de correspondencia o de documentos reservados o revelar datos de reserva obligada.

g) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o faltas graves de respeto o consideración a los superiores, compañeros, subordinados y sus familiares, así como a personas ajenas a la empresa con ocasión de la actividad laboral.

h) Cuasar accidente grave por negligencia o imprudencia.

i) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

j) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.

k) Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

l) Introducir en el centro de trabajo armas de cualquier clase.

m) Fumar o encender fuego en cualquier zona no autorizada oficialmente por razones de seguridad.

n) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los doce meses siguientes de haber sido sancionado por la anterior.

ñ) El abuso por parte de los superiores será siempre considerado falta muy grave. El que lo sufra podrá ponerlo directamente en conocimiento de la Dirección o del Comité de empresa.

o) Ordenar expresamente la realización de trabajos o tareas en forma tal que implique la vulneración de los procedimientos escritos con riesgo grave para las personas o las instalaciones.

Artículo 52. *Sanciones.*

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

Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo por tiempo de un día.

Por faltas graves:

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

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo por tiempo no superior a sesenta días.

Despido disciplinario, en los supuestos en que la falta se califique en grado máximo.

Artículo 53. Procedimiento.

1. La sanción de faltas requerirá la comunicación escrita y motivada al trabajador.

2. La sanción de faltas muy graves requerirá la previa instrucción de un procedimiento contradictorio sumario, con audiencia del trabajador afectado y del Comité de empresa, teniendo este último quince días naturales para emitir informe previo a la imposición de la sanción.

3. Durante la sustanciación del expediente disciplinario aludido en el apartado anterior, la Dirección de la empresa podrá acordar la medida cautelar de suspensión de empleo.

4. La Dirección de la empresa informará al Comité de empresa sobre las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves.

5. Cuando el trabajador esté afiliado a un sindicato se informará u oirá al Delegado Sindical, en los casos y con los procedimientos previstos en los puntos 2 y 4 del presente artículo.

6. Tratándose de Delegado sindical o miembro de Comité de empresa/Delegado de personal, se estará a lo dispuesto con carácter específico en la LOLS y Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 54. Prescripción.

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

Disposición transitoria.

Hasta la finalización de la vigencia del presente Convenio Colectivo, se mantendrá en vigor la garantía de jornada recogida en el párrafo primero del artículo 26 del I Convenio Colectivo de la empresa.

ANEXO 1

Grupo profesional	Banda retributiva	Nivel de entrada	Nivel básico	Niveles de desarrollo
Técnico superior	A	9	8	7 a 1
Técnico medio/M. intermedio	A	11	10	9 a 3
	B	12	11	10 a 3
Técnico ayudante	A	15	14	13 a 7
	B	16	15	14 a 7
Administrativo	A	15	14	13 a 7
	B	16	15	14 a 7
Operario	A	16	15	14 a 9

ANEXO 2

Niveles salariales	Pesetas brutas anuales
1	6.215.917
2	5.751.629
3	5.324.298
4	4.914.293
5	4.585.134
6	4.284.847
7	3.903.716
8	3.574.556
9	3.285.820
10	3.043.281
11	2.841.166
12	2.656.375
13	2.483.132
14	2.309.891
15	2.136.239
16	1.962.793

ANEXO 3

Criterio de reparto del incremento de la masa salarial de Convenio para 1995.

Se aplicará siguiendo la proporcionalidad del ejemplo siguiente:

Ejemplo:

1. Hipótesis:

IPC previsto: 3 por 100.

Incremento masa salarial: 2,5 por 100.

2. Revisión salarial:

Salario base: 2,5 por 100.

Complemento personal: 2,5 por 100.

Turnicidad: 2,5 por 100.

Nocturnidad: 2,5 por 100.

Subvención comida: 2 por 100.

Ayuda disminuidos: 2,5 por 100.

ANEXO 4

Desarrollo profesional

1. Objetivos

El desarrollo profesional tiene como objetivo favorecer y estimular la promoción profesional a través del propio trabajo, respetando los derechos profesionales del trabajador, y tratando de lograr:

La potenciación de las competencias profesionales y de la aportación individual en el desarrollo de su actividad, a fin de responder a la naturaleza y características de los objetivos que tiene que desarrollar la organización en las condiciones adecuadas de eficacia, productividad y competitividad.

