

# MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**2714** RESOLUCION de 9 de enero de 1995, del Consejo Económico y Social, por la que se hace pública la adjudicación de dos becas para la realización de estudios y trabajos de carácter archivístico y documental para 1995.

Vista la propuesta formulada por la comisión de valoración y selección constituida en virtud de lo dispuesto en la base quinta de la Resolución de esta Presidencia de 4 de noviembre de 1994 por la que se convoca concurso para la adjudicación de dos becas para la realización de estudios y trabajos de carácter archivístico y documental, he dispuesto adjudicar las mencionadas becas y designar como suplentes para el caso de renuncia de los adjudicatarios a:

Beca 1:

Titular: Doña Elisa Prieto Castro.  
Suplente: Don Angel Borrego Huerta.

Beca 2:

Titular: Doña María Isabel Jiménez Barrera.  
Suplente: Don José Antonio Sánchez Montero.

El disfrute de las becas será efectivo a partir de la aceptación de los adjudicatarios, y se ajustará a los términos establecidos en la convocatoria.

Madrid, 9 de enero de 1995.—El Presidente, Federico Durán López.

**2715** RESOLUCION de 13 de enero de 1995, del Consejo Económico y Social, por la que se hace pública la adjudicación de dos becas para la realización de estudios y trabajos de carácter técnico, relacionados con las materias en las que es competente el Consejo Económico y Social para 1995.

Vista la propuesta formulada por la Comisión de Valoración y Selección constituida en virtud de lo dispuesto en la base quinta de la Resolución de esta Presidencia de 4 de noviembre de 1994 por la que se convoca concurso para la adjudicación de dos becas para la realización de estudios y trabajos de carácter técnico, relacionados con las materias en las que es competente el Consejo Económico y Social, he dispuesto adjudicar las mencionadas becas y designar como suplentes para el caso de renuncia de los adjudicatarios a:

Beca 1:

Titular: Doña Ana Belén Mayo Calderón.  
Suplente: Don José Carlés Fernández.

Beca 2:

Titular: Don José Gabriel Hernández García.  
Suplente: Don Alejandro Cribeiro de Unamuno.

El disfrute de las becas será efectivo a partir de la aceptación de los adjudicatarios, y se ajustará a los términos establecidos en la convocatoria.

Madrid, 13 de enero de 1995.—El Presidente, Federico Durán López.

**2716** RESOLUCION de 20 de diciembre de 1994, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del III Convenio Colectivo de la empresa «Repsol Petróleo, Sociedad Anónima».

Visto el texto del III Convenio Colectivo de la empresa «Repsol Petróleo, Sociedad Anónima» (código de convenio número 9006751), que fue suscrito con fecha 21 de noviembre de 1994, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, para su representación, y, de otra, por las secciones sindicales CCOO, UGT y CTI, en representación de los trabajadores, 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, 20 de diciembre de 1994.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## III CONVENIO COLECTIVO DE «REPSOL PETROLEO, SOCIEDAD ANONIMA» (1994-1995-1996)

### TITULO I

#### Ambito de aplicación y disposiciones generales

##### Artículo 1. *Ambito territorial.*

El presente Convenio es de aplicación a la totalidad de los centros de trabajo de «Repsol Petróleo, Sociedad Anónima».

##### Artículo 2. *Ambito funcional.*

Siendo la actividad preferente de la empresa la de refino de petróleos y sus derivados, se deja expresamente convenido que quedan incluidas en el ámbito funcional de este Convenio únicamente las actividades de la industria de refino de petróleos, con exclusión específica de las de hostelería, actividades de hospitalización y asistencia, enseñanza y construcción.

##### Artículo 3. *Ambito personal.*

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

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

##### Artículo 4. *Vigencia.*

Las normas del presente Convenio entrarán en vigor en la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», con efectos retroactivos a la fecha que, en cada caso, de forma expresa se determine. De no constar fecha expresa de vigencia ésta se entenderá referida al 1 de enero de 1994.

##### Artículo 5. *Duración, prórrogas y denuncia.*

La duración de este Convenio será de tres años, finalizando el 31 de diciembre de 1996.

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

##### Artículo 6. *Comisión de garantía.*

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

La representación sindical en dicha Comisión tiene el carácter de representación legal de los trabajadores de la totalidad de la empresa.

Ostenta, además, la condición de parte interesada a efectos de tramitación de expedientes de regulación de empleo, conforme a lo establecido en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores.

Son funciones de esta Comisión las generales que se deriven del desarrollo de las relacionadas laborales y sociales, cuya competencia no esté atribuida a los comités de centro de trabajo o a Comisiones específicas o que, estándolo, se considere conveniente tratar a nivel general de empresas por su posible trascendencia.

La representación sindical será informada semestralmente de los contratos de servicio suscritos por la Dirección, con expresión del número de trabajadores a que afecta, objeto del contrato y duración prevista del mismo, y, puntualmente, de las normas y modificaciones organizativas que puedan afectar al volumen de empleo y, en general, de aquellas acciones que afecten comúnmente a todos o varios centros de trabajo.

En materia de formación, con independencia de las facultades reconocidas a los representantes de los trabajadores en el título IX del Convenio

Colectivo, la Comisión de Garantía será informada de los planes de formación, con carácter previo a su aprobación por la Dirección de la empresa, para su estudio, análisis e informe, en cada caso. Asimismo corresponderá a esta Comisión de Garantía:

El seguimiento de los planes aprobados.

La evaluación de su grado de cumplimiento y la eficacia, rentabilidad y validez de los procesos y de la gestión.

Evaluar propuestas.

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

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

Asimismo se nombrará un Secretario, debiendo recaer el nombramiento necesariamente en un miembro de la representación sindical íntegramente de la Comisión. El Secretario dispondrá de un número adicional de diez horas mensuales para el ejercicio de sus actividades de representación.

3. Normas de funcionamiento.—La Comisión de Garantía se reunirá:

a) A instancia de la representación de la empresa.

b) A instancia de, al menos, el 25 por 100 de la representación sindical en la Comisión.

En ambos casos la fecha, lugar, hora y orden del día de las reuniones se fijará de mutuo acuerdo entre las partes, debiéndose celebrar dentro de los veinte días naturales siguientes a la fecha de la petición, levantándose el correspondiente acta en cada reunión.

c) Independientemente de la representación de la empresa, la representación sindical en la Comisión de Garantía se reunirá, como máximo, una vez al mes, pudiendo ser convocada a petición de, al menos, el 25 por 100 de sus miembros, previa comunicación a la Dirección de la empresa.

Podrá también reunirse en sesión extraordinaria, previa autorización de la Dirección de la empresa, cuando existan razones suficientes para ello, y así sean expuestas por la mitad más uno de sus miembros.

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

#### Artículo 7. *Compensación, absorción y garantía personal.*

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

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

#### Artículo 8. *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, resultantes de la aplicación del 2,5 por 100 de la masa salarial de Convenio al 31 de diciembre de 1993.

Para 1995 la masa salarial de Convenio al 31 de diciembre de 1994 se incrementará en el Índice de Precios al Consumo (IPC), previsto por el Gobierno.

Para 1996 la masa salarial de Convenio al 31 de diciembre de 1995 se incrementará en el Índice de Precios al Consumo (IPC), previsto por el Gobierno, más un 0,5 por 100.

En los tres años de vigencia del Convenio Colectivo la masa salarial se fijará teniendo en cuenta lo establecido en el punto 3 de este artículo.

Tanto en 1995 como en 1996 el incremento de la masa salarial se aplicará con idéntico criterio de reparto que el practicado en 1994.

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.

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 más de 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 entre el IPC real y el IPC previsto incrementado en 0,5 puntos.

Si el 31 de diciembre de 1996 el incremento real del Índice de Precios al Consumo (IPC) frente al 31 de diciembre de 1995 fuera superior 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.

Los posibles incrementos en 1994, 1995 y 1996 como consecuencia de la aplicación de la cláusula de revisión salarial, se realizarán con idéntico criterio de reparto al ya acordado y 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, 31 de diciembre de 1994 y 31 de diciembre de 1995).

3. Tratamiento del complemento salarial personal de antigüedad.—De los crecimientos salariales y posibles aplicaciones de las cláusulas de revisión, establecidos en los puntos precedentes, se exceptúa el complemento salarial personal de antigüedad que, durante toda la vigencia de este Convenio Colectivo, se mantendrá congelado en los valores señalados en el artículo 40 y en la disposición transitoria sexta.

De otra parte, a la hora de establecer la masa salarial de Convenio al 31 de diciembre de 1993, 1994 y 1995 que sirva de base para la aplicación de los crecimientos salariales y de las cláusulas de revisión pactadas, se excluirá totalmente la masa salarial correspondiente al citado complemento salarial personal de antigüedad.

## TITULO II

### Organización del trabajo

#### Artículo 9. *Organización del trabajo.*

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

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

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

#### Artículo 10. *Proceso productivo.*

El trabajo en los complejos industriales de «Repsol Petróleo, Sociedad Anónima», tiene la naturaleza de proceso continuo, ya que, debido a necesidades técnicas y organizativas, se realiza las veinticuatro horas del día y durante los trescientos sesenta y cinco días del año, aunque eventualmente puede pararse por razones de mantenimiento, fuerza mayor y otras.

## TITULO III

### Sistema de clasificación y desarrollo profesional

#### SECCIÓN 1.ª SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

#### Artículo 11. *Grupos profesionales.*

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

##### 0. Personal superior:

Titulación/aptitudes profesionales: Título académico de grado superior o nivel de conocimientos equivalentes a juicio de la Dirección.

Contenido de la prestación: Desempeña funciones de alta gestión o asesoramiento, normalmente como responsable de las más importantes unidades orgánicas de la empresa.

**1. Técnico superior:**

Titulación/aptitudes profesionales: Título académico de grado superior o nivel de conocimientos equivalentes a juicio de la Dirección.

Contenido de la prestación: Desempeña funciones, con mando o sin él, propias de su titulación o experiencia.

**2. Técnico medio:**

Titulación/aptitudes profesionales: Título académico de grado medio o nivel de conocimientos equivalente a juicio de la Dirección.

Contenido de la prestación: Desempeña funciones, con mando o sin él, propias de su titulación o experiencia.

**3. Mando intermedio:**

Titulación/aptitudes profesionales: Formación a nivel de FP II o conocimientos equivalentes a juicio de la Dirección.

Contenido de la prestación: Tiene, normalmente, mando directo sobre personal, del mismo o distinto grupo profesional, organizando, supervisando y controlando el trabajo de éstos. Se responsabiliza de la conservación de las instalaciones, seguridad y disciplina del personal a sus órdenes y realiza, asimismo, funciones propias de su formación y experiencia.

**4. Técnico ayudante:**

Titulación/aptitudes profesionales: Formación a nivel de BUP, FP II o conocimientos equivalentes a juicio de la Dirección, y nivel mínimo de experiencia requerido.

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 a nivel de BUP, FP II o conocimientos equivalentes a juicio de la Dirección.

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. Oficial cualificado:**

Titulación/aptitudes profesionales: Formación a nivel de FP I, II o conocimientos equivalentes a juicio de la Dirección, y nivel mínimo de experiencia requerida.

Contenido de la prestación: Realiza funciones en especialidades propias de la empresa o en oficios clásicos a partir de una suficiente corrección y eficiencia, pudiendo ejercer, en niveles de desarrollo, supervisión sobre el trabajo de otras personas.

**7. Operarios:**

Titulación/aptitudes profesionales: Formación a nivel de FP I, II o conocimientos equivalentes a juicio de la Dirección.

Contenido de la prestación: Realiza tareas concretas y determinadas, que exigen cierta práctica y especialidad; pero que no tienen el grado de complejidad o cualificación de las exigidas a los oficiales cualificados.

Sistema de clasificación y promoción del personal de investigación.—en el plazo de seis meses, desde la firma del presente Convenio Colectivo, se procederá, en el seno de la Comisión de Garantía, a la adaptación del sistema de clasificación y promoción del personal de investigación, regulado en el acta de 18 de junio de 1991 sobre «Condiciones laborales peculiares del personal de investigación», al nuevo sistema de clasificación y desarrollo profesional regulado en el Título III de este Convenio Colectivo.

**Artículo 12. Puestos o áreas de trabajo.**

Se entiende por puestos o áreas de trabajo el conjunto de funciones, deberes, atribuciones y responsabilidades, asignados a uno o más trabajadores. Los puestos de trabajo forman la unidad básica organizativa de cada centro de trabajo. Cada puesto de trabajo se clasificará en el grupo profesional que proceda, de acuerdo con las funciones asignadas al mismo y con las definiciones indicadas en el artículo anterior.

**Artículo 13. Retribución.**

Para cada grupo profesional se establece una banda retributiva, distinguiéndose dentro de ella tres niveles en función del desempeño y desarrollo profesional:

1. Nivel de entrada: Corresponde al nivel inferior de la banda retributiva. Se aplicará a los trabajadores de nuevo ingreso, que permanecerán en él durante los cuatro primeros años de actividad laboral.

Computarán a estos efectos los periodos de contratación por tiempo indefinido en cualquier empresa del grupo Repsol/INH.

2. Nivel básico: Es el nivel fijado dentro de la banda retributiva para el desempeño del puesto de trabajo, con el grado de experiencia requerido. El nivel básico de cada grupo profesional es el mismo para todos los puestos integrados en él.

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

Dentro de las tablas salariales del presente Convenio Colectivo se establecen los siguientes niveles de entrada, básicos y de desarrollo para cada uno de los grupos profesionales.

Grupo profesional	Nivel de entrada	Nivel básico	Nivel desarrollo
Técnicos superiores .....	9	8	7 al 4
Técnicos medios .....	10	9	8 al 5
Mando intermedio .....	11	10	9 al 7
Técnico ayudante .....	13	12	11 al 8
Administrativo .....	14	13	12 al 8
Oficial cualificado .....	14	13	12 al 9
Operario .....	15	14	13 al 11

**Artículo 14. Subniveles.**

Son los intervalos retributivos reconocidos por las letras B o C, dentro de cada nivel salarial. Dichos intervalos retributivos se mantienen dentro del nuevo sistema de clasificación profesional con un doble motivo: El facilitar la progresión salarial derivada de acciones de desarrollo profesional y el mantener la situación de todas aquellas personas que en la actualidad tienen reconocidos dichos subniveles, permitiendo así su integración en dicho sistema.

**Artículo 15. Desempeño del puesto de trabajo.**

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

Existirán los siguientes grados de desempeño:

Desempeño normal del puesto: El desempeño normal del puesto se alcanza cuando, a juicio de la Dirección, se cumplen los objetivos generales del puesto con un nivel de eficacia, eficiencia y calidad adecuados, mediante el desarrollo de las funciones asignadas al mismo. Se corresponde con los siguientes criterios:

Conocimientos que aseguran la realización de las funciones en las adecuadas condiciones de eficacia, calidad y productividad.

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

El desarrollo de las funciones requiere sólo una supervisión periódica por parte de su superior.

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

En los supuestos de personal con mando, contribuye a la formación de los trabajadores asignados a su unidad.

En el caso del personal de nuevo ingreso, el desempeño normal del puesto se retribuirá con el nivel de entrada y, en su momento, tras adquirir una experiencia de cuatro años, con el nivel básico.

Desarrollo profesional: El ocupante del puesto podrá alcanzar un desempeño superior del mismo, mediante una mayor formación y un mayor nivel de competencia y aportación, adquiriendo la capacitación necesaria para desempeñar otras funciones del mismo o distinto grupo profesional, atendiendo a los siguientes criterios:

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

Mayor contribución a los resultados de su unidad.

Amplia autonomía e iniciativa en el desempeño del trabajo.

Colabora y contribuye activamente en la formación del personal de su unidad.

Eficacia y buen potencial para ocupar posiciones más elevadas en la estructura.

En esta fase, el ocupante del puesto podrá percibir en el intervalo de su banda retributiva, niveles o subniveles de desarrollo, o determinados complementos de puesto de trabajo.

El desarrollo profesional y consiguiente promoción económica, en todos los grupos profesionales, salvo en el de Técnicos superiores, se ajustará a los 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.

El sistema se articulará de acuerdo al procedimiento recogido en la sección 2.ª del presente título.

#### Artículo 16. Ejecución del trabajo.

Cada trabajador deberá desempeñar básicamente las funciones propias de su puesto de trabajo.

No obstante, si dichas funciones no ocupasen plenamente su jornada laboral los trabajadores realizarán los trabajos que se les asignen, siempre de acuerdo a su formación, experiencia y clasificación profesional.

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

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

#### Artículo 17. Garantías profesionales.

1. Cada trabajador quedará encuadrado en un grupo profesional.

2. La prestación debida por cada trabajador quedará delimitada por su grupo profesional y en su caso, por los grupos profesionales equivalentes en los términos contenidos en el artículo 18.

La inclusión con carácter habitual de funciones propias de un grupo profesional distinto a aquél en el que esté encuadrado un puesto, se realizará por vía de DCP.

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

3. En el caso de haber sido titular de varios puestos pertenecientes a distintos grupos profesionales, la garantía profesional será la del nivel adquirido en el puesto incluido en el grupo profesional de mayor nivel básico desempeñado como titular.

4. Se exceptúan de todo lo anterior, las situaciones previstas en los programas de DCP.

#### Artículo 18. Movilidad funcional.

La movilidad funcional se contempla normalmente dentro del grupo profesional, con las únicas limitaciones derivadas de las titulaciones exigidas para la prestación laboral, sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción.

Puede darse excepcionalmente movilidad funcional con otro grupo profesional equivalente, distinto al propio, en los casos a continuación señalados, y siempre de acuerdo a la formación y experiencia profesional del trabajador.

A estos efectos se consideran grupos profesionales equivalentes:

Técnicos superiores con Técnicos medios.

Técnicos medios con mandos intermedios y Técnicos ayudantes.

Mandos intermedios con Técnicos ayudantes.

Técnicos ayudantes con Oficiales cualificados o Administrativos.

Oficiales cualificados con Operarios.

#### Artículo 19. Trabajos de grupo profesional con nivel básico superior.

El trabajador que realice funciones de grupo profesional de nivel básico superior a las que correspondan al grupo profesional que tuviera reconocido, por un periodo de más de seis meses durante un año u ocho meses durante dos años, puede reclamar ante la Dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada.

Cuando se desempeñen funciones de grupo profesional de nivel básico superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho mientras dure esta situación, a percibir un nivel salarial superior al consolidado individualmente, con el tope del nivel máximo de desarrollo del grupo profesional.

No será de aplicación lo establecido en este artículo para todas aquellas funciones de grupo profesional de nivel básico superior que se desempeñen temporal o definitivamente como consecuencia de una acción de desarrollo de carreras profesionales (DCP).

#### Artículo 20. Trabajos de grupo profesional con nivel básico inferior.

Si por necesidad perentoria o imprevisible de la actividad productiva, la empresa precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a un grupo profesional de inferior nivel básico al suyo, y que no tuviese la consideración de grupo profesional equivalente conforme a lo establecido en el artículo 18 —porque dicho trabajo no pudiera ser realizado por otro trabajador de grupo profesional de inferior nivel básico— sólo podrá hacerlo con carácter excepcional por el tiempo imprescindible, manteniendo la retribución y demás derechos derivados de su clasificación profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

Lo establecido en este artículo no será aplicable cuando el cambio fuese a petición propia, ya que en este supuesto se estará a lo convenido por ambas partes, entendiéndose incluidas en el mismo las situaciones actualmente existentes y consolidadas en la organización. Tampoco será de aplicación en situaciones derivadas de la recolocación de personal excedente, o motivadas por una acción de desarrollo de carreras profesionales.

#### Artículo 21. Personal excedente.

Tendrán la consideración de excedentes, a los efectos previstos en este artículo, las personas que no ocupando puesto de estructura, se encuentren en cualquiera de las dos situaciones que a continuación se indican:

Que como consecuencia del cambio de estructura no continúen realizando la función que venían desempeñando con anterioridad al mismo.

Que continúen realizando la misma función, con la única finalidad por parte de la Dirección de la empresa de mantenerlos ocupados y que, por tanto, puedan dejar de desempeñar su trabajo en cualquier momento, sin que ello requiera la incorporación de otra persona a tal función, ni la realización de horas extraordinarias con carácter habitual, como consecuencia de las tareas desempeñadas normalmente por el excedente.

Por el contrario, no tendrán la consideración de excedentes, a los mismos efectos antes indicados, aquellas personas que continúen en la función anterior al cambio de estructura, a la espera de que la Dirección de la empresa tome la decisión e inicie las medidas que tuviera previstas para hacer efectiva paulatinamente su nueva organización. Sólo a partir de que esta decisión se produzca y se comunique a los representantes del personal, las personas afectadas adquirirán la consideración de excedentes, a los efectos ya señalados.

Procedimiento de designación de excedentes: En el caso de modificación del organigrama que suponga reducción de puestos de trabajo dotados con varios titulares, la Dirección de la empresa procederá a su designación de acuerdo al procedimiento basado en los siguientes factores:

1. Antigüedad en la empresa.—Se evalúan los años de trabajo de cada persona dentro de la empresa.

2. Antigüedad en el grupo profesional.—Se valora en este factor, el bagaje de conocimientos, experiencia y efectividad operatoria que proporciona la permanencia continuada en el mismo grupo profesional y en funciones de las mismas características y tipo de actividad.

3. Evaluación del desempeño.—Se objetiva en este factor el potencial de cada una de las personas de modo que se pueda identificar a los más cualificados, a través de las siguientes variables básicas de eficiencia en el trabajo: Conocimientos profesionales, cantidad y calidad de trabajo y adecuación a las necesidades de la nueva estructura.

Serán designadas como excedentes las personas que obtengan una puntuación menor en los factores señalados, de acuerdo a la siguiente escala:

Factor	Puntuación
Antigüedad en la empresa:	
Menos de 1 año .....	0
De 1 a 6 años .....	5
De 6 a 12 años .....	10
De 12 a 18 años .....	15
Más de 18 años .....	20
Antigüedad en el grupo profesional:	

Factor	Puntuación
Más de 1 año .....	5
Más de 2 años .....	10
Más de 3 años .....	15
Más de 4 años .....	20
Evaluación del desempeño:	
Conocimientos profesionales .....	10
Cantidad de trabajo .....	10
Calidad de trabajo .....	10
Adecuación a las necesidades de la nueva estructura .....	10

**Movilidad funcional:** Con el fin de garantizar el correcto aprovechamiento del personal excedente, la Dirección de la empresa podrá asignar a dicho personal a cualquiera de los puestos vacantes en el centro de trabajo, del propio grupo profesional o de un grupo profesional equivalente, de acuerdo con lo establecido en el artículo 18.

Igualmente, podrá asignarse la realización de actividades del propio grupo o grupo equivalente para:

- Apoyar acciones de formación.
- Reducir contrataciones del exterior.
- Cubrir incidencias de larga duración.
- Atender necesidades organizativas.

Los señalados cambios de puesto o actividad podrán realizarse aunque impliquen la modificación del régimen de jornada y horario, si bien se agotarán previamente las posibilidades de cobertura con personal procedente del mismo tipo de jornada.

Si se cumplen los requisitos expuestos en el apartado anterior, el trabajador estará obligado a cumplir el orden sin perjuicio de que la empresa le mantenga en su grupo profesional, nivel salarial y conceptos retributivos que tuviera asignados, a excepción de los que pudieran corresponderle en concepto de complementos salariales por puesto de trabajo.

Los trabajadores afectados, con contrato indefinido, tendrán preferencia para ocupar puestos de su grupo profesional, cuando se produzcan vacantes en su propio centro de trabajo, siempre que reúnan los requisitos de aptitud profesional e idoneidad física exigidos.

En el supuesto de que, para desempeñar el puesto o función a que fuera designado, se requiera una formación específica del trabajador, éste vendrá obligado a seguir, con la dedicación exigida, las acciones de formación necesarias.

#### Artículo 22. Cobertura de vacantes y cambio de nivel retributivo.

1. Cobertura de vacantes.—La Dirección de la empresa podrá asignar a una vacante por nueva creación, rotación o baja del titular a cualquier trabajador, dentro de su grupo profesional o grupo profesional equivalente en las condiciones previstas en el artículo 18, con las limitaciones derivadas de las titulaciones académicas y profesionales específicas exigidas para ejercer la prestación laboral.

Dichos cambios no implicarán, necesariamente, modificaciones en el nivel retributivo.

La cobertura de vacantes en puestos incluidos en los grupos profesionales de: Técnico superior, Técnico medio y Mando intermedio, puede hacerse por libre designación de la Dirección de la empresa.

La cobertura de vacantes para los puestos incluidos en los grupos profesionales de Técnico ayudante, Administrativo, Oficial cualificado y Operario siempre que suponga cambio a grupo profesional de nivel básico superior, se realizará por programas de DCP.

Se exceptúa de lo anterior y, por tanto, serán de libre designación de la Dirección de la empresa, los puestos de Conserje, Secretaria de Dirección y Conductor de Alta Dirección.

2. Cambios de nivel retributivo.—El trabajador, que pase a ocupar un puesto encuadrado en un grupo profesional cuyo nivel básico sea superior al del grupo de origen, pasará a consolidar el nivel básico del nuevo grupo, salvo que su nivel salarial fuera ya igual o superior, en cuyo caso se le asignará un nivel superior al que tuviera consolidado, con el tope del nivel máximo de desarrollo del grupo profesional, iniciándose a partir de este momento su desarrollo dentro del nuevo grupo profesional.

El cambio de nivel retributivo, igualmente podrá efectuarse por:

a) Asignación de niveles o subniveles, como promoción por desarrollo profesional dentro del mismo grupo profesional. En los grupos profesio-

nales de Técnico superior, Técnico medio y Mando intermedio, la asignación de niveles puede realizarse por libre designación.

b) Cumplimiento de las condiciones establecidas en los DCP convocados o en los programas de adaptación al puesto.

#### SECCIÓN 2.ª DESARROLLO DE CARRERAS PROFESIONALES

##### Artículo 23. Objetivos del desarrollo de carreras profesionales.

El Desarrollo de Carreras Profesionales (DCP) 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 alcanzar 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.

##### Artículo 24. Definición, ámbito de aplicación y tratamiento económico.

El Desarrollo de Carreras Profesionales tiende a instrumentar las acciones necesarias que permitan el desarrollo de las competencias del personal sobre la base de las necesidades existentes en la Organización.

El ámbito de aplicación está constituido por todos los trabajadores de «Repsol Petróleo, Sociedad Anónima», sujetos a Convenio, quedando excluido el grupo de Técnicos superiores.

En el Desarrollo de Carreras Profesionales se distinguen dos modalidades: En el mismo grupo o a distinto grupo profesional.

El tratamiento económico se realizará mediante la progresión dentro de la tabla de niveles y subniveles de desarrollo o, en su caso, la asignación de Complementos de Puesto de Trabajo (CPT). Los programas que impliquen movilidad a puestos de grupo profesional con nivel básico superior al de origen deberán llevar aparejados la asignación de, al menos, un nivel salarial superior al nivel de desarrollo que el trabajador hubiese consolidado, con el tope del nivel máximo de desarrollo del grupo profesional.

Con la asignación de dicho nivel salarial se dará por cumplido lo establecido en el artículo 22 para los supuestos de cambio a grupo profesional de nivel básico superior, de tal forma que, si el trabajador pasa a ser titular de un puesto de grupo profesional para el cual tiene desarrollado el Desarrollo de Carreras Profesionales, se le asignará dicho grupo sin que ello implique, necesariamente, un nuevo cambio de nivel salarial.

##### Artículo 25. Procedimiento.

Las acciones de Desarrollo de Carreras Profesionales se programarán en razón de las necesidades organizativas de la empresa.

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. Aprobación por la Dirección de la empresa, del Programa de Desarrollo Profesional, determinándose:

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 participantes.

El tratamiento económico.

2. Elaboración del programa de formación y 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, en base a las nuevas funciones asumidas.

Los programas se elaborarán en base a unos contenidos generales establecidos en función de las necesidades organizativas de la empresa, adaptando éstos a los objetivos concretos de la acción de desarrollo.

3. Proceso de selección de participantes.—Los criterios a seguir en el proceso de selección serán los que se establezcan en cada convocatoria.

4. 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 incentivará la dedicación cuando se realice el programa de formación 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 el progreso de los participantes.

5. Puesta en práctica de los conocimientos o adaptación al nuevo puesto.

6. 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 comentadas con los interesados.

Las evaluaciones tendrán carácter de estricta reserva.

Durante las acciones de Desarrollo Profesional se efectuarán las evaluaciones requeridas en los plazos prefijados en las convocatorias. La evaluación se entenderá superada de no recibirse en los indicados plazos.

7. Aplicación del tratamiento económico de acuerdo a las condiciones que se definan.

#### Artículo 26. Participación sindical.

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

Conocer e informar, con carácter previo a su aprobación, los programas de Desarrollo de Carreras Profesionales elaborados y definidos por la Dirección en base a las necesidades organizativas y prioridades de la Organización.

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

Participar en el diseño del instrumento o instrumentos de evaluación del desempeño a utilizar por el mando. Se entenderá que se establecerá conjuntamente por la representación de los trabajadores y la empresa en el seno de la Comisión Mixta.

Comprobar que el cumplimiento de los distintos Desarrollos de Carreras Profesionales se ajusta a lo acordado por las partes y a la programación previa realizada en cada caso.

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

Realizar propuestas encaminadas a favorecer el desarrollo del sistema. Ser informada, con carácter previo, en los casos en que deje de ser de aplicación el complemento de puesto de trabajo o incentivo por polivalencia.

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

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

### TITULO IV

#### Ingresos, traslados y ceses

##### Artículo 27. Trabajadores a turno.

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

##### Artículo 28. Incompatibilidades.

Será de aplicación la obligación de no concurrencia prevista en los artículos 5.d) y 21 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando un trabajador vaya a desempeñar otras actividades privadas o públicas, deberá comunicarlo, previamente, a la Dirección de la empresa

o someterlo a su aprobación en caso de que dicha actividad pudiera considerarse concurrente con la actividad de la empresa.

La ocultación de situaciones de concurrencia será considerada como falta muy grave.

##### Artículo 29. Período de prueba.

En el contrato de trabajo se concertará el período de prueba que, en ningún caso, podrá exceder de las siguientes duraciones:

a) Grupos profesionales de Personal Superior, Técnicos Superiores y Técnicos Medios: Seis meses.

b) Grupos profesionales de Mandos Intermedios, Técnicos Ayudantes, Administrativos, Oficiales Cualificados y Operarios: Tres meses.

##### Artículo 30. Movilidad geográfica.

Dentro de la movilidad geográfica se distinguen los traslados y los desplazamientos temporales:

###### A) Traslado:

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

En todos los supuestos de traslado contemplados en este apartado, el trabajador tendrá derecho a una licencia retribuida de diez días naturales ininterrumpidos o siete laborables fraccionados, a su opción, percibiendo las dietas que le correspondan según la norma en vigor. Igualmente tendrá derecho al abono de los gastos de transporte de familiares y enseres entre la localidad de origen y la de destino.

El traslado podrá realizarse:

###### 1. 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.

###### 2. 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 punto A.3 de este artículo para los traslados por decisión de la Dirección de la empresa. Se exceptúan los traslados que impliquen promoción para el trabajador, en cuyo caso se estará a lo convenido entre ambas partes.

###### 3. 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.

Únicamente podrá trasladarse forzosamente a los trabajadores declarados excedentes y con menos de cuarenta y cinco años de edad.

En todo caso deberá procurarse la recolocación del trabajador en su localidad de residencia o en su zona de influencia, previamente a la ejecución del traslado forzoso.

A tal fin se ofertará al trabajador la recolocación en vacante de puesto de estructura de cualquier empresa de grupo INH/Repsol o en actividad que suponga la reducción de una contrata externa de servicios en su propio centro de trabajo, siempre que reúna los requisitos de aptitud profesional e idoneidad física exigidos.

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

Indemnización 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: 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 quedaría obligado a devolver a la empresa el importe de esta prestación, en el caso de que causase baja en la misma por cualquier motivo, dentro del plazo de dos años, a contar desde la fecha del traslado, excepto en los supuestos de fallecimiento, invalidez o excedencia forzosa.

**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, quedando el trabajador obligado a devolverla a la empresa, en las mismas condiciones establecidas en el punto anterior, respecto a la 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 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, considerándose el abono de interés como retribución en especie, según lo establecido en la legislación vigente.

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, se podrá conceder una prórroga a determinar según las circunstancias que concurran.

#### B) 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.

#### Artículo 31. Ceses.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en la empresa tendrán obligación de ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso: a) Grupo profesional de operarios: Diez días. b) Resto del personal: Treinta días.

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

### TITULO V

#### Jornada, vacaciones y licencias

#### Artículo 32. Jornada y horarios.

##### 1. Régimen general:

a) Durante la vigencia del Convenio la jornada laboral será de mil setecientas veintisiete horas efectivas de trabajo al año, computándose el inicio y el final de la jornada en el puesto de trabajo, respetando los usos y costumbres de cada centro.

En el centro de trabajo de Madrid la jornada será de mil setecientas veintitrés horas efectivas con excepción del centro de investigación.

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

##### b) Para el personal de jornada ordinaria:

1.º La jornada de invierno no podrá exceder de nueve horas, salvo en los supuestos de jornada flexible previstos en el presente artículo.

2.º La jornada intensiva no podrá ser inferior a seis horas y quince minutos.

c) El período anual de jornada intensiva será en cada centro de trabajo de tres meses y tres semanas, excepto en el centro de Puertollano, donde será de cinco meses y tres semanas. Se exceptúa igualmente al centro de Madrid, donde el período de jornada intensiva será de tres meses y dos semanas, salvo en el centro de investigación donde dicho período será de tres meses y tres semanas.

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

d) Dadas las especiales características de la actividad de la empresa, cuando se afronten paradas, puestas en marcha, grandes reparaciones o períodos punta, la Dirección, con el fin de evitar horas extraordinarias, podrá establecer temporalmente, para el personal involucrado en las mismas, jornadas flexibles de hasta doce horas de acuerdo con las necesidades. El número máximo de jornadas flexibles por trabajador será de cuarenta y cinco al año.

De otra parte, el trabajador que realice jornadas flexibles de doce horas, no podrá estar en dicha situación más de veintiuna jornadas continuamente, teniendo derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por períodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido. En los supuestos en que por necesidades organizativas de la empresa fuese necesario superar dichos límites, se estará a lo acordado entre la Dirección y los representantes de los trabajadores.

La utilización del procedimiento de flexibilidad horaria, aquí regulado, no alterará el disfrute de los descansos prefijados en los cuadrantes del personal a turno.

El procedimiento a seguir en estos supuestos será el siguiente:

En los supuestos programables, se comunicará a los interesados y a los representantes de los trabajadores con la máxima antelación posible para examinar conjuntamente con la Dirección posibles alternativas, estableciéndose un período mínimo de preaviso de cuarenta y ocho horas.

En aquellos casos imprevistos y, por lo tanto, no programables, simultáneamente a la adopción de la medida se comunicará ésta a los representantes de los trabajadores.

El exceso diario sobre la jornada que en situación normal hubiera desempeñado el trabajador se compensará con descanso de idéntica duración, a disfrutar dentro de los cuatro meses siguientes a la fecha de su devengo, en jornadas completas, si bien, de mutuo acuerdo, se podrán compensar descansos por fracciones de jornada.

Independientemente de dicho descanso, el trabajador percibirá una compensación económica, por cada hora de exceso sobre su jornada diaria normal, en concepto de plus de flexibilidad horaria, coincidente con el 0,75 del valor de la hora base utilizada para el cálculo de la tabla de horas extraordinarias del artículo 45.

Este abono del 0,75 no será de aplicación a los trabajadores excluidos del régimen de horas extraordinarias, ni a los que perciban la compensación regulada en el artículo 44.

La fecha de descanso se fijará de común acuerdo entre el mando y el trabajador, de tal forma que no se provoque la realización de horas extras o nuevas prolongaciones de jornada.

Si en los dos primeros meses del señalado período de cuatro, no se hubiera disfrutado o programado de mutuo acuerdo el descanso compensatorio, el mando ofertará al trabajador dos posibles fechas de disfrute dentro de los dos meses siguientes. De rechazar el trabajador las ofertas perderá todo derecho, tanto al abono como al disfrute posterior del descanso.

El procedimiento anteriormente señalado tiene el concepto de flexibilidad horaria, dado que no supone un incremento de la jornada anual pactada y salvo pacto en contra, no será de aplicación al personal sujeto al régimen de tres turnos, cuando no existan posibilidades reales de disfrute de los descansos compensatorios en el indicado plazo de cuatro meses.

e) Independientemente al procedimiento de flexibilidad horaria regulado en el punto anterior, cuando se afronten grandes reparaciones o paradas, la Dirección podrá establecer temporalmente, para el personal involucrado, en las mismas jornadas a dos o tres turnos de ocho horas.