La motivación personal y laboral a través de una posibilidad real de desarrollo profesional y consecuente promoción económica.

2. Definición

El desarrollo profesional tiende a instrumentalizar las acciones necesarias que permitan el desarrollo potencial del personal en base a las necesidades existentes en la organización.

Supone el conjunto de acciones que efectúa el trabajador, encaminadas a facilitar su promoción en el propio puesto de trabajo, mejorando, al mismo tiempo, la capacidad de la empresa para desarrollar sus objetivos.

3. Ambito de aplicación

El ámbito de aplicación está constituido por todos los trabajadores de la empresa sujetos a Convenio.

Queda excluido el Grupo de Técnicos Superiores.

4. Procedimiento

Las acciones de desarrollo profesional se programarán en razón de las necesidades organizativas de la empresa y a las disponibilidades presupuestarias.

La participación en las mismas es voluntaria, pudiendo cada trabajador concurrir a los programas que, en función de los requisitos exigidos, se adapten a sus características profesionales.

Estas acciones se realizarán de acuerdo al siguiente procedimiento:

1.º Aprobación del programa de desarrollo profesional, determinándose:

Disponibilidades presupuestarias.

La necesidad organizativa que pretende cubrirse con la acción de desarrollo.

El objetivo de la acción de desarrollo profesional (asunción de nuevas responsabilidades y funciones).

El número de participaciones en la acción.

El tratamiento económico.

2.º Elaboración del programa de formación o adaptación:

Estos programas incluirán contenidos teóricos y prácticos, así como la adaptación necesaria a las nuevas funciones y responsabilidades.

El contenido de estos programas se establecerá atendiendo a los objetivos de cada acción de desarrollo profesional: Contenido de las nuevas funciones asumidas.

3.º Selección de participantes.

4.º Desarrollo de los programas de formación:

Los programas se realizarán, en lo posible, dentro del horario de trabajo y se procurará que sean compatibles con el desempeño de las funciones de los participantes.

Se podrá incentivar la dedicación cuando se realice el curso fuera de la jornada, estableciendo previamente el tiempo máximo necesario para realizar la acción de formación teórica o de entrenamiento en el puesto.

En cada caso, se articularán los instrumentos que permitan evaluar la adecuación de los programas y controlar el progreso de los participantes.

5.º Puesta en práctica de los conocimientos.

6.º Evaluación de la adecuación del desempeño al contenido y aportación requeridos:

Se realizará por el mando, arbitrándose los mecanismos que aseguren la aplicación correcta y homogénea de los instrumentos de medida.

Las evaluaciones serán contrastadas y analizadas con los interesados.

Las evaluaciones tendrán carácter de estricta reserva.

Durante las acciones de desarrollo profesional se efectuarán las evaluaciones requeridas.

7.º Consolidación del nuevo contenido y aportación del puesto de trabajo.

8.º Aplicación del tratamiento económico: De acuerdo a las condiciones que se definan.

5. Procedimiento de participación

Se constituirá una Comisión Mixta compuesta por un máximo de tres representantes de la Dirección y tres de la representación del personal, pertenecientes a los Sindicatos firmantes del Convenio, con las siguientes competencias:

Conocer e informar, con carácter previo a su aprobación, los programas de desarrollo de promoción profesional elaborados y definidos por la Dirección en base a las necesidades organizativas y prioridades de la organización.

Estudiar el diseño de las acciones aprobadas: Requisitos, fases, programas básicos de formación y tratamiento económico de las mismas.

Comprobar que el cumplimiento de las distintas acciones se ajusta a lo acordado por las partes y a la programación previa realizada en cada caso.

Analizar y proponer soluciones a la Dirección sobre las cuestiones que pudieran suscitarse en la aplicación de las distintas acciones y sobre posibles mejoras en el desarrollo del sistema.

Realizar propuestas encaminadas a favorecer el desarrollo del sistema.

Diseñar el instrumento o instrumentos de evaluación del desempeño a utilizar por el mando.

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

Conocer e informar, en su caso, con carácter previo a su aprobación, el encuadramiento de los puestos en los distintos grupos profesionales.