Durante el tiempo de prestación de servicios en este régimen de jornada a turno, el trabajador percibirá la retribución específica del trabajo a turno regulada en este Convenio, con un incremento del 50 por 100 en el plus global del turno.

f) La Dirección de la empresa podrá cambiar al personal declarado excedente su régimen de jornada y horario, tanto con carácter estable, como para apoyar o suplir temporalmente a otro trabajador.

## 2. Trabajo a turnos rotativos:

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

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

El personal sujeto a régimen de tres turnos rotativos, de los centros de trabajo de Cartagena, Puertollano y Tarragona, disfrutará de un día de descanso adicional, en aplicación de la sentencia de la Audiencia Nacional de 12 de septiembre de 1989. Esto será de aplicación, desde el 1 de enero de 1995, a los trabajadores del centro de trabajo de La Coruña, con fecha de ingreso posterior al 5 de julio de 1990.

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

Las ausencias se cubrirán de acuerdo al orden siguiente:

1.º Con el personal perteneciente al grupo de apoyo o de reserva, donde exista, o con personal del área de trabajo en sus días de disponibilidad cuando así estuviera contemplado en la regulación del turno en cada centro.

2.º A doce horas por los que quedan en el puesto.

En este caso, el trabajador del turno saliente prolongará su jornada cuatro horas y el entrante, la adelantará en otras cuatro.

3.º Con el trabajador que se encuentre de descanso, si voluntariamente accediera a ello.

4.º Si por cualquier circunstancia, agotado el sistema establecido, no se pudiera cubrir la incidencia, la empresa utilizará el procedimiento que, en cada caso, considere más adecuado en atención a las circunstancias que concurran.

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

c) El desarrollo de la regulación del trabajo a turnos en los distintos complejos industriales se contiene, además de lo incluido en este artículo, en las normativas de trabajo a turnos suscritas en las siguientes fechas: La Coruña, 18 de septiembre de 1991; Cartagena, 6 de junio de 1991; Puertollano, 15 de febrero de 1994; Tarragona, 21 de enero de 1992, y Oleoducto Málaga-Puertollano, 11 de diciembre de 1991, que continúan vigentes con las modificaciones que de mutuo acuerdo puedan existir y en todo lo que no se opongan al presente artículo y al resto del Convenio Colectivo.

## Artículo 33. Horas extraordinarias.

Es firme voluntad de ambas partes la reducción al mínimo indispensable de horas extraordinarias para lo cual, durante la vigencia del presente Convenio, se mantendrá en cada centro de trabajo la Comisión Mixta creada en el Convenio de 1980, que se reunirá una vez al mes y será la encargada con la línea jerárquica de:

El análisis de las realizadas, el estudio de las causas que las originan y la formulación de soluciones posibles para su reducción o extinción, a cuyo efecto, recibirá las informaciones periódicas de las horas realizadas y clasificadas según los procedimientos habituales en cada centro, así como cualquier otra información complementaria sobre dichas horas extraordinarias, que necesite para el cumplimiento de sus funciones.

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

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

1) No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes o por causa de fuerza mayor, sin perjuicio de su abono como si se tratase de horas extraordinarias.

2) Se considerarán horas extraordinarias estructurales, las realizadas en los siguientes casos:

Incidencias en el turno provocadas por licencias retribuidas o incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad común o accidente. Ausencia imprevista del relevo en el trabajo a turno.

Reparaciones perentorias que puedan afectar a la producción y períodos punta de trabajo.

Las realizadas en paradas y puestas en marcha siempre que se trate de instalaciones nuevas o que hayan experimentado reformas sustanciales en el proceso o, en cualquier caso, concurren circunstancias extraordinarias o imprevisibles, siempre que no sean cubiertas por el procedimiento de flexibilidad horaria regulado en el artículo 32.1, d).

3) Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 32.1, d), y alternativamente a su abono como horas extraordinarias, éstas podrán compensarse, con descanso de idéntica duración y abono de una compensación económica consistente en el 0,75 del valor de la hora base, pactada en este Convenio Colectivo, para el cálculo del valor de la hora extraordinaria, por cada hora extraordinaria trabajada, que en este caso perdería tal carácter, adquiriendo el de flexibilidad horaria, dado que no supondría un incremento de la jornada anual pactada.

El descanso compensatorio se disfrutará en la fecha que de mutuo acuerdo determinen empresa y trabajador, dentro de los cuatro meses siguientes a aquel en que se hubieran trabajado las horas extraordinarias a compensar.

Cuando las necesidades del servicio no permitan el disfrute del descanso compensatorio en los plazos previstos, se procederá a su abono al valor de las horas extraordinarias, detrayendo a su vez, el 0,75 abonado con anterioridad.

## Artículo 34. Vacaciones.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## Artículo 35. Licencias.

## A) Licencias retribuidas.

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



- 1) Quince días naturales, en caso de matrimonio.
- 2) Un día por matrimonio de hijos, padres o hermanos, tanto del trabajador como de su cónyuge.
- 3) En los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave (entre las que se incluye la intervención quirúrgica con aplicación de anestesia total) o de fallecimiento de parientes hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad (cónyuge o persona en convivencia de hecho, justificada documentalmente, hijos, padres, hermanos, abuelos y nietos):

Cuando la residencia del familiar esté en la misma localidad o en otra situada dentro de un radio de 100 kilómetros de la residencia del trabajador: Tres días.

Si la residencia del familiar está situada en otra localidad a mayor distancia de la anteriormente indicada: Cuatro días.

Cuando la residencia del familiar esté a más de 200 kilómetros de distancia: Cinco días.

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

4) En caso de fallecimiento de tíos carnales (tercer grado sólo por consanguinidad) y sobrinos carnales (cuarto grado sólo por consanguinidad): Un día natural.

5) Por traslado del domicilio habitual: Dos días.

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

7) Por la asistencia a juicios, cuando el trabajador es parte interviniente en cualquier tipo de proceso judicial y no está representado por Letrado o Procurador o cuando el trabajador es testigo o perito y ha mediado citación judicial.

8) Por exámenes para la obtención de un título profesional en centro oficial u oficialmente reconocido, con la obligación de presentar el correspondiente justificante de examen, los días necesarios para concurrir a los mismos en las oportunas convocatorias.

#### B) Licencias no retribuidas.

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

### TITULO VI

#### Régimen económico

##### Artículo 36. Sueldo base.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 13 sobre retribuciones, los valores mensuales en pesetas brutas de la tabla de sueldo base, a percibir en los doce meses del año, son los que aparecen señalados en el anexo 1, con efectos de 1 de enero de 1994.

##### Artículo 37. Gratificaciones extraordinarias.

Se abonará en la nómina de junio y noviembre el equivalente a una mensualidad de los sueldos base de cada mes, incrementada con el importe de la antigüedad. El personal que cese o ingrese en la empresa durante el año percibirá las citadas gratificaciones extraordinarias en proporción al tiempo de trabajo (en el anexo I se señalan los importes anuales de la parte correspondiente al sueldo base).

##### Artículo 38. Compensación por beneficios.

Todos los trabajadores percibirán por este concepto la cantidad equivalente al 1,4 (uno coma cuatro) de su sueldo base mensual (en el anexo I se señalan los importes anuales).

El pago de la compensación por beneficios se efectuará el 50 por 100 en el mes de julio y el 50 por 100 restante en el mes de diciembre.

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

##### Artículo 39. Paga de vinculación.

A partir de la entrada en vigor de este Convenio Colectivo, se percibirá en el mes de febrero la paga de vinculación, por todos los trabajadores que en dicho mes tengan cumplidos cinco años de antigüedad en la empresa.

La paga de vinculación, que tiene tratamiento idéntico al sueldo base, se fija en 28.395 pesetas brutas con efectos de 1 de enero de 1994.

##### Artículo 40. Antigüedad.

Los trabajadores percibirán un complemento salarial personal de antigüedad consistente en quinquenios indefinidos, devengándose a partir del primer día del mes en que se cumplan los cinco años. Con efectos del 1 de enero de 1994, el importe de cada quinquenio será de 84.750 pesetas brutas anuales, a percibir en catorce pagas, doce en los meses ordinarios y una más en cada gratificación extraordinaria.

El señalado importe de 84.750 pesetas permanecerá vigente e inalterable durante 1994, 1995 y 1996.

Al personal con fecha de ingreso anterior al 1 de octubre de 1994 le será de aplicación lo establecido en la disposición transitoria sexta.

##### Artículo 41. Plus de asistencia.

El plus de asistencia se devengará por día efectivo de trabajo, a razón de 297 pesetas por día natural. Sólo se percibirá un plus de asistencia por cada día, es decir, por cada veinticuatro horas.

Este plus se devengará también cuando el trabajador se encuentre en comisión de servicio y por los días laborables de vacaciones.

##### Artículo 42. Plus global del turno.

En 1994, y con efecto de 1 de enero, las cuantías brutas de este complemento, que se percibirá en doce pagos, serán los siguientes:

1. Personal a turno rotativo de mañana, tarde y noche, y con turno rotativo de mañana y tarde, de lunes a domingo: Las establecidas en el anexo 2 de este Convenio Colectivo.

2. Personal con turno rotativo de mañana y tarde, de lunes a viernes: La cuantía del complemento será igual al 50 por 100 de la establecida para el personal de su nivel en el anexo citado en el número anterior.

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

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

En el caso de personal excluido de horas extraordinarias, este concepto queda incluido en la compensación establecida en el artículo 44.

##### Artículo 43. Plus de nocturnidad.

Para 1994, y con efectos de 1 de enero, la cuantía de este plus, a percibir por noche trabajada, será de 3.168 pesetas/noche.

El personal sujeto a turno rotativo de mañana, tarde y noche percibirá este plus en un tercio de su valor los días laborables de vacaciones.

En el caso de personal excluido del régimen de horas extraordinarias, este concepto queda incluido en la compensación global establecida en el artículo 44 que comprende en su importe su percepción en vacaciones.

##### Artículo 44. Compensación para el personal clasificado en los niveles 4, 5, 6, 7 y 8, excluidos del régimen de horas extraordinarias.

1. Con efectos de 1 de enero de 1994, los trabajadores a turno rotativo clasificados en los niveles 4 y 5 y excluidos del régimen de horas extraordinarias percibirán, como retribución de su trabajo a turno, la compensación global mensual que se indica en la siguiente tabla, conforme al tipo de jornada que se realice:

- A) Turno rotativo de mañana, tarde y noche.
- B) Turno rotativo de mañana y tarde, de lunes a domingo.
- C) Turno rotativo de mañana y tarde, de lunes a viernes.

Nivel	Pesetas brutas al mes		
	Jornada A	Jornada B	Jornada C
4C .....	78.031	56.001	33.400
4B .....	76.996	54.967	32.883
4A .....	76.070	54.040	32.419
5B .....	75.308	53.279	32.039
5A .....	74.712	52.682	31.740

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

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

Durante 1994, la cuantía de esta compensación será la señalada en la siguiente tabla, conforme al tipo de jornada que se realice:

- A) Personal a turno rotativo de mañana, tarde y noche.
- B) Personal a turno rotativo de mañana y tarde, de lunes a domingo.
- C) Personal a turno rotativo de mañana y tarde, de lunes a viernes.
- D) Personal a jornada ordinaria.

Nivel	Pesetas brutas al mes			
	Jornada A	Jornada B	Jornada C	Jornada D
6B .....	73.292	51.262	31.030	4.635
6A .....	72.580	50.550	30.674	4.635
7B .....	71.841	49.811	30.305	4.635
7A .....	71.330	49.301	30.049	4.635
8B .....	70.689	48.659	29.729	4.635
8A .....	70.194	48.164	29.481	4.635

3. El personal clasificado en los niveles 4, 5, 6, 7 y 8, que, con anterioridad al 21 de noviembre de 1994 realice jornadas a turno rotativo de mañana y tarde y viniese percibiendo la compensación contemplada en los puntos 2 y 3 para la jornada tipo A, en tanto continúe realizando dicha jornada, les será respetada, a título personal y como condición más beneficiosa, la cuantía de la compensación que venían percibiendo en sus valores a 1993.

4. Con carácter general, en aquellos supuestos en que el personal a turno excluido del régimen de horas extraordinarias tenga que doblar su jornada por ausencia de relevo, o asistir al trabajo encontrándose de descanso, se le compensará con descansos equivalentes.

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

#### Artículo 45. Horas extraordinarias.

Con efectos de 1 de enero de 1994 se aplicarán los valores calculados en el anexo 3, abonándose todas las horas extraordinarias con un recargo del 75 por 100.

#### Artículo 46. Plus Equipo Permanente.

La cuantía de este plus, a percibir por el personal perteneciente al Equipo Permanente, será de 336 pesetas brutas por jornada efectiva de trabajo, con efecto del 1 de enero de 1994.

Pertencerán al Equipo Permanente con carácter general, los trabajadores en régimen de trabajo a tres turnos, que ocupen puestos de Operador de Campo en un área de trabajo, Operador de panel con flexibilidad con Operador de campo y Operador Jefe (Operador de Unidad, Jefe de Área). Igualmente pertenecerán a este Equipo aquellos otros trabajadores o puestos que específicamente se designen en los planes de actuación en caso de emergencia de cada centro. En dichos planes se establecerán las normas que desarrollen la organización, composición e instrucciones de intervención del Equipo Permanente.

Los componentes del Equipo Permanente vendrán obligados a realizar quince horas efectivas anuales de prácticas, preferentemente dentro de la jornada de trabajo. De realizarse fuera de jornada, se percibirá un incentivo especial de 2.050 pesetas brutas por hora, en el caso de Operadores, Jefe de Unidad o Jefe de Área, y de 1.743 pesetas brutas en los demás casos.

De no realizar las quince horas de prácticas señaladas en un año, salvo imposibilidad por baja prolongada por enfermedad o accidente, se percibirá el plus con una reducción del 50 por 100 durante el año siguiente.

Este plus se percibirá también los días laborables de vacaciones.

#### Artículo 47. Plus grupo de apoyo o de reserva.

Para aquellos centros en los que los grupos de apoyo o de reserva no se hayan incluido en el cuadrante de turnos en las mismas condiciones que el resto de los trabajadores, el valor de este plus se establece en 10.335 pesetas brutas por mes, con efectos de 1 de enero de 1994.

Por lo que al módulo de cobertura del grupo de apoyo o de reserva se refiere, se consideran vigentes los acuerdos que al respecto fueron alcanzados en cada centro de trabajo en desarrollo del artículo 40 del I Convenio Colectivo de «Repsol Petróleo, Sociedad Anónima».

#### Artículo 48. Plus de retén.

Se mantiene la normativa interna vigente en los distintos centros de trabajo; con efectos de 1 de enero de 1994, el importe del citado plus se establece en 15.808 pesetas brutas por semana en situación de retén.

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

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

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

#### Artículo 49. Incentivos a la formación.

Las horas de presencia en fábrica o en centros de formación concertada fuera de la jornada normal de trabajo, motivada por la formación teórica o práctica reglada, se compensarán con arreglo a los siguientes módulos económicos:

- Nivel 6: 2.507 pesetas brutas.
- Nivel 7: 2.132 pesetas brutas.
- Nivel 8: 1.882 pesetas brutas.
- Nivel 9: 1.631 pesetas brutas.
- Nivel 10: 1.381 pesetas brutas.
- Nivel 11: 1.254 pesetas brutas.
- Nivel 12: 1.130 pesetas brutas.
- Nivel 13: 1.002 pesetas brutas.
- Nivel 14: 790 pesetas brutas.
- Nivel 15: 700 pesetas brutas.

Estos valores se revisarán anualmente en el mismo porcentaje que se revise el concepto horas extraordinarias.

Al definir la acción formativa de cada programa de DCP, se fijará el número máximo normal de horas requerido por esa acción. Las horas que excedan de ese número máximo no tendrán compensación alguna.

Cuando el seguimiento del programa de formación requiera realizar desplazamientos a centros de formación alejados del complejo industrial o acudir al centro de trabajo fuera de jornada, y para estos desplazamientos no haya transporte de la empresa se abonará al trabajador el kilometraje recorrido según los valores de la norma número 4 sobre gastos de viaje.

Si por exigencia del horario de la acción formativa fuera de la jornada de trabajo el trabajador tuviera que efectuar la comida en el centro de trabajo, ésta será por cuenta de la empresa.

#### Artículo 50. Complemento puesto de trabajo (CPT), flexibilidad y polivalencia.

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, el tratamiento económico de los desarrollos de carreras profesionales se realizará por un sistema totalmente abierto, aplicando la progresión dentro de la tabla de niveles y subniveles de desarrollo, o, en su caso, asignando complementos de puestos de trabajo (CPT) tal y como se establece en el artículo 24.

No obstante, continuarán vigentes los complementos procedentes de antiguos programas de DCP, en los valores que a continuación se indican, aplicables con efectos de 1 de enero de 1994, sin que exista inconveniente para su aplicación en nuevos casos cuando así se acuerde en las comisiones mixtas de los centros de trabajo:

##### A) Complemento de puesto de trabajo:

- Un puesto: 5.819 pesetas brutas/paga (doce pagas).
- Dos puestos: 9.458 pesetas brutas/paga (doce pagas).
- Tres puestos: 13.094 pesetas brutas/paga (doce pagas).
- Cuatro puestos: 16.876 pesetas brutas/paga (doce pagas).

##### B) Polivalencia: 7.274 pesetas brutas/paga (doce pagas).

**Artículo 51. Complemento incapacidad laboral transitoria.**

1. A diferencia de lo que en el punto 2 se establece la incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad o accidente no laboral, en los casos en que la baja sea debida a accidente laboral, enfermedad profesional o a embarazo de la mujer trabajadora, la empresa garantizará el devengo íntegro desde el primer día de los conceptos referenciados en aquel punto.

2. Cuando la baja sea debida a enfermedad o accidente no laboral, el procedimiento es el siguiente:

a) La garantía se extenderá a los siguientes conceptos:

- Sueldo base.
- Antigüedad.
- Gratificaciones extraordinarias.
- Compensación beneficios.
- Plus global turno.
- Plus Grupo de Apoyo.
- Compensación niveles 4, 5, 6, 7 y 8, excluidos del régimen de horas extraordinarias.
- Plus vinculación.
- Nivel garantía.
- Retribución complementaria.
- Complemento personal residual.
- Flexibilidad.
- Polivalencia.
- Complemento de puesto por DCP.
- Paga de febrero (ex Petroliber).
- Paga de vinculación.

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

Duración de enfermedad	Porcentaje garantizado
Del primero al decimoquinto día .....	70
Del decimosexto al trigésimo día .....	80
A partir del trigésimo primer día .....	100

No obstante lo anterior, si el índice de absentismo correspondiente a enfermedad no fuera superior en cada centro de trabajo al índice de referencia establecido para cada uno de ellos, la empresa efectuará, para el personal de los centros en que se dé esta circunstancia, la devolución de los descuentos practicados en la nómina del mes de enero del año siguiente.

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

Centro:

- Cartagena: 4.1.
- Madrid: 2.9.
- Puertollano: 3.1.
- Tarragona: 3.1.
- La Coruña: 3.1.

3. El personal de procedencia de REPESA mantendrá, a título personal y hasta su extinción, los días de carencia que tenga acumulados.

4. A los efectos de cálculo del índice de absentismo no se computarán, para aquellas personas que causen baja en la empresa por invalidez, las horas perdidas a partir de la fecha del informe propuesta de invalidez.

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

**TITULO VII****Beneficios sociales****Artículo 52. Edad de jubilación.**

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

**Artículo 53. Grupo de Empresa.**

La subvención a los grupos de empresa de cada centro de trabajo se calculará aplicando al total de trabajadores potenciales socios de los mismos un módulo económico que para 1994 tendrá el valor de 7.239 pesetas por persona.

**Artículo 54. Seguro.**

El seguro colectivo cubre las siguientes contingencias y capitales:

a) Fallecimiento e invalidez profesional derivados de causas naturales: 2.500.000 pesetas.

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

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

Durante los períodos de suspensión de la relación laboral, exceptuando las situaciones asimiladas al alta, por causas distintas a excedencia forzosa, el beneficio del seguro queda interrumpido, no procediendo, por tanto, el abono de la cuota correspondiente al trabajador, ni los capitales asegurados en favor del mismo o de sus beneficiarios si durante dicho período se produjese la contingencia asegurada.

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

**Artículo 55. Ayuda por hijos disminuidos físicos y mentales.**

Serán beneficiarios de este tipo de ayuda los trabajadores, tanto en activo como jubilados, con hijos que tengan reconocida por el Instituto Nacional de la Seguridad Social/INSERSO la situación de disminución física o mental con un grado de incapacidad no inferior al 33 por 100, o que requieran asistencia a centros de Educación Especial legalmente reconocidos. Ello es aplicable a trabajadores con pupilos que tengan dicha consideración según la legislación vigente.

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

1. Trabajadores con hijos disminuidos físicos o mentales reconocidos por el Instituto Nacional de Seguridad Social/INSERSO: Tendrán derecho a una percepción, por cada hijo en dicha situación, de 10.153 pesetas por mes para 1994, o bien, en el caso de que se haga uso de algún centro de Educación Especial, podrán optar por acogerse al sistema de abono porcentual de la factura del mismo previsto en el número siguiente.

2. Trabajadores con hijos que asistan a centros de Educación Especial y no tengan reconocida la incapacidad por el Instituto Nacional de la Seguridad Social/INSERSO: Se aplicará la modalidad de abono porcentual de las facturas de escolarización.

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

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

**Artículo 56. Préstamos.**

El sistema de préstamos al personal estará dotado con un fondo circulante máximo equivalente al 30 por 100 de la dozava parte de la nómina anual de cada centro de trabajo.

Los capitales, plazos e importes de las cuotas mensuales a devolver se ajustarán a la siguiente Tabla:

Capital	Plazo Meses	Cuota mensual Pesetas
100.000	10	10.000
200.000	16	12.500
300.000	20	15.000
500.000	25	20.000
750.000	30	25.000
1.000.000	40	25.000

Capital	Plazo Meses	Cuota mensual Pesetas
1.260.000	42	30.000
1.500.000	50	30.000

Los préstamos se concederán por la dirección del centro de trabajo (Dirección de Área de Recursos Humanos en el de Madrid), previo informe de una comisión mixta entre la dirección de la empresa y los sindicatos firmantes del presente Convenio.

#### Artículo 57. Ayuda social.

Para 1994, la subvención quedará fijada aplicando a la plantilla al 1 de enero de 1994 a cada centro el módulo de 681 pesetas brutas por persona.

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

#### Artículo 58. Subsidio de viudas de jubilados.

La cuantía de este concepto se fija en 118.000 pesetas.

#### Artículo 59. Ayuda escolar y becas.

La ayuda escolar y becas se regulará según la normativa aplicada en el curso escolar 1989-1990.

El siguiente cuadro recoge los importes brutos de la ayuda escolar por beneficiario y curso para el curso escolar 1994-1995:

Infantil (2.º Ciclo de Primaria), EGB 1: 9.880 pesetas.  
 EGB (2.º ciclo), BUP, FP-1: 9.880 pesetas.  
 ETGM-FP-2: 12.790 pesetas.  
 Estudios superiores y COU: 16.388 pesetas.

Excepcionalmente, en el centro de trabajo de Madrid se abonarán los siguientes importes, cuando se trate de un colegio privado:

Infantil (2.º Ciclo Primaria), EGB 1: 12.790 pesetas.  
 EGB (2.º Ciclo), BUP, FP-1: 15.874 pesetas.

Con independencia de dichos importes, se abonará 65.322 pesetas brutas en concepto de ayuda por desplazamiento, para los cursos de estudios medios o superiores que no están implantados en las localidades de residencia de los trabajadores.

Los importes para beneficiarios de becas serán, para el curso 1994-1995, los siguientes:

Estudios superiores: 40.225 pesetas.  
 Estudios medios: 27.933 pesetas.  
 Bachillerato (colegio privado): 16.636 pesetas.  
 Bachillerato (colegio oficial) y Formación Profesional: 14.527 pesetas.

#### Artículo 60. Ayuda sanitaria.

Para todos los centros de trabajo, excepto el de Cartagena, con fecha de efectos al 1 de enero de 1997, se establecerá una subvención por ayuda sanitaria a percibir mensualmente por el trabajador, su cónyuge e hijos incluidos como beneficiarios en la cartilla de la Seguridad Social y, en todo caso, menores de veintiséis años.

La cuantía de la subvención coincidirá con el importe de la participación de la empresa en el coste por beneficiario de la póliza de asistencia sanitaria del centro de trabajo de Madrid al 1 de enero de 1997.

Una vez fijado el importe de la subvención, el trabajador podrá optar por su percepción en metálico o su inclusión en la póliza de asistencia sanitaria que con una compañía externa se concierte, corriendo por su cuenta el abono del exceso de coste de la cuota por beneficiario sobre la subvención.

Las variaciones que pudieran experimentar las cuotas de la sociedad médica prestataria del servicio serán soportadas por las aportaciones que se fijen en negociación colectiva, siendo los excesos de incremento de cuota, en su caso, soportados por los trabajadores afectados.

Como régimen transitorio, y durante los tres años de vigencia de este Convenio Colectivo, el personal percibirá una ayuda cuya cuantía se establece en 2.000 pesetas brutas mensuales por trabajador.

#### Artículo 61. Subvención de comida en Madrid.

La cuantía de esta subvención se fija en 984 pesetas brutas por día efectivo de trabajo durante la jornada de invierno.

Esta subvención no se abonará cuando se viaje en comisión de servicios.

#### Artículo 62. Participación de los trabajadores en los costes de los beneficios sociales.

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

### TITULO VIII

#### Seguridad y salud laboral

#### Artículo 63. Salud y seguridad en el trabajo.

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

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

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

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

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

2. En cada centro de trabajo se llevarán los registros periódicos de los datos ambientales que pueda acordar el Comité de Salud y Seguridad. La recogida de muestras y posteriores análisis podrán ser realizadas por los servicios de la propia empresa, empresas contratadas de reconocido prestigio u organismos oficiales. Los resultados del muestreo serán puestos a disposición de las partes interesadas.

3. Todo trabajo que después de efectuadas las mediciones contenidas en el artículo anterior sea declarado insalubre, penoso, tóxico o peligroso tendrá un carácter excepcional, debiendo procurarse la desaparición de este carácter en el plazo más breve posible, sin que ello reporte ningún perjuicio para la situación laboral del trabajador. Ello conllevará necesariamente la prohibición de realización de horarios que supongan un incremento de exposición al riesgo por encima de los niveles permitidos.

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

5. En toda ampliación o modificación del proceso productivo, la nueva tecnología, procesos o productos a incorporar necesariamente mantendrán, como mínimo, los mismo niveles de seguridad que el resto de las instalaciones y tenderán a no generar riesgos que superen los referido valores límites umbral.

6. Cualquier enfermedad del trabajador que pueda diagnosticarse por los Servicios de la Seguridad Social como ocasionada por las condiciones de trabajo será, a efectos de este Convenio, considerada como enfermedad profesional, siempre que concurren las circunstancias establecidas en el artículo 116 de la Ley General de la Seguridad Social.

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

Las medidas correctoras e informes higiénicos que como consecuencias 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.

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

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

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

10. En los casos que corresponda se tendrán en cuenta en materia de jornada, lo previsto en los artículos 28, 29 y 30 del Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, en relación con la limitación de los tiempos de exposición al riesgo. Asimismo, en los supuestos en que exista toxicidad, penosidad o peligrosidad, se tenderá en primer lugar a la eliminación o disminución de tales circunstancias.

11. Los trabajadores, individualmente, tendrán derecho a toda la información referente a los posibles riesgos derivados de su puesto de trabajo y a la referente a su estado de salud, incluyendo resultados de exámenes, diagnósticos y tratamiento que se les efectúen, teniendo igualmente derecho a que estos resultados les sean facilitados.

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

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

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

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

15. Cuando, a criterio de los Servicios Médicos de la empresa, las condiciones de trabajo de un determinado puesto puedan producir en la mujer embarazada aborto o malformaciones del feto, deberá ser cambiada de puesto, sin merma de su retribución, reintegrándose al mismo al causar alta en el trabajo.

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

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

#### Artículo 64. *El Comité de Salud y Seguridad.*

1. En todos los centros de trabajo de «Repsol Petróleo, Sociedad Anónima» se constituirá un Comité de Salud y Seguridad, el cual, además de lo previsto en este Convenio, sustituirá en sus funciones, competencias y atribuciones a los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo, actuando igualmente como órgano de consulta de los planes y programas de Seguridad e Higiene ambiental en la empresa.

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

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 cada centro. En las mismas condiciones podrán participar en las reuniones del Comité trabajadores de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano, siempre que ello no entorpezca la operatividad o buena marcha de las reuniones. En este último caso se preavisará con suficiente antelación al resto de los miembros del Comité, quienes podrán manifestar su oposición o reparo.

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

a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de seguridad e higiene ambiental en la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en aquéllas, 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 65. *De los miembros del Comité de Salud y Seguridad.*

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

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

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

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

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

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

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

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

a) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente en el puesto de trabajo, en los casos en que 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 tuvieren acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

#### Artículo 66. Medio ambiente.

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

1. La Dirección informará al Comité de Salud y Seguridad de sus políticas en materia de medio ambiente, así como de sus programas generales.

2. En el caso de implantación de nuevos procesos o modificación de los existentes, la Dirección informará al Comité de Salud y Seguridad de su influencia en el medio ambiente y la seguridad del complejo.

3. El Comité de Salud y Seguridad de cada complejo tendrá igualmente conocimiento de la siguiente información:

El plan de emergencia interior.

Los planes de emergencia exterior que afectan al complejo.

### TÍTULO IX

#### Derechos sindicales

#### Artículo 67. Ejercicio de los derechos sindicales.

1. Secciones sindicales.—Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en el artículo 8 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (LJS).

Se fija en 200 trabajadores el límite mínimo establecido en el artículo 8.2.c) de la LOLS para poder disponer en el centro de trabajo de un local adecuado dotado del correspondiente mobiliario y de teléfono, en el que puedan desarrollar sus actividades.

La Dirección facilitará igualmente el material de oficina necesario, incluida la reproducción por medios mecánicos o de fotocopiado, para cuya utilización se seguirán las normas establecidas en cada centro de trabajo. A estos efectos, cada Sección sindical propondrá a la Dirección de su centro un presupuesto anual de material de oficina y fotocopiado.

2. Delegado sindical de centro.—Se fija en 200 trabajadores el límite mínimo establecido en el artículo 10 de la LOLS para tener derecho un sindicato con presencia en el Comité de Empresa a estar representado por Delegado sindical en el seno de la empresa o en el centro de trabajo.

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, al 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.

3. Secciones sindicales intercentros.—Se podrán constituir por los sindicatos que hayan obtenido al menos el 10 por 100 de representantes del personal (miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal) en el conjunto de la empresa y con presencia, al menos, en dos Comités de empresa.

El Sindicato con derecho a constituir Sección sindical intercentros, podrá designar un Delegado sindical intercentros.

La Sección sindical intercentros quedará formada por el Delegado sindical intercentros y los Delegados sindicales de los centros de trabajo y tendrá 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 aquéllas el tiempo de ausencia al trabajo por este motivo.

4. Comisión de Información y Seguimiento de la empresa.—Se mantiene, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, la Comisión de Información y Seguimiento constituida en la empresa, según acuerdo reflejado en acta de fecha 16 de octubre de 1986 al amparo del entonces vigente Acuerdo sobre participación sindical en la empresa pública, de fecha 16 de enero de 1986. Dicha Comisión se deberá reunir, al menos, una vez al trimestre y sus miembros recibirán información periódicamente sobre la situación económica de la empresa, para poder realizar un seguimiento puntual de la marcha del negocio.

5. 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 prevea la ausencia al mando correspondiente y que la concesión del permiso no haga inviable el proceso productivo.

#### Artículo 68. Ejercicio de los derechos de representación.

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

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

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

b) La empresa pondrá a disposición del Comité de cada centro de trabajo tabloneros de anuncios que ofrezcan posibilidades de comunicación fácil con los trabajadores y que puedan utilizarse para fijar comunicaciones e información de interés laboral.

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

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

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

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

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

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

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

e) Para ausentarse de su lugar de trabajo con el fin de dedicarse a sus actividades representativas específicas, cada Sindicato, o agrupación de independientes que haya concurrido bajo una misma lista electoral, dispondrá de una bolsa global de horas anuales retribuidas igual al producto que resulte de multiplicar el número de miembros del Comité de



Empresa que cada Sindicato o agrupación ostente por cuarenta horas mensuales.

Las distintas bolsas de horas así creadas, sólo podrán ser utilizadas por los miembros del Comité de Empresa que pertenezcan al Sindicato o agrupación titular de las mismas, si bien, en éstas podrá incluirse también la garantía de horas reconocidas a los Delegados sindicales legalmente reconocidos en la empresa, siempre por decisión expresa de 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 cuarenta horas por cada mes que permanezcan en esta situación, o su parte proporcional si la duración es inferior al mes.

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

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

Dada su especial característica, la garantía de horas adicionales reconocida a los Presidentes y Secretarios de los Comités de cada centro, diez y treinta horas mensuales, respectivamente, no podrá incluirse en la bolsa global de horas; así, las horas que 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 cada centro:

Los sindicatos y agrupaciones titulares de las bolsas globales de horas así creadas, deberán comunicar, a través de las secciones sindicales inter-centros, 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 por centros del número de horas restantes, una vez deducidas las de los liberados para cada sindicato o agrupación.

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

La asignación de horas por centros y representantes y Delegados liberados, no podrá revisarse hasta transcurrido el trimestre. El incumplimiento de la obligación de comunicar por escrito la distribución de horas, implicará que cada representante tendrá asignadas las cuarenta horas que legalmente le corresponden, 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 de cada centro de trabajo comunicarán por escrito los programas de asignación individual de las horas restantes en el mismo. Dicho escrito deberá ser entregado a la Jefatura de Relaciones Laborales de cada centro con cinco días naturales de antelación al comienzo del mes.

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

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

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

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

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

g) Para ausentarse del puesto de trabajo deberán dar cuenta previa, con una antelación de cuarenta y ocho horas, al mando inmediato superior.

Las ausencias se efectuarán sin menoscabo del procedimiento productivo y, en caso necesario y posible, se procederá a una sustitución provisional. Los mandos extremarán la flexibilidad en el preaviso cuando se trate del Presidente o Secretario del Comité.

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

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

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

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

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

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

i) Los comités de los centros de trabajo recibirán la siguiente información:

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

2. Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados y la memoria, sin perjuicio de que trimestralmente pueda facilitarse un avance de dicha cuenta de resultados.

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

4. Igualmente se informará y consultará con carácter previo, en caso de cambio de contratos externos en los servicios sociales: Comedor, asistencia sanitaria, transporte, etc.

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

Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudio de tiempo, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

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

Facilitar el modelo de contrato de trabajo que habitualmente se utilice. Sobre sanciones impuestas por faltas graves, muy graves y, en especial, en supuestos de despidos.

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

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

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

j) Las modificaciones de los organigramas de cada centro de trabajo que afecten al volumen de puestos de trabajo de una unidad orgánica, entendiéndose por tal la del primer nivel dependiente de una Dirección general o Dirección de Área, deberá ser puesta en conocimiento del Comité de Empresa y de los Delegados Sindicales legalmente reconocidos del centro de trabajo afectado, con objeto de que emitan informe en relación con la modificación proyectada. Para que este informe pueda ser elaborado con suficientes elementos de juicio, la dirección del centro de trabajo respectivo comunicará a la representación de los trabajadores, los criterios en que se haya basado para introducir la modificación y las medidas organizativas que conduzcan a su implantación. La representación de los trabajadores podrá emitir informe, en el plazo de treinta días naturales contados a partir de la fecha de comunicación, en el que se hagan constar sus puntos de vista sobre la modificación propuesta. Si los criterios expuestos por la dirección resultaran insuficientes, éstos podrán solicitar una reunión aclaratoria, dentro del plazo fijado.

Una vez cumplidos los trámites previstos en el párrafo anterior, la dirección resolverá lo que, a su juicio, proceda, dando cuenta al Comité de Empresa y a los Delegados Sindicales legalmente reconocidos de la decisión adoptada.

Aprobada por la dirección de la empresa una modificación de organigrama, procederá a su implantación en el plazo máximo de un año. De no ser así, recobrará su vigencia, en la parte no implantada, el organigrama al que se refería aquella modificación.

k) Los Comités de Empresa serán puntualmente informados de la aplicación del procedimiento de designación de excedentes previstos en el artículo 21 y de cualquier acción de movilidad funcional de este personal, al objeto de velar por que la designación de personal excedente se realice conforme al procedimiento establecido, y por que no se produzca discriminación en las acciones de movilidad funcional de este personal.

l) Los Comités de Empresa de los centros de trabajo, ejercerán una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

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

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

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

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

m) 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.

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

ñ) Los miembros de los Comités de Empresa, y éstos en su conjunto, observarán sigilo profesional, aun después de pertenecer al Comité de Empresa y, en especial, en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado.

#### Artículo 69. Comisión de Empleo y Contrataciones.

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

Programación o previsión de contratación de nuevo personal y del nivel de empleo.

Contrataciones realizadas, velando por la aplicación de la legislación vigente en cuanto a la naturaleza y modelo de contrato.

Programas de reclutamiento y contratación para los supuestos de interinaje pactados, bajas de larga duración, vacaciones, etc.

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

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

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

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

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

## TITULO X

### Infraacciones y sanciones

#### Artículo 70. 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 71. Graduación de faltas.

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

#### Artículo 72. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las acciones u omisiones siguientes:

a) Hasta tres faltas de puntualidad en treinta días, en la asistencia al trabajo, con retraso superior a diez minutos e inferior a treinta en el horario de entrada.

b) Faltar al trabajo un día sin justificación.

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

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

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

f) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la compañía. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrá considerarse falta grave o muy grave.

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

h) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada y sin notificación al inmediato superior, 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 73. Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las acciones u omisiones siguientes:

a) Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, superiores a diez minutos e inferiores a treinta, durante un período de treinta días.

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

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

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

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

f) La simulación de enfermedad o accidente.

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

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 74. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las acciones u omisiones siguientes:

a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, superior a diez minutos, cometidas en un período de seis meses o veinte durante un año.

b) Faltar tres días al trabajo, durante un período de sesenta días, sin causa que los 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 condena por delitos contra la propiedad cometidos fuera de la empresa o por cualquier otra clase de hechos que pudieran implicar para ésta desconfianza respecto a su autor y, en todo caso, la condena a penas privativa de libertad por tiempo superior a seis años.

f) La embriaguez habitual o toxicomanía durante el trabajo.

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

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

i) Causar accidente grave por negligencia o imprudencia.

j) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

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

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

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

n) Fumar o encender fuego en cualquier zona no autorizada oficialmente.

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

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

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

#### Artículo 75. Sanciones.

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

Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

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

Por faltas graves:

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

Por faltas muy graves:

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

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

#### Artículo 76. Procedimiento.

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

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

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

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

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

6. Tratándose de Delegado Sindical o miembro de Comité de Empresa/Delegado de personal, se estará a lo dispuesto en los artículos 67 y 68, respectivamente, de este Convenio Colectivo.

#### Artículo 77. 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.

### TITULO XI

#### Procedimientos voluntarios de solución de conflictos

#### Artículo 78. Definición.

El presente artículo regula los procedimientos para solución de los conflictos surgidos entre la dirección de «Repsol Petróleo, Sociedad Anónima» y sus trabajadores o sus respectivas organizaciones sindicales.

#### Artículo 79. Ambito de aplicación.

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

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

#### Artículo 80. Procedimientos.

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 81. Interpretación en Comisión de Garantía.

El sometimiento de los conflictos incluidos en el ámbito de aplicación de este procedimiento a la interpretación de la Comisión de Garantía, es un trámite obligatorio.

El trámite se entenderá superado en cualquiera de los siguientes casos:

1. Cuando se acuerde una determinada interpretación en el seno de la Comisión.

2. Cuando se haya levantado acta de desacuerdo.

3. En todo caso, transcurridos veinte días laborables desde la comunicación fehaciente del asunto a las dos representaciones integrantes de

la Comisión de Garantía, sin haberse levantado acta de acuerdo o desacuerdo.

Superado el trámite, pueden ejercitarse libremente los procedimientos de mediación o arbitraje y, en su caso, acceder a las vías administrativas y contenciosas, previstas en la legislación vigente.

#### Artículo 82. *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 por las partes, preferentemente de entre los expertos que figuran incluidos en la lista que apruebe a estos efectos la Comisión de Garantía del Convenio Colectivo.

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

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

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

#### Artículo 83. *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 arbitrajes.

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 necesario.

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 en el 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.

#### Artículo 82. *Artículo preliminar.*

Primero.—Dado el carácter automático del sistema de revisión de las retribuciones por aplicación de lo dispuesto en el artículo 97 modificado, por Convenio de 1980 del antiguo Reglamento de Régimen Interior de ex-REPESA, hecho extensivo al resto del personal en el Convenio 1976/1977, se conviene:

a) Para años sucesivos, contando a partir de 1997, se aplicará, de la cantidad destinada al Convenio Colectivo, el índice de precios al consumo, salvo en los casos b), c) y segundo de este artículo, a cada nivel retributivo, de manera proporcional en los siguientes conceptos:

Sueldo base.

Paga de vinculación.

Paga de febrero (Ex-Petrolíber).

Complemento personal residual.

Plus global del turno, en el 40 por 100 de su cuantía.

b) Si por disposiciones legales, el artículo 97 modificado no pudiera ser aplicado automáticamente, se mantendrán en suspenso los efectos del citado artículo, entrando en vigor de forma automática cuando desaparezcan las causas que motiven la suspensión.

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

Segundo.—Para volver a dejar en suspenso, por causas distintas a las anteriores, los efectos del artículo 97 modificado, se requerirá que así lo establezca una disposición legal, que expresamente lo pacten la dirección de la empresa y la representación de los trabajadores, o que anteriormente se produzca un acuerdo entre confederaciones sindicales, asociaciones patronales o, en su caso, el Gobierno, cuya representatividad corresponde, a lo establecido en la Ley 8/1980, Estatuto de los Trabajadores, como requisito necesario para darle eficacia general.

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

Cuarto.—Ambas partes, expresamente, acuerdan dejar en suspenso los efectos del artículo 97 modificado en los años 1994, 1995 y 1996.

#### Disposición adicional primera. *Sustitución ordenanza de refino.*

Las partes firmantes, al amparo de la disposición transitoria segunda del Estatuto de los Trabajadores, entienden sustituida en su totalidad y absorbido el contenido íntegro de la ordenanza del trabajo para las industrias de refino de petróleo, aprobada por Orden de 1 de diciembre de 1971, mediante el presente Convenio.

#### Disposición adicional segunda. *Oleoducto Málaga-Puertollano.*

Ante el próximo cierre del oleoducto Málaga-Puertollano (incluidas las estaciones de bombeo y terminal de Málaga), las partes firmantes acuerdan suscribir un «Acuerdo de regulación de empleo por cierre de oleoducto».

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

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

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

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

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

Los traslados se realizarán en las condiciones establecidas en el artículo 30, punto A.3, de este Convenio Colectivo.

2. Bajas voluntarias anticipadas e incentivadas.—Conforme a los mecanismos previstos en los puntos 3.1 y 3.2 del Plan de Adaptación de Plantillas, tercera fase. En estos casos, las vacantes temporales producidas

por las bajas del personal serán cubiertas mediante contratos temporales de operarios, cuya duración finalizará con el cierre del oleoducto.

A las personas con edades al 31 de diciembre de 1994 de cincuenta y tres, cincuenta y cuatro o cincuenta y cinco años, que decidan acogerse al mecanismo de baja incentivada, se les capitalizarán las ayudas periódicas de vivienda, que vinieran percibiendo con motivo de su traslado previo al oleoducto procedentes de otras localidades.

La capitalización de las ayudas se hará por el tiempo que reste desde la baja hasta el mes en que hubieran cumplido cincuenta y ocho años de edad, con un interés máximo de tres años y con un interés técnico del 9 por 100.

B) Mecanismos a aplicar cuando el cierre sea inminente: Si, llegado el momento del cierre del oleoducto, hubiese personal fijo todavía asignado al mismo, se procederá a su baja indemnizada o traslado, a través de los siguientes mecanismos:

1. Traslados forzosos indemnizados.—Se realizarán traslados forzosos del personal a los centros de trabajo y puestos que designe la empresa, con aplicación de las condiciones de traslado establecidas en el artículo 30, punto A.3, y cumpliendo, en cuanto a las condiciones en el centro de destino, las normas que contempla el artículo 21 respecto a la movilidad funcional del personal excedente.

2. Bajas indemnizadas.—El personal, alternativamente a lo establecido en el punto anterior podrá optar por la baja indemnizada en las condiciones establecidas en el punto 3.2 del Plan de Adaptación de Plantillas, 3.ª fase.

3. Bajas anticipadas.—Como excepción a lo establecido en los puntos 1 y 2 anteriores, las personas con edades al 31 de diciembre de 1994 de cincuenta y tres, cincuenta y cuatro o cincuenta y cinco años, causarán baja obligatoria anticipada en idénticas condiciones económicas que las establecidas en el punto 5 del «Plan Especial de Plantillas de Madrid, 1992», aprobado por Resolución de 5 de diciembre de 1991, recaída en el expediente 443/1991, de la Dirección Provincial de Trabajo de Madrid.

El acuerdo final tendrá naturaleza de «pacto para la extinción de las relaciones de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas y de producción con acuerdo de las partes», contemplado y regulado en el artículo 51 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y, en consecuencia, se obligan a su formalización ante la autoridad laboral con la antelación suficiente al cierre del oleoducto, previa la tramitación que regula el citado artículo 51 de la Ley 8/1980 y su normativa de desarrollo.

#### Disposición adicional tercera. Complemento ILT.

En relación con el artículo 51 del Convenio Colectivo se acuerda:

- Congelar su aplicación durante la vigencia del Convenio Colectivo a los niveles 4 y 5.
- Incluir su absentismo para el cálculo del índice.
- No incluir el absentismo del personal que cause baja por incapacidad laboral transitoria o invalidez provisional al amparo del Plan de Bajas de Personal con Capacidad Disminuida, computándose el período a estos efectos, desde el primer momento de la baja por incapacidad laboral transitoria.

#### Disposición transitoria primera. Descansos y vacaciones acumuladas.

Para las vacaciones y descansos pendientes de disfrute que excedan sobre lo previsto en el artículo 34 del presente Convenio se establecen las siguientes normas:

1. El personal en situación de excedente deberá disfrutar antes del 31 de diciembre de 1994 la totalidad de su saldo pendiente de vacaciones. De aparecer nuevos excedentes en 1995, les será de aplicación esta regla con referencia al 31 de diciembre de 1995.

2. El personal de jornada ordinaria que no esté en situación de excedente disponible deberá tomar un mínimo de once días de vacaciones adicionales a las del año 1995.

3. Para el personal a turno que no esté en situación de excedente, el disfrute de su saldo pendiente de vacaciones será obligatorio, siempre que existan posibilidades internas de sustitución.

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

Se exceptúan de esta regla los días de vacaciones que el trabajador no haya podido disfrutar, por haber estado en incapacidad laboral transitoria en un proceso de larga enfermedad en el período inmediatamente anterior a la baja. Igualmente, se exceptúan, en el caso de personal a turno, aquellos que no haya podido disfrutar por no haber existido posibilidades internas de sustitución.

En todos los supuestos se dará opción a la programación de vacaciones de mutuo acuerdo entre trabajador y dirección y, de no lograrse éste, la dirección ofertará dos posibles fechas de disfrute al trabajador. De rechazar éste las ofertas, perderá los días de vacaciones adicionales señalados y se le restarán de su saldo de vacaciones pendientes.

#### Disposición transitoria segunda. Días adicionales vacaciones Ex-Petrolíber.

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

No obstante lo anterior, para el personal que estaba en alta el 5 de julio de 1990, se mantendrán, a título personal, los días de vacaciones adicionales por premios de vinculación que tuviese reconocidos a esa fecha.

Con efectos del 1 de enero de 1995, se añadirá a dichos días de vacaciones reconocidos a título personal, el día adicional cuyo devengo comenzó antes del 5 de julio de 1990.

#### Disposición transitoria tercera. Beneficios sociales Ex-Petrolíber.

1. Al personal que se rige por las condiciones Ex-Petrolíber y que ostentaba la condición de fijo de plantilla al 27 de septiembre de 1984 le serán de aplicación, a título personal, los beneficios sociales regulados en los siguientes artículos del I Convenio colectivo de «Repsol Petróleo, Sociedad Anónima» para 1990-1991:

Artículo 83, Complemento de protección familiar, cambiando las cuantías a 7.215 pesetas brutas mensuales por esposa y 1.161 pesetas brutas mensuales por hijo menor de dieciocho años.

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

Período de vacaciones anuales	Titular Pesetas	Esposa Pesetas	Hijos y otros beneficiarios (c. uno) Pesetas
Julio-agosto .....	30.144	24.116	12.061
Jun-sep-dic. 16/31, ene. 1/15 .....	36.172	28.940	14.473
Dic 1/15 ene. 16/31 feb.-mar., abr.-may., oct., nov .....	49.739	39.793	19.900

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

Enseñanza	Importe anual máximo Pesetas
Educación infantil (a partir de los tres años) .....	15.608
Educación Primaria (1º ciclo) .....	26.749
Educación General Básica II .....	40.121
BUP o Formación Profesional .....	49.036
Enseñanza superior (1) .....	60.181

(1) Cuando el estudiante realice sus estudios permanentemente fuera del lugar de su residencia familiar la ayuda normal de 60.181 pesetas será complementada con otra de 51.266 pesetas, brutas para gastos de alojamiento, lo que totaliza el importe de 111.447 pesetas.

Artículo 88, Ayuda médico-farmacéutica, sanatorial y quirúrgica, percibiéndose la cuantía de 6.968 pesetas por beneficiario.

Artículo 91, economato.

Artículo 93, Reglamento de Realizaciones Sociales.

Al personal que se rige por las condiciones Ex-Petrolíber y que ostentaba la condición de fijo de plantilla al 27 de septiembre de 1984, no le es de aplicación el título VII (beneficios sociales) del presente Convenio Colec-

tivo, a excepción de los artículos 52 (edad de jubilación), 53 (grupo de empresa), 54 (seguro), 55 (ayuda por hijos disminuidos físicos y mentales), 56 (préstamos) y 62 (participación de los trabajadores en los costes de los beneficios sociales).

2. El personal que se rige por las condiciones Ex-Petrolíber y que ostentase la condición de fijo de plantilla al 27 de septiembre de 1984 podrá optar individualmente durante el período de vigencia de este Convenio Colectivo por la aplicación del paquete de beneficios sociales regulado en el punto 1 anterior o por la aplicación del título VII de este Convenio Colectivo.

La opción se ejercerá con carácter irrevocable, por una sola vez y mediante escrito dirigido a la Dirección de la empresa antes del día 30 de noviembre de 1994 ó 1995, para pasar a aplicarse el nuevo paquete de beneficios sociales elegido a partir de 1 de enero de 1995 ó 1 de enero de 1996, respectivamente.

3. Desaparecen a todos los efectos los beneficios sociales regulados en los siguientes artículos del I Convenio Colectivo de «Repsol Petróleo, Sociedad Anónima»: 84 (ayuda por hijos disminuidos físicos y mentales), 89 (anticipos) y 92 (Seguro Colectivo de Vida y Accidentes).

4. Permanecen vigentes los artículos 86 (comedor) y 90 (transporte) del repetido I Convenio Colectivo de «Repsol Petróleo, Sociedad Anónima», siendo las cuestiones en ellos reguladas materia de negociación a nivel de centro de trabajo.

*Disposición transitoria cuarta. Integración en el sistema de clasificación profesional del personal del Convenio Colectivo.*

El personal de alta en la empresa a 21 de noviembre de 1994, con excepción del que se regía por las condiciones Ex-Petrolíber, se integrará en el sistema de clasificación profesional regulado en el título III de este Convenio Colectivo de la siguiente forma:

A) 1. A las personas integradas en todos los grupos profesionales excepto el de Oficiales Cualificados se mantendrán en el mismo grupo profesional que actualmente.

2. Los trabajadores que actualmente estén asignados al grupo profesional de Oficiales Cualificados continuarán en dicho grupo, con excepción de los trabajadores asignados a las Direcciones de Ingeniería y Mantenimiento, con nivel salarial 9, que quedarán clasificados en el grupo profesional de Técnicos Ayudantes.

3. Los puestos de Panelista quedarán clasificados en el grupo profesional de Mandos Intermedios.

B) Dentro del grupo profesional asignado, a cada trabajador le corresponderá el nivel básico establecido para el mismo.

C) De encontrarse encuadrado con anterioridad en un nivel o subnivel retributivo superior al básico del grupo, éste le será reconocido como nivel de desarrollo profesional.

D) Los trabajadores que en la fecha indicada en el encabezamiento se encuentren clasificados en el nivel 14 pasarán al nivel 13A que les será reconocido a todos los efectos como nivel de desarrollo profesional desde el 1 de enero de 1994.

E) En el plazo de tres meses, a contar desde la firma del Convenio Colectivo, se informará, por escrito, a cada trabajador de su integración en el nuevo sistema de clasificación profesional, con indicación de grupo profesional, banda retributiva, nivel básico y nivel de desarrollo profesional adquirido y consolidado a todos los efectos.

F) Continuarán vigentes los actuales encuadramientos en los grupos de tarifa de cotización a la Seguridad Social, procedentes de la situación vigente a 5 de mayo de 1988.

*Disposición transitoria quinta. Homologación Ex-Petrolíber.*

Homologación a las condiciones generales del personal que se rige por las condiciones Ex-Petrolíber e integración en el sistema de clasificación profesional.

El personal que al 21 de noviembre de 1994 se venía regiendo por las condiciones Ex-Petrolíber, se homologará a las condiciones generales, considerando ya la vigencia del sistema de clasificación profesional regulado en el título III de este Convenio Colectivo y con efectos de 1 de enero de 1994.

La homologación se realizará efectuando los cálculos con cifras al 31 de diciembre de 1993, como se establece en detalle en el acta del acuerdo de homologación de esta misma fecha, que se considera parte integrante del Convenio Colectivo, y cuyos puntos más importantes se señalan a continuación:

A) Homologación de niveles salariales:

1. Los trabajadores quedarán integrados en los mismos grupos profesionales en que estaban con anterioridad a la firma de este Convenio Colectivo.

2. Únicamente se efectuarán algunos cambios, señalados en la citada acta del acuerdo de homologación, con el fin de minimizar los casos en que, como consecuencia de la homologación salarial, se sobrepasan los niveles máximos del desarrollo en cada grupo profesional.

3. Dentro de cada grupo profesional se comparará la retribución fija de origen de condiciones Ex-Petrolíber, en sus valores a 31 de diciembre de 1993, formada por el sueldo base por quince pagas y la paga de febrero (conceptos retributivos que contemplaban los artículos 62, 66 y 68 del II Convenio Colectivo con vigencia para los años 1992 y 1993) con la retribución de destino, igualmente en sus valores a 31 de diciembre de 1993, formada por el sueldo base por 15,4 pagas y el plus de Tarragona (conceptos retributivos que contemplaban los artículos 51, 52, 54 y 55 del citado II Convenio Colectivo de «Repsol Petróleo, Sociedad Anónima»).

Se elegirá así el nivel y subnivel de retribución fija de condiciones generales de destino inmediatamente inferior en pesetas totales al de la retribución de origen Ex-Petrolíber, con el límite máximo del nivel y subnivel mayor de desarrollo profesional existente en cada grupo profesional, conforme a lo señalado con el artículo 13.3 de este Convenio Colectivo.

B) Nueva paga de febrero.—Las diferencias que existen entre la retribución de origen y la retribución fija de destino pasarán a formar la nueva paga de febrero, cuyos valores individuales aparecen señalados en el acta del acuerdo de homologación.

Este concepto retributivo se mantendrá como condición más beneficiosa a título personal, tendrá idéntico tratamiento al sueldo base a todos los efectos, incluido el servir de base para el cálculo de la aportación al Plan de Pensiones y se percibirá dividido en doce mensualidades.

En caso de ascenso o cambio de nivel o subnivel dejará de percibirse la paga de febrero en el valor inicial individual (con los incrementos anuales correspondientes) y pasará a percibirse conforme a la tabla del anexo 4, en la que aparecen ya los valores a 1994 de la paga de febrero utilizables en cada nivel y subnivel salarial en caso de cambio de los mismos.

La señalada tabla se actualizará en el futuro, igualmente con idénticos criterios que el sueldo base.

C) Turnicidad.—El personal sujeto al régimen de jornada a turnos percibirá el plus global del turno regulado en el artículo 42 del III Convenio Colectivo de «Repsol Petróleo, Sociedad Anónima», con vigencia para los años 1994, 1995 y 1996.

Las personas homologadas en el nivel de destino 4 ó 5 del colectivo general, de estar a turnos, percibirán el plus global del turno del nivel 6B.

D) Nocturnidad y horas extras.—Se aplicarán con carácter general los artículos 43 y 45 del III Convenio Colectivo de «Repsol Petróleo, Sociedad Anónima», sobre plus de nocturnidad y horas extraordinarias.

Al personal que a la fecha de firma de este acta se regía por las condiciones Ex-Petrolíber se le mantendrán, como condiciones más beneficiosas a título personal, los valores resultantes de la aplicación de los artículos 65 y 67, y de los anexos 5.a y 5.b del II Convenio Colectivo de «Repsol Petróleo, Sociedad Anónima», en los que aparecen los valores de las horas nocturnas y extras del personal a jornada normal y a jornada de turno, y que se adjuntan como anexos 5.a y 5.b en sus cuantías vigentes a 31 de diciembre de 1993.

Estos valores permanecerán congelados e inalterables en el tiempo, si bien continuará variando su aplicación individual por el efecto del cumplimiento de trienios y vinculaciones.

En el momento en que a un trabajador le resulten valores superiores de nocturnidad y horas extras por aplicación de los artículos 43 y 45 generales, que por la aplicación de las tablas de los anexos 5.a y 5.b, pasará a regirse por las normas generales con carácter definitivo.

E) Inaplicación artículo 44.—Al personal que la fecha de este Convenio Colectivo se regía por las condiciones Ex-Petrolíber, no le será de aplicación lo regulado en el artículo 44 del III Convenio Colectivo de «Repsol Petróleo, Sociedad Anónima», con vigencia para los años 1994, 1995 y 1996, relativo



a la compensación para el personal clasificado en los niveles 4, 5, 6, 7 y 8 excluidos del régimen de horas extraordinarias.

F) Complemento incapacidad laboral transitoria.—A los trabajadores que a la fecha de firma de este acta les era de aplicación el artículo 69 del II Convenio Colectivo de «Repsol Petróleo, Sociedad Anónima», sobre complemento de las prestaciones económicas en incapacidad laboral transitoria, se les continuará aplicando en el futuro como condición más beneficiosa a título personal.

G) Vacaciones.—Como condición más beneficiosa a título personal de las personas que a fecha de firma de este acta se regían por las condiciones Ex-Petrolíber les será de aplicación lo establecido en la segunda parte del artículo 43 sobre vacaciones del II Convenio Colectivo de «Repsol Petróleo, Sociedad Anónima», con vigencia para los años 1992 y 1993.

H) Seguridad Social.—Continuarán vigentes los actuales encuadramientos en los grupos de cotización a la Seguridad Social, precedentes de la situación vigente a 5 de mayo de 1988, y no se verán afectados por la homologación regulada en los anteriores puntos.

I) Tratamiento económico DCP.—Como aclaración a lo establecido en el artículo 24 del III Convenio Colectivo de «Repsol Petróleo, Sociedad Anónima», con vigencia para los años 1994, 1995 y 1996, sobre definición, ámbito de aplicación y tratamiento económico de las DCP para el personal que, a la fecha de firma de este acta se venía regiendo por las condiciones Ex-Petrolíber, a efectos de desarrollos profesionales mediante DCP y para evitar situaciones contradictorias resultantes de la homologación, los niveles o subniveles asignados a las DCP que impliquen movilidad a puestos de grupo profesional con nivel básico superior al de origen, se considerarán, a todos los efectos, niveles intermedios a cuenta del nivel final que alcanzará cuando ocupe el puesto al que se dirige la DCP, de forma que entre el nivel inicial del participante en la DCP y el nivel final exista un nivel completo.

J) Observación general.—Al personal que ingrese en el centro de trabajo de La Coruña a partir de la fecha de firma de este acta, le será de aplicación el contenido íntegro del III Convenio Colectivo de «Repsol Petróleo, Sociedad Anónima», para los años 1994, 1995 y 1996, y entre dicho contenido el título VI sobre régimen económico.

A las personas que, a la fecha de firma de este acta, se regían por las condiciones Ex-Petrolíber, se les aplicará igualmente el III Convenio Colectivo de «Repsol Petróleo, Sociedad Anónima», y, en lo que respecta al título VI sobre régimen económico, se les aplicará todo lo que no se oponga al contenido de esta disposición transitoria.

#### Disposición transitoria sexta. *Complemento de antigüedad.*

A los trabajadores en alta al 30 de septiembre de 1994 se les mantendrá, como condición más beneficiosa a título personal, la aplicación de lo establecido en el II Convenio Colectivo de «Repsol Petróleo, Sociedad Anónima», con vigencia para los años 1992 y 1993, respecto al complemento personal por antigüedad, con las dos siguientes fórmulas según el colectivo de procedencia:

1. Todo el personal, excepto el que se regía por las condiciones Ex-Petrolíber, continuará percibiendo trienios indefinidos por el importe anual bruto de 70.504 pesetas por trienio (divididas en 14 pagas, 12 pagas mensuales y dos extraordinarias, a percibir en los meses de junio y noviembre).

2. Únicamente el personal que se regía por las condiciones Ex-Petrolíber, continuará percibiendo trienios indefinidos y premios de vinculación por quinquenios indefinidos, estos últimos a partir de los quince años de trabajo en la empresa, por el importe anual bruto de 84.750 pesetas por trienio o por premio de vinculación (divididas en 14 pagas, 12 pagas mensuales y dos extraordinarias, a percibir en los meses de junio y noviembre).

Los valores económicos señalados en esta disposición permanecerán inalterables durante los años 1994, 1995 y 1996.

La aplicación como condición más beneficiosa a título personal del régimen contenido en esta disposición transitoria es incompatible con la percepción del complemento salarial personal de antigüedad regulado en el artículo 40 de este Convenio Colectivo.

#### Disposición transitoria séptima. *Paga de vinculación.*

A los trabajadores fijos de plantilla al 30 de septiembre de 1994 se les abonará, desde 1994, la paga de vinculación, regulada en el artículo 39 de este Convenio Colectivo, como condición más beneficiosa a título personal.

#### Disposición transitoria octava. *Ayuda sanitaria.*

Como excepción a lo establecido en el artículo 60 y en sustitución del régimen de ayuda sanitaria establecido en el mismo, al personal de los centros de trabajo de Madrid y Tarragona en alta al 30 de septiembre de 1994 y al personal de La Coruña con fecha de ingreso entre el 27 de septiembre de 1984 y el 30 de septiembre de 1994 se le aplicará como condición más beneficiosa a título personal el régimen de asistencia sanitaria del que disfrutaba con arreglo al artículo 78 del II Convenio Colectivo de «Repsol Petróleo, Sociedad Anónima», con vigencia para los años 1992 y 1993, cuyo contenido se reproduce:

Las variaciones que pudieran experimentar las cuotas de las sociedades médicas prestatarias del servicio serán repercutidas en las aportaciones del personal 1/3 de su importe y en las aportaciones de la empresa 2/3 restantes.

En el caso de que por acuerdo de la representación de los trabajadores de esos centros de trabajo y la Dirección de la empresa se cambiase la compañía que presta los servicios, el exceso de coste de la cuota por beneficiario y mes sobre 706 pesetas sería a cargo del trabajador y de la empresa en la proporción indicada en el párrafo anterior.

La participación en el coste de los trabajadores de La Coruña a los que se aplique este régimen será igual a la de los trabajadores del centro de Madrid.

#### Disposición transitoria novena. *PAP III (1995-1996).*

La Dirección de la empresa y la representación de los trabajadores de «Repsol Petróleo, Sociedad Anónima», son conscientes de la necesidad de continuar con la política de alcanzar unos niveles de plantilla competitivos, si bien es su deseo lograrlo mediante mecanismos que eviten consecuencias traumáticas a las personas afectadas.

Para posibilitar lo anterior, se acuerda poner en práctica la tercera fase del Plan de Adaptación de Plantillas, que se regira por las siguientes normas:

1. *Duración.*—La vigencia del Plan de Adaptación de Plantillas, 3.ª fase, se extenderá desde el 1 de enero de 1995 hasta el 31 de diciembre de 1996.

2. *Ámbito personal.*—La tercera fase del Plan de Adaptación de Plantillas afecta a la totalidad del personal de la plantilla que presta sus servicios en los distintos centros de trabajo de «Repsol Petróleo, Sociedad Anónima», con la única excepción del personal directivo, cuya condición ostentan el Presidente, Consejero delegado, Directores generales, Directores de Área, Directores y Subdirectores.

3. *Mecanismos.*—El objeto de reducción de plantilla, consustancial al Plan de Adaptación de Plantillas que aquí se pacta, se articula en base a tres mecanismos: Bajas anticipadas, bajas incentivadas y régimen especial para las personas que no cotizaron a la Seguridad Social antes de 1 de enero de 1967.

##### 3.1 Bajas anticipadas.

3.1.1 *Carácter.*—Al cumplir los cincuenta y ocho años de edad el personal causará baja forzosa en la empresa pasando a la situación de desempleo y posteriormente, a los sesenta años de edad, a la de pensionistas de jubilación.

Las personas que al 1 de enero de 1995 tengan cincuenta y ocho o más años de edad, causarán baja forzosa al 31 de enero de 1995 pasando a la situación de desempleo o de pensionistas de jubilación.

3.1.2 *Condiciones económicas.*—Por lo que respecta a las condiciones económicas hay que distinguir las siguientes:

a) La prestación de desempleo del INEM.

b) La pensión de jubilación de la Seguridad Social, que percibirá el trabajador a partir de la fecha en que pase a la situación de jubilación, con sesenta o más años de edad.

c) La prestación de jubilación del Plan de Pensiones de «Repsol Petróleo, Sociedad Anónima», que percibirá el trabajador desde su pase a la situación de pensionista de jubilación y conforme a los requisitos establecidos en el reglamento del Plan.

A estos efectos, el trabajador, desde la fecha de su baja y hasta su jubilación, podrá pasar a la situación de partícipe en suspenso en el Plan de Pensiones de Repsol Petróleo, con los derechos y obligaciones que, para esa condición, fija el Reglamento del Plan.

d) Complemento de empresa al desempleo. La empresa complementará las prestaciones brutas por desempleo (calculadas con arreglo a la legislación anterior a las Leyes 21/1993 y 22/1993, de 29 de diciembre), hasta el 100 por 100 del total de las percepciones líquidas del trabajador.

Este complemento se percibirá desde la baja con cincuenta y ocho o cincuenta y nueve años de edad y hasta la fecha en que el trabajador cumpla sesenta años de edad, no siendo aplicable, en ningún caso, en bajas con edad igual o superior a sesenta años.

A estos efectos se consideran percepciones salariales los siguientes conceptos retributivos:

Sueldo base.  
Antigüedad.  
Compensación beneficios.  
Plus global turno.  
Plus nocturnidad.  
Compensación niveles 4, 5, 6, 7 y 8, personal a turno.  
Compensación 6, 7 y 8, personal a jornada ordinaria.  
Paga febrero (Ex-Petrolfiber).  
Paga vinculación.  
Plus asistencia.  
Plus grupo de apoyo.  
Plus vinculación.  
Retribución complementaria.  
Complemento residual.  
Flexibilidad.  
Polivalencia.  
Complemento puesto de trabajo.

La citada garantía del 100 por 100 del total de las percepciones salariales líquidas del trabajador se revalorizará en los mismos porcentajes con que se incrementen los Convenios Colectivos de Repsol Petróleo que se celebren antes del día en que el trabajador cumpla los sesenta años de edad.

e) Indemnización compensatoria por baja anticipada. Con independencia de lo anterior, al trabajador se le abonará una cantidad alzada como indemnización compensatoria de dos conceptos: De una parte, por la reducción de la pensión de jubilación de la Seguridad Social al anticipar la edad de jubilación y por el posible deterioro de la base reguladora durante la situación de desempleo y, de otra parte, por las aportaciones que la empresa deja de hacer al Plan de Pensiones desde la baja hasta el día en que hubiese cumplido el trabajador sesenta y dos años de edad.

A elección del trabajador, la citada indemnización podrá percibirse de una sola vez, en el momento de su baja, o en dos pagos, de idéntica cuantía, a percibir en el momento de su baja y en el mes de enero del año siguiente, respectivamente.

La indemnización, suficiente para compensar los anteriores conceptos, se calcula aplicando al salario computable a estos efectos los siguientes porcentajes, según la edad con que cause baja:

Edad de baja Años	Porcentaje sobre el salario computable
58	145
59 ó 60	135
61 ó 62	115
63	100

El salario computable a estos efectos se calcula por la suma del sueldo base, antigüedad, compensación por beneficios, paga de febrero (Ex-Petrolfiber) y paga de vinculación en sus valores brutos anuales vigentes en la fecha de la baja del trabajador.

f) Complemento adicional a las personas sin derechos pasados en el Plan de Pensiones. A las personas que, por no pertenecer en su día a la desaparecida Previsión Social Complementaria, no tienen derechos consolidados por servicios pasados en el Plan de Pensiones de «Repsol Petróleo, Sociedad Anónima», les será abonado un complemento adicional a la indemnización compensatoria por baja anticipada regulada en el párrafo anterior.

El complemento adicional se calculará por la diferencia entre la indemnización compensatoria por baja anticipada (145 por 100, 135 por 100, 115 por 100 ó 100 por 100 del salario computable, según la edad con que cause baja) y la cantidad a que ascendería su baja incentivada en el Plan de Adaptación de Plantillas, 1.ª fase incrementada en un 10 por 100 (punto 8 del acuerdo de 2 de julio de 1986).

3.2 Bajas incentivadas.—Cualquier trabajador, con edad inferior a cincuenta y ocho años, puede optar por acogerse a la modalidad de baja incentivada, siendo potestativa de la Dirección de la empresa su concesión.

La cuantía de la indemnización por baja incentivada se calcula con arreglo a la siguiente tabla:

Nivel	Cantidad fija en función de nivel y edad					Cantidad años de servicio	Cantidad por cónyuge	Cantidad por hijo (tope 2)
	51-57	46-50	40-45	30-39	30			
4	8.200.000	7.700.000	7.200.000	6.675.000	6.150.000	95.000	700.000	350.000
5	7.900.000	7.425.000	6.950.000	6.450.000	5.950.000	95.000	700.000	350.000
6	7.675.000	7.150.000	6.700.000	6.200.000	5.750.000	90.000	700.000	350.000
7	7.400.000	6.875.000	6.475.000	6.050.000	5.550.000	90.000	700.000	350.000
8	7.125.000	6.600.000	6.225.000	5.725.000	5.200.000	80.000	700.000	350.000
9	6.850.000	6.325.000	5.900.000	5.525.000	5.150.000	80.000	700.000	350.000
10	6.575.000	6.100.000	5.750.000	5.300.000	4.925.000	75.000	700.000	350.000
11	6.300.000	5.850.000	5.525.000	5.100.000	4.725.000	75.000	700.000	350.000
12	6.025.000	5.600.000	5.275.000	4.900.000	4.525.000	70.000	700.000	350.000
13	5.750.000	5.250.000	5.050.000	4.700.000	4.325.000	70.000	700.000	350.000
14	5.450.000	5.150.000	4.800.000	4.475.000	4.150.000	70.000	700.000	350.000

3.3 Régimen especial para las personas que no cotizaron a la Seguridad Social antes del 1 de enero de 1967.—A las personas que, por no acreditar cotizaciones anteriores al 1 de enero de 1967, no puedan acceder a la pensión de jubilación anticipada a los sesenta y cinco años de la Seguridad Social, se les aplicará un régimen especial conforme al cual causarán baja forzosa al cumplir los sesenta y tres años de edad, pasando al desempleo hasta la fecha en que cumplan los sesenta y cinco años, momento en el que pasarán a pensionistas de jubilación.

Las condiciones económicas en estos casos serán las siguientes:

a) La prestación de desempleo del INEM que percibirá el trabajador desde su baja hasta la fecha en que cumpla sesenta y cinco años de edad.

b) La pensión de jubilación de la Seguridad Social que percibirá el trabajador desde la fecha en que cumpla sesenta y cinco años de edad.

c) La prestación de jubilación del Plan de Pensiones de «Repsol Petróleo, Sociedad Anónima», en condiciones idénticas a las señaladas en el párrafo c) del punto 3.1.2 precedente.

d) La indemnización compensatoria por baja anticipada en condiciones idénticas a las señaladas en el párrafo e) del punto 3.1.2 precedente, aplicando al salario computable a estos efectos el porcentaje del 100 por 100.

e) El complemento adicional para las personas que no tienen derechos consolidados por servicios pasados en el Plan de Pensiones, en condiciones idénticas a las establecidas en el párrafo f) del punto 3.1.2 precedente.

Los trabajadores incluidos en este apartado podrán solicitar acogerse al mecanismo de bajas anticipadas previsto en el punto 3.1. En este caso, a la indemnización compensatoria, le serán aplicables los porcentajes correspondientes a la edad con que cause baja de entre los establecidos en el párrafo e) del punto 3.1.2 y, en caso de tratarse de bajas con cincuenta y ocho o cincuenta y nueve años de edad, el complemento al desempleo establecido en el párrafo d) del punto 3.1.2.

3.4 Observaciones comunes a todas las bajas.

3.4.1 Opciones de indemnización.—Los trabajadores afectados por este PAP podrán optar entre:

a) Percibir la indemnización prevista en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, con un máximo de doce mensualidades.

b) Percibir las indemnizaciones y complementos citados en cada uno de los mecanismos establecidos, sustituyendo así, íntegramente, la indemnización citada del artículo 51.

3.4.2 Saldo y finiquito de la relación laboral.—Con el cobro de las indemnizaciones compensatorias citadas, complementos adicionales e indemnizaciones finalizará la relación laboral entre el trabajador y «Repsol Petróleo, Sociedad Anónima», y se considerarán saldados y finiquitados cuantos derechos y obligaciones existan entre ambas partes.

Se exceptúa de lo anterior, en las bajas anticipadas y bajas del régimen especial de las personas que no cotizaron a la Seguridad Social antes del 1 de enero de 1967, la percepción de los siguientes conceptos retributivos:

a) Durante los cincuenta y ocho y cincuenta y nueve años:

El complemento de empresa regulado en el párrafo d) del punto 3.1.2 precedente.

El seguro o la ayuda por asistencia sanitaria.

La garantía por la empresa de la parte que, de haber continuado en activo, se le aseguraría, por el Plan de Pensiones, en las prestaciones a que hacen referencia los artículos 29 y 35 de su Reglamento, todo ello calculado por diferencia con sus derechos consolidados reales en el momento en que se causase derecho a la prestación.

b) Con carácter vitalicio y mientras estos beneficios se mantengan para el personal en activo:

El subsidio de viudas de jubilados.

La ayuda escolar.

La ayuda a disminuidos físicos y mentales.

El servicio de economato para el personal afectado de La Coruña.

4.<sup>a</sup> *Contrataciones.*—Como consecuencia de las bajas anticipadas, que se estiman en 300, se producirán entre 100 y 150 ingresos del exterior, en función de las posibles recolocaciones de excedentes del grupo Repsol/INH.

Para estos ingresos se tendrá en cuenta el criterio de preferencia, establecido en los derogados acuerdos entre Repsol y las Federaciones Sindicales de CC.OO y UGT, respecto a los trabajadores que causaron baja con contratos temporales y que se encuentran incluidos en las listas de empleo de cada centro. Estos trabajadores agotarán las posibilidades de contratación temporal que, de acuerdo a la legislación vigente, puedan existir antes de ser contratados con carácter indefinido.

A los efectos previstos en el artículo 13, punto 1, del III Convenio Colectivo de «Repsol Petróleo, Sociedad Anónima», con vigencia para los años 1994, 1995 y 1996, a los trabajadores incluidos en las citadas listas de empleo se les computarán, como tiempo de permanencia en el nivel de entrada, los períodos de contratación en prácticas o interinidad.

Al personal que haya prestado servicios con contrato en prácticas o de interinidad, y que no esté incluido en las citadas listas, se le computarán los períodos de contratación, a los efectos citados, reducidos en un 50 por 100.

En los casos señalados en los dos párrafos precedentes, el tiempo máximo considerado como de permanencia en el nivel de entrada no podrá exceder de tres años.

5.<sup>a</sup> *Cobertura de largas ausencias y vacantes:*

1. Cuando un titular de puesto a tres turnos se encuentre en situación de baja, con derecho a reserva de puesto, que por su larga duración, conocida o prevista, a juicio de los Servicios Médicos de Empresa en el caso de ILT, provoque importantes dificultades operativas o de horas extraordinarias, una vez agotados los recursos internos para su solución, se procederá a su cobertura por contrato de interinidad o por aquellos otros procedimientos contemplados en la legalidad vigente.

2. Cuando exista una vacante definitiva en puesto de trabajo a régimen de turnos rotativos se procederá a su cobertura en el plazo máximo de seis meses, salvo que esta plaza fuera amortizada.

6.<sup>a</sup> *Comisión de seguimiento.*—La Comisión de Garantía del Convenio Colectivo actuará como Comisión de Seguimiento del Plan de Adaptación de Plantillas, 3.<sup>a</sup> fase.

Las funciones de esta Comisión serán las de vigilancia, control, aplicación e interpretación del Plan y además:

Recibirá información de la evolución del Plan.

Podrá hacer propuestas que en opinión de las partes favorezcan el desarrollo del Plan.

Analizar las modificaciones legales que puedan alterar las percepciones de las prestaciones del desempleo y de las pensiones de jubilación de la Seguridad Social.

Esta Comisión se reunirá, de forma ordinaria, cada tres meses, y de forma extraordinaria, a petición de cualquiera de las partes.

7.<sup>a</sup> *Naturaleza jurídica.*—Las partes firmantes del presente acuerdo sobre el Plan de Adaptación de Plantillas, 3.<sup>a</sup> fase, acuerdan expresamente dar al mismo el carácter de «Acuerdo para la extinción de contratos de trabajo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas y de producción», contemplado y regulado en el artículo 51 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y, en consecuencia, se obligan a formalizarlo ante la autoridad laboral antes del 30 de diciembre de 1994, previa la tramitación que regula el citado artículo 51 de la Ley 8/1980 y su normativa de desarrollo.

Disposición derogatoria.

A la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo quedan expresamente derogados los anteriores Convenios Colectivos de Empetrol-EMP, «Repsol Petróleo, Sociedad Anónima», y de las empresas que en su día se integraron en la misma, salvo en aquellas regulaciones a las que hay remisión expresa en el texto de este Convenio. Igualmente quedan derogados los Reglamentos de Régimen Interior y cuantos acuerdos y normas existan que se opongan a lo regulado en este Convenio.

#### ANEXO 1

	Sueldo base (artículo 36)	Compensación de beneficios (artículo 38)	Gratificaciones extraordinarias (artículo 37)	Paga de vinculación (artículo 39)	Total anual bruto
	Pesetas/paga (12 pagas)	Pesetas brutas/año	Pesetas brutas/año	Pesetas/año	
1	513.893	719.450	1.027.786	28.395	7.942.347
2	458.161	641.425	916.322	28.395	7.084.074
3	399.111	558.755	798.222	28.395	6.174.704
4C	393.003	550.204	786.006	28.395	6.080.641
4B	372.529	521.541	745.058	28.395	5.765.342
4A	354.106	495.748	708.212	28.395	5.481.627
5B	338.980	474.572	677.960	28.395	5.248.687
5A	327.179	458.051	654.358	28.395	5.066.952
6B	300.529	420.741	601.058	28.395	4.656.542
6A	285.534	399.748	571.068	28.395	4.425.619
7B	270.368	378.515	540.736	28.395	4.192.062
7A	259.668	363.535	519.336	28.395	4.027.282
8B	247.750	346.850	495.500	28.395	3.843.745
8A	237.582	332.615	475.164	28.395	3.687.158
9B	226.276	316.786	452.552	28.395	3.513.045
9A	218.081	305.313	436.162	28.395	3.386.842
10B	209.437	293.212	418.874	28.395	3.253.725
10A	201.679	282.351	403.358	28.395	3.134.252
11B	195.092	273.129	390.184	28.395	3.032.812
11A	188.146	263.404	376.292	28.395	2.925.843
12B	183.612	257.057	367.224	28.395	2.856.020
12A	176.632	247.285	353.264	28.395	2.748.528
13B	172.157	241.020	344.314	28.395	2.679.613
13A	165.634	231.888	331.268	28.395	2.579.159
14	129.789	181.705	259.578	28.395	2.027.146
15	123.133	172.386	246.266	28.395	1.924.643

Notas:

Los valores de la presente tabla están fijados para 1994 mediante la aplicación tanto de los acuerdos contenidos en el III Convenio Colectivo (1994-1996) como de los relativos al pacto de homologación (1990-1994).

Conforme al artículo 39 del III Convenio Colectivo (1994-1996) la paga de vinculación se percibirá por los trabajadores que en el mes de febrero del año respectivo tengan cumplidos cinco años de antigüedad en la empresa.

#### ANEXO 2

Nivel	Plus global turno (artículo 42)	
	Pesetas paga	Bruto año
6B	42.543	510.516
6A	41.829	501.948
7B	41.092	493.104
7A	40.580	486.960
8B	39.941	479.292
8A	39.444	473.328
9B	38.895	466.740
9A	38.494	461.928
10B	38.072	456.864
10A	37.695	452.340
11B	37.376	448.512
11A	37.038	444.456
12B	36.816	441.792
12A	36.477	437.724
13B	36.187	434.244

Nivel	Plus global turno (artículo 42)	
	Pesetas paga	Bruto año
13A	35.939	431.268
14	32.985	395.820
15	32.401	388.812

Nota: Los valores de la presente tabla están fijados para 1994 mediante la aplicación tanto de los acuerdos contenidos en el III Convenio Colectivo (1994-1996) como de los relativos al pacto de homologación (1990-1994).

## ANEXO 3

Nivel	Horas extraordinarias (artículo 45)	
	Hora base	Hora extra + 75 por 100
6B	1.544	2.702
6A	1.448	2.534
7B	1.328	2.324
7A	1.268	2.219
8B	1.159	2.028
8A	1.108	1.939
9B	1.016	1.778
9A	983	1.720
10B	873	1.528
10A	831	1.454
11B	781	1.367
11A	752	1.316
12B	699	1.223
12A	672	1.176
13B	618	1.082
13A	590	1.033
14	422	739
15	401	702

Nota: A cada trabajador se le incrementarán los citados valores, por cada quinquenio de antigüedad en la empresa, en las siguientes cantidades:

26 pesetas por cada quinquenio de antigüedad en la hora base.  
46 pesetas por cada quinquenio en el valor hora extra.

Excepcionalmente, y como condición más beneficiosa a título personal, al personal en alta al 30 de septiembre de 1994, en lugar de los citados incrementos por quinquenio, se le aplicarán incrementos por cada trienio de antigüedad cumplido en la empresa, en las siguientes cantidades:

13 pesetas por cada trienio de antigüedad en la hora base.  
23 pesetas por cada trienio en el valor hora extra.

## ANEXO 4

Paga de febrero (A efectos de futuros cambios de nivel o subnivel)

Nivel	Pesetas brutas/año
4C	65.484
4B	85.912
4A	117.727
5B	100.500
5A	23.548
6B	149.198
6A	99.254
7B	182.113
7A	146.233
8B	123.421
8A	111.467
9B	95.470
9A	130.368
10B	33.994
10A	48.661
11B	78.722
11A	38.464

ANEXO 5A

Valor horas normales, nocturnas y extras «jornada normal» 1993

N I V E L	50 TRENOS			1 TRENIO		2 TRENOS		3 TRENOS		4 TRENOS		5 TRENOS		6 TRENOS		6 TRENOS		7 TRENOS		8 TRENOS		8 TRENOS		9 TRENOS		10 TRENOS													
	EXTRA			EXTRA		EXTRA		EXTRA		EXTRA		EXTRA		EXTRA		EXTRA		EXTRA		EXTRA		EXTRA		EXTRA		EXTRA		EXTRA											
	NORM	NOCT	175	NORM	NOCT	175	NORM	NOCT	175	NORM	NOCT	175	NORM	NOCT	175	NORM	NOCT	175	NORM	NOCT	175	NORM	NOCT	175	NORM	NOCT	175	NORM	NOCT	175									
A	2002	690	3504	2044	705	3577	2086	719	3651	2128	734	3724	2170	748	3798	2254	777	3845	2296	792	4018	2338	808	4092	2380	821	4185	2422	835	4239	2484	850	4312	2506	864	4386	2590	893	4533
B	1880	648	3290	1922	663	3364	1964	677	3437	2006	692	3511	2048	706	3584	2132	735	3731	2174	750	3805	2216	764	3878	2258	779	3952	2300	793	4025	2342	808	4099	2384	822	4172	2488	851	4319
C	1794	619	3140	1836	633	3213	1878	648	3287	1920	662	3360	1962	678	3434	2046	705	3581	2088	720	3654	2130	734	3728	2172	749	3801	2214	763	3875	2256	778	3948	2298	792	4022	2382	821	4169
C	1751	604	3064	1793	618	3138	1835	633	3211	1877	647	3285	1919	662	3358	2003	691	3505	2045	705	3579	2087	720	3652	2129	734	3728	2171	749	3799	2213	763	3873	2255	778	3946	2339	806	4093
D	1741	600	3047	1783	615	3120	1825	629	3194	1867	644	3267	1909	658	3341	1993	687	3488	2035	702	3561	2077	716	3635	2119	731	3708	2161	745	3782	2203	760	3855	2245	774	3929	2329	803	4076
D	1725	595	3019	1767	609	3092	1809	624	3166	1851	638	3239	1893	653	3313	1977	682	3460	2019	696	3533	2061	711	3607	2103	725	3680	2145	740	3754	2187	754	3827	2229	769	3901	2313	798	4048
E	1670	576	2923	1712	590	2996	1754	605	3070	1796	619	3143	1838	634	3217	1922	663	3364	1964	677	3437	2006	692	3511	2048	706	3584	2090	721	3658	2132	735	3731	2174	750	3805	2258	779	3952
F	1574	543	2755	1616	557	2828	1658	572	2902	1700	586	2975	1742	601	3049	1826	630	3196	1868	644	3269	1910	658	3343	1952	673	3418	1994	688	3490	2036	702	3563	2078	716	3637	2162	745	3784
F	1547	533	2707	1589	546	2781	1631	562	2854	1673	577	2928	1715	591	3001	1799	620	3148	1841	635	3222	1883	649	3295	1925	664	3369	1967	678	3442	2009	693	3516	2051	707	3589	2135	736	3736
F	1514	522	2650	1556	537	2723	1598	551	2797	1640	565	2870	1682	580	2944	1766	609	3091	1808	623	3164	1850	638	3238	1892	652	3311	1934	667	3385	1976	681	3458	2018	696	3532	2102	725	3679
G	1494	515	2615	1536	530	2688	1578	544	2762	1620	559	2835	1662	573	2909	1746	602	3056	1788	617	3129	1830	631	3203	1872	645	3276	1914	660	3350	1956	674	3423	1998	689	3497	2082	718	3644
H	1411	487	2469	1453	501	2543	1495	515	2616	1537	530	2690	1579	544	2763	1663	573	2910	1705	588	2984	1747	602	3057	1789	617	3131	1831	631	3204	1873	646	3278	1915	660	3351	1999	689	3498
H	1353	467	2368	1395	481	2441	1437	495	2515	1479	510	2588	1521	524	2662	1605	553	2809	1647	568	2882	1689	582	2956	1731	597	3029	1773	611	3103	1815	626	3176	1857	640	3250	1941	669	3397
I	1327	458	2322	1369	472	2396	1411	487	2469	1453	501	2543	1495	515	2616	1579	544	2763	1621	559	2837	1663	573	2910	1705	588	2984	1747	602	3057	1789	617	3131	1831	631	3204	1915	660	3351
I	1277	440	2235	1319	455	2308	1361	469	2382	1403	484	2455	1445	498	2529	1529	527	2678	1571	542	2749	1613	556	2823	1655	571	2896	1697	585	2970	1739	600	3043	1781	614	3117	1865	643	3264
J	1246	430	2181	1288	444	2254	1330	459	2328	1372	473	2401	1414	488	2475	1498	517	2622	1540	531	2695	1582	545	2769	1624	560	2842	1666	574	2916	1708	589	2989	1750	603	3063	1834	632	3210
K	1143	394	2000	1185	409	2074	1227	423	2147	1269	438	2221	1311	452	2294	1395	481	2441	1437	495	2515	1479	510	2588	1521	524	2662	1563	539	2735	1605	553	2809	1647	568	2882	1731	597	3029
L	1109	382	1941	1151	397	2014	1193	411	2088	1235	426	2161	1277	440	2235	1361	469	2382	1403	484	2455	1445	498	2529	1487	513	2602	1529	527	2676	1571	542	2749	1613	556	2823	1697	585	2970
M	1029	355	1801	1071	369	1874	1113	384	1948	1155	398	2021	1197	413	2095	1281	442	2242	1323	456	2315	1365	471	2389	1407	485	2462	1449	500	2536	1491	514	2609	1533	529	2683	1617	558	2830
M	993	342	1738	1035	357	1811	1077	371	1885	1119	386	1958	1161	400	2032	1245	429	2179	1287	444	2252	1329	458	2326	1371	473	2399	1413	487	2473	1455	502	2546	1497	516	2620	1581	545	2767
N	970	334	1698	1012	349	1771	1054	363	1845	1096	378	1918	1138	392	1992	1222	421	2139	1264	436	2212	1306	450	2286	1348	465	2359	1390	479	2433	1432	494	2506	1474	508	2580	1558	537	2727
N	957	330	1675	999	344	1748	1041	359	1822	1083	373	1895	1125	388	1969	1209	417	2118	1251	431	2199	1293	446	2263	1335	460	2336	1377	475	2410	1419	489	2483	1461	504	2557	1545	533	2704
O	920	317	1610	962	332	1684	1004	346	1757	1046	361	1831	1088	375	1904	1172	404	2051	1214	419	2125	1256	433	2198	1298	448	2272	1340	462	2345	1382	477	2419	1424	491	2492	1508	520	2639
P	900	310	1575	942	325	1649	984	339	1722	1026	354	1796	1068	368	1869	1152	397	2016	1194	412	2090	1236	426	2163	1278	441	2237	1320	455	2310	1362	470	2384	1404	484	2457	1488	513	2604
Q	850	293	1488	892	308	1561	934	322	1635	976	337	1708	1018	351	1782	1102	380	1929	1144	394	2002	1186	409	2076	1228	423	2149	1270	438	2223	1312	452	2296	1354	467	2370	1438	496	2517
R	823	284	1440	865	298	1514	907	313	1587	949	327	1661	991	342	1734	1075	371	1881	1117	385	1955	1159	400	2028	1201	414	2102	1243	429	2175	1285	443	2249	1327	458	2322	1411	487	2469
S	800	276	1400	842	290	1474	884	305	1547	926	319	1621	968	334	1694	1052	363	1841	1094	377	1915	1136	392	1988	1178	406	2062	1220	421	2135	1262	435	2209	1304	450	2282	1388	479	2429
T	773	267	1353	815	281	1428	857	295	1500	899	310	1573	941	324	1647	1025	353	1794	1067	368	1867	1109	382	1941	1151	397	2014	1193	411	2088	1235	426	2161	1277	440	2235	1361	469	2382
U	753	260	1318	795	274	1391	837	289	1465	879	303	1538	921	318	1612	1005	347	1759	1047	361	1832	1089	375	1906	1131	390	1979	1173	404	2053	1215	419	2126	1257	433	2200	1341	462	2347
V	718	247	1253	759	261	1327	800	276	1400	842	290	1474	884	305	1547	968	334	1694	1010	348	1768	1052	363	1841	1094	377	1915	1136	392	1988	1178	406	2062	1220	421	2135	1304	450	2282
W	697	240	1220	739	255	1283	781	269	1367	823	284	1440	865	298	1514	949	327	1661	991	342	1734	1033	356	1808	1075	371	1881	1117	385	1955	1159	400	2028	1201	414	2102	1285	443	2249
X	656	226	1148	698	241	1222	740	255	1295	782	270	1369	824	284	1442	908	313	1589	950	326	1663	992	342	1736	1034	357	1810	1076	371	1883	1118	385	1957	1160	400	2030	1244	429	2177
Y	636	219	1113	678	234	1187	720	248	1260	762	263	1334	804	277	1407	888	306	1554	930	321	1628	972	335	1701	1014	350	1775	1056	364	1848	1098	379	1922	1140	393	1995	1224	422	2142
Z	617	213	1080	659	227	1153	701	242	1227	743	256	1300	785	271	1374	869	300	1521	911	314	1594	953	329	1668															

## ANEXO 5B

Valor horas normales, nocturnas y extras «jornada turno» 1993

N I V E L	0 TRENIO		1 TRENIO		2 TRENIO		3 TRENIO		4 TRENIO		5 TRENIO		6 TRENIO		7 TRENIO		8 TRENIO		9 TRENIO		10 TRENIO																		
			EXTRA		EXTRA		EXTRA		EXTRA		EXTRA		EXTRA		EXTRA		EXTRA		EXTRA		EXTRA																		
	NORM	NOCT	NORM	NOCT	NORM	NOCT	NORM	NOCT	NORM	NOCT	NORM	NOCT	NORM	NOCT	NORM	NOCT	NORM	NOCT	NORM	NOCT	NORM	NOCT	NORM	NOCT															
	175		175		175		175		175		175		175		175		175		175		175		175																
A	2216	765	3682	2286	781	3986	2314	796	4050	2362	814	4134	2410	831	4218	2508	864	4386	2554	881	4470	2602	897	4554	2650	914	4638	2698	930	4722	2746	947	4806	2794	963	4890	2890	996	5058
B	2081	718	3642	2129	734	3726	2177	751	3810	2225	767	3894	2273	784	3978	2389	817	4148	2417	833	4230	2485	850	4314	2513	866	4398	2561	883	4482	2609	900	4566	2657	916	4650	2753	949	4818
C	1886	685	3478	2034	701	3560	2082	718	3644	2130	734	3728	2178	751	3812	2274	784	3990	2322	801	4084	2370	817	4148	2418	834	4232	2486	850	4316	2514	867	4400	2562	883	4484	2658	918	4652
C'	1936	668	3388	1984	684	3472	2032	701	3556	2080	717	3640	2128	734	3724	2224	767	3892	2272	783	3976	2320	800	4060	2368	816	4144	2416	833	4228	2484	850	4312	2512	866	4396	2608	890	4584
D	1925	684	3369	1973	680	3453	2021	697	3537	2069	713	3621	2117	730	3705	2213	763	3873	2261	780	3957	2309	796	4041	2357	813	4125	2405	829	4209	2453	848	4293	2501	862	4377	2597	895	4545
D'	1808	658	3339	1956	674	3423	2004	691	3507	2052	708	3591	2100	724	3675	2196	757	3843	2244	774	3927	2292	780	4011	2340	807	4095	2388	823	4179	2436	840	4263	2484	856	4347	2580	890	4515
E	1849	638	3236	1897	654	3320	1945	671	3404	1993	687	3488	2041	704	3572	2137	737	3740	2185	753	3824	2233	770	3908	2281	786	3992	2329	803	4076	2377	820	4160	2425	836	4244	2521	869	4412
F	1736	599	3038	1784	615	3122	1832	632	3206	1880	648	3290	1928	665	3374	2024	698	3542	2072	714	3626	2120	731	3710	2168	748	3794	2216	764	3878	2264	781	3962	2312	797	4046	2408	830	4214
F'	1719	593	3008	1767	609	3092	1815	626	3176	1863	642	3260	1911	659	3344	2007	692	3512	2055	709	3596	2103	725	3680	2151	742	3764	2199	758	3848	2247	775	3932	2295	791	4016	2391	824	4184
F''	1683	580	2945	1731	597	3029	1779	613	3113	1827	630	3197	1875	647	3281	1971	680	3449	2019	696	3533	2067	713	3617	2115	729	3701	2163	746	3785	2211	762	3869	2259	779	3953	2355	812	4121
G	1658	572	2902	1706	588	2986	1754	605	3070	1802	621	3154	1850	638	3238	1946	671	3406	1994	688	3490	2042	704	3574	2090	721	3658	2138	737	3742	2186	754	3826	2234	770	3910	2330	803	4078
H	1572	542	2751	1620	559	2835	1668	575	2919	1716	592	3003	1764	608	3087	1860	641	3255	1908	658	3339	1956	674	3423	2004	691	3507	2052	708	3591	2100	724	3675	2148	741	3759	2244	774	3927
H'	1511	521	2644	1559	538	2728	1607	554	2812	1655	571	2896	1703	587	2980	1799	620	3148	1847	637	3232	1895	653	3316	1943	670	3400	1991	688	3484	2039	703	3568	2087	720	3652	2183	753	3820
I	1482	511	2584	1530	528	2678	1578	544	2762	1626	561	2846	1674	577	2930	1770	610	3098	1818	627	3182	1866	643	3266	1914	660	3350	1962	678	3434	2010	693	3518	2058	710	3602	2154	743	3770
I'	1426	492	2496	1474	508	2580	1522	525	2664	1570	541	2748	1618	558	2832	1714	591	3000	1762	608	3084	1810	624	3168	1858	641	3252	1906	657	3336	1954	674	3420	2002	690	3504	2098	723	3672
J	1392	480	2436	1440	497	2520	1488	513	2604	1536	530	2688	1584	546	2772	1680	579	2940	1728	596	3024	1776	612	3108	1824	629	3192	1872	645	3276	1920	662	3360	1968	679	3444	2064	712	3612
K	1285	443	2249	1333	460	2333	1381	476	2417	1429	493	2501	1477	509	2585	1573	542	2753	1621	559	2837	1669	575	2921	1717	592	3005	1765	609	3089	1813	625	3173	1861	642	3257	1957	675	3425
L	1243	429	2175	1291	445	2259	1339	462	2343	1387	478	2427	1435	495	2511	1531	528	2679	1579	544	2763	1627	561	2847	1675	578	2931	1723	594	3015	1771	611	3099	1819	627	3183	1915	660	3351
M	1181	400	2032	1209	417	2116	1257	433	2200	1305	450	2284	1353	467	2368	1449	500	2536	1497	516	2620	1545	533	2704	1593	549	2788	1641	566	2872	1689	582	2956	1737	599	3040	1833	632	3208
M'	1124	386	1967	1172	404	2051	1220	421	2135	1268	437	2219	1316	454	2303	1412	487	2471	1460	503	2555	1508	520	2639	1556	537	2723	1604	553	2807	1652	570	2891	1700	586	2975	1796	618	3143
N	1098	379	1922	1146	395	2006	1194	412	2090	1242	428	2174	1290	445	2258	1386	478	2426	1434	494	2510	1482	511	2594	1530	528	2678	1578	544	2762	1626	561	2846	1674	577	2930	1770	610	3098
N'	1084	374	1897	1132	390	1981	1180	407	2065	1228	423	2149	1276	440	2233	1372	473	2401	1420	490	2485	1468	506	2569	1516	523	2653	1564	539	2737	1612	556	2821	1660	572	2905	1756	605	3073
O	1044	360	1827	1092	377	1911	1140	393	1995	1188	410	2079	1236	428	2163	1332	459	2331	1380	476	2415	1428	492	2499	1476	509	2583	1524	525	2667	1572	542	2751	1620	559	2835	1716	592	3003
P	1023	353	1790	1071	369	1874	1119	386	1958	1167	402	2042	1215	419	2126	1311	452	2294	1359	469	2378	1407	485	2462	1455	502	2546	1503	518	2630	1551	535	2714	1599	551	2798	1695	584	2966
Q	970	334	1698	1018	351	1782	1066	368	1866	1114	384	1950	1162	401	2034	1258	434	2202	1306	450	2286	1354	467	2370	1402	483	2454	1450	500	2538	1498	517	2622	1546	533	2706	1642	566	2874
R	940	324	1645	988	341	1729	1036	357	1813	1084	374	1897	1132	390	1981	1228	423	2149	1276	440	2233	1324	457	2317	1372	473	2401	1420	490	2485	1468	506	2569	1516	523	2653	1612	556	2821
S	918	317	1607	966	333	1691	1014	350	1775	1062	368	1859	1110	383	1943	1206	416	2111	1254	432	2195	1302	449	2279	1350	465	2363	1398	482	2447	1446	499	2531	1494	515	2615	1590	548	2783
T	885	305	1549	933	322	1633	981	338	1717	1029	355	1801	1077	371	1885	1173	404	2053	1221	421	2137	1269	438	2221	1317	454	2305	1365	471	2389	1413	487	2473	1461	504	2557	1557	537	2725
U	863	298	1510	911	314	1594	959	331	1678	1007	347	1762	1055	364	1846	1151	397	2014	1199	413	2098	1247	430	2182	1295	447	2266	1343	463	2350	1391	480	2434	1439	496	2518	1535	529	2686
V	812	280	1421	860	287	1505	908	313	1589	956	330	1673	1004	346	1757	1100	379	1925	1148	396	2009	1196	412	2093	1244	429	2177	1292	445	2261	1340	462	2345	1388	479	2429	1484	512	2597
W	792	273	1366	840	290	1470	888	306	1554	936	323	1638	984	339	1722	1080	372	1890	1128	389	1974	1176	405	2058	1224	422	2142	1272	438	2226	1320	455	2310	1368	472	2394	1464	505	2562
X	777	268	1360	825	284	1444	873	301	1528	921	318	1612	969	334	1696	1065	367	1864	1113	384	1948	1161	400	2032	1209	417	2116	1257	433	2200	1305	450	2284	1353	467	2368	1449	500	2536
Y	758	261	1323	804	277	1407	852	294	1491	900	310	1575	948	327	1659	1044	360	1827	1092	377	1911	1140	393	1995	1188	410	2079	1236	426	2163	1284	443	2247	1332	459	2331	1428	492	2499
Z	735	253	1286	783	270	1370	831	287	1454	879	303	1538	927	320	1622	102																							



### PLAN DE BAJAS DE PERSONAL CON CAPACIDAD DISMINUIDA

Ambas partes, conscientes de la necesidad de continuación con niveles de plantilla competitivos, acuerdan la segunda fase del Plan de Bajas de Personal con Capacidad Disminuida en los términos que a continuación se exponen.

1. *Ambito personal de aplicación.*—Este Plan es de aplicación a aquellas personas incluidas en las listas cerradas que el Servicio Médico de cada centro de trabajo elabore en el primer semestre de 1995, entre aquellas personas de la plantilla de «Repsol Petróleo, Sociedad Anónima», susceptibles de pasar a la situación legal de invalidez permanente, siempre que tengan cumplidos en 1995 menos de cincuenta y ocho años y ostenten la calidad de partícipes en alta del Plan de Pensiones.

#### 2. Mecanismos:

2.1 Durante el primer semestre de 1995 los Servicios Médicos de la empresa elaborarán unas listas del personal con capacidad disminuida, susceptibles de iniciar el proceso oficial de invalidez. Dichas listas serán conocidas por la Comisión de Garantía.

2.2 Con independencia de lo anterior, cualquier persona de la plantilla interesada en este Plan podrá solicitar ser objeto de reconocimiento por los Servicios Médicos de la empresa con la finalidad de estudiar sus posibilidades de pase a la situación legal de invalidez.

2.3 El Área de Recursos Humanos informará de sus circunstancias al personal afectado, poniendo a su disposición el asesoramiento y apoyo necesario para la tramitación del proceso oficial de invalidez.

2.4 En cualquier caso corresponderá a la decisión del trabajador el iniciar la tramitación del expediente de invalidez.

3. *Compensación económica.*—El personal que, estando incluido en las listas a que se refiere el punto 2.1, cause baja en la empresa y le sea reconocida la situación legal de incapacidad permanente percibirá:

- La pensión correspondiente a la Seguridad Social.
- Las prestaciones establecidas en la sección tercera del título IV del Reglamento del Plan de Pensiones de «Repsol Petróleo, Sociedad Anónima».
- Una indemnización complementaria, a tanto alzado, calculada con arreglo a la siguiente tabla:

Niveles	Cantidad fija — Pesetas	Cantidad años servicio — Pesetas	Cantidad por cónyuge — Pesetas	Cantidad por hijo (tope 2) — Pesetas
4	8.200.000	95.000	700.000	350.000
5	7.900.000	95.000	700.000	350.000
6	7.675.000	90.000	700.000	350.000
7	7.400.000	90.000	700.000	350.000
8	7.125.000	80.000	700.000	350.000
9	6.850.000	80.000	700.000	350.000
10	6.575.000	75.000	700.000	350.000
11	6.300.000	75.000	700.000	350.000
12	6.025.000	70.000	700.000	350.000
13	5.750.000	70.000	700.000	350.000
14	5.450.000	70.000	700.000	350.000

Para los valores de incapacidad permanente total se tomará el 100 por 100 de los valores de la tabla en todos sus conceptos.

En los casos de incapacidad permanente absoluta los conceptos de cantidad fija y cuantía por años de servicio se verán reducidos en un 50 por 100, mientras que las cantidades por cónyuge y por hijo serán al 100 por 100.

La cantidad así obtenida sería la indemnización de pago único. Esta se percibirá en el momento en el que la incapacidad se declare de forma definitiva por el órgano competente de la Seguridad Social.

5. *Comisión de Seguimiento.*—La Comisión de Garantía actuará como Comisión de Seguimiento de Plan de Bajas del Personal con capacidad disminuida, con las siguientes funciones:

- Vigilancia y control de aplicaciones e interpretación del Plan.
- Recibir información sobre su evolución.
- Seguimiento de la labor de asesoramiento y gestión de compañías médicas especializadas contratadas para este Plan.
- Hacer propuestas que, en opinión de las partes, favorecen a su desarrollo.

### 2717

*RESOLUCION de 17 de enero de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del acta con el acuerdo de prórroga del texto del Convenio Colectivo del año 1992 y de las salvedades que se hacen en la misma relativas al Convenio Colectivo para el sector de la industria de granjas avícolas y otros animales, así como su revisión salarial.*

Vista el acta con el acuerdo de prórroga del texto del Convenio Colectivo del año 1992 y de las salvedades que se hacen en la misma relativas al Convenio Colectivo para el sector de la industria de granjas avícolas y otros animales, así como su revisión salarial (código de Convenio número 9902415), que fue suscrito con fecha 22 de noviembre de 1994, de una parte, por la Asociación Nacional de Productores de Pollos (ANPP) y la Asociación Nacional Sindical Avícola (ANSA), en representación de las empresas de dicho sector, y de otra, por UGT y CC.OO., en representación de los trabajadores, 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 de la citada acta con el acuerdo de prórroga del Convenio Colectivo y de su revisión salarial 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, 17 de enero de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

#### ACTA FINAL

En Madrid, siendo las catorce horas del día 22 de noviembre de 1994, se reúne la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de ámbito estatal, para la industria de las granjas avícolas y otros animales, constituida por los señores relacionados a continuación y con la composición y porcentajes que constan en el acta de constitución de fecha 20 de abril de 1994, que se adjunta, en el domicilio de ANPP y ANSA, calle Diego de León, número 33, 4.º

Asistentes:

Por UGT: Don Agustín Chacón, don Javier Minchillo, don Gonzalo Cañero, don Eduardo Barriopedro y don Cipriano Mesa.

Por CC.OO.: Don Valeriano Vegas y don Ramón Cantarero.

Por ANPP y ANSA: Don Angel Martín Ruiz y don Cándido Yanguas.

Por las respectivas representaciones se hacen constar las siguientes manifestaciones:

1. Que el día 20 de abril de 1994 se constituyó formalmente la Comisión Negociadora, según consta en el acta firmada por todos los asistentes, dejando constancia de la misma.

2. Que en el Convenio viene a sustituir al anterior del año 1992, que fue publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 3 de noviembre de 1992, número 264 y a la modificación en los conceptos retributivos que, con fecha 9 de febrero de 1994, fueron publicados en el «Boletín Oficial del Estado» número 34.

3. Que las partes, con fundamento en el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores, están de acuerdo en iniciar la discusión de un nuevo Convenio para la industria de granjas avícolas y otros animales, aceptándose de mutuo y recíproco acuerdo como válidas y legítimas para negociar y concluir, como se concluye, este nuevo Convenio Colectivo.

4. Que las partes están legitimadas para negociar, según lo regulado en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores.

5. Que una vez constituida la Comisión Negociadora, en la misma sesión se dio inicio a las negociaciones que concluyen en el día de hoy, produciéndose el Convenio Colectivo, según acuerdo de las partes que aprueban, firman y rubrican los representantes de las empresas y de los trabajadores, componentes de la Comisión Negociadora, tanto por lo que se refiere al texto articulado del Convenio que consta de 42 artículos y tres anexos, como la presente acta que tiene carácter de final y definitiva y que por ello constituye el documento de unánime aprobación de los representantes legítimos de las Centrales Obreras y de las Asociaciones