

o cambio de bandera de los buques y sobre los planes de formación profesional de la empresa.

d) En función de la materia de que se trate:

1.º Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

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

3.º El empresario facilitará al Comité de Empresa de Flota el modelo o modelos de contrato de embarque que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, ante la autoridad laboral competente.

4.º 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, ceses y los ascensos.

3.ª Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a) 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, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.

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

4.ª Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales, establecida en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

5.ª Colaborar con la Dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas acordadas por ambas partes procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la empresa.

6.ª Los miembros del Comité de Empresa de Flota, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto 1 de esta norma, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa de Flota y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado. Esta obligación de sigilo se extenderá a los expertos que asesoren al Comité.

7.ª Aquellas otras que se le asignen en este Convenio.

8.ª Cualquier miembro del Comité podrá convocar asambleas en cualquier buque de la empresa.

El Comité de Empresa de Flota, para el cumplimiento de estas funciones, se reunirá con la Dirección de la empresa como mínimo una vez cada cuatro meses. Previamente a cada reunión le deberá ser enviada por la empresa la información sobre los puntos a tratar propuestos por ésta. Para el mejor ejercicio de estas funciones el Comité de Empresa de Flota podrá estar asesorado por los expertos que libremente designe.

3642

RESOLUCION de 25 de enero de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la empresa «Repsol Derivados, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Repsol Derivados, Sociedad Anónima» (código de Convenio Colectivo número 9006791), que fue suscrito con fecha 16 de diciembre de 1994, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, para su representación, y de otra, por el Delegado de Personal, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 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, 25 de enero de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «REPSOL DERIVADOS, SOCIEDAD ANONIMA»

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo preliminar.

La representación de los trabajadores acepta que, al amparo de lo prevenido en el punto 4 del artículo 2.º del Real Decreto 696/1980, de 14 de abril, puedan efectuarse cambios de puesto que impliquen modificación sustancial de las condiciones de trabajo sin que se requiera la incoación de expediente administrativo.

La Dirección de la empresa procurará que los cambios aludidos no redunden en perjuicio de la formación profesional del trabajador o en menoscabo de su dignidad.

Las actuaciones que hayan de seguirse como consecuencia de lo señalado anteriormente, así como las notificaciones que deban efectuarse a los trabajadores, se practicarán con los representantes legales de los mismos.

Artículo 1. *Ambito territorial y funcional.*

El presente Convenio Colectivo es de aplicación al personal contratado por «Repsol Derivados, Sociedad Anónima», en sus centros industriales de Arteixo (La Coruña), Palencia y Puertollano.

Artículo 2. *Ambito personal.*

Este Convenio Colectivo afecta a la totalidad del personal fijo o temporal, cualquiera que sea la modalidad de contrato que se utilice, que preste o pueda prestar sus servicios durante su vigencia, sin más exclusiones que las establecidas en norma legal y la de aquellos que regulen individualmente sus relaciones de trabajo con la empresa.

Artículo 3. *Vigencia.*

Las normas del presente Convenio entrarán en vigor a la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» con efectos retroactivos a 1 de enero de 1994, con excepción de aquellas materias cuya regulación se prevea con diferente fecha.

Artículo 4. *Duración, prórroga y resolución.*

La duración de este Convenio será de un año, finalizando el 31 de diciembre de 1994.

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

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Artículo 6. *Compensación y absorción.*

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

Artículo 7. *Comisión de Garantía.*

Sus funciones serán de interpretación, vigilancia y fiscalización del cumplimiento del Convenio, sin que puedan obstruir, en ningún momento, el libre ejercicio de las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas en la legislación vigente en cada momento.

En caso de duda, la Comisión elevará consulta a la autoridad laboral competente.

La Comisión de Garantía se reunirá:

a) A instancias de la representación de la empresa que negoció el Convenio.

b) A instancias de la representación de los trabajadores que negoció el Convenio.

La fecha, lugar y hora de las reuniones de la Comisión de Garantía, se fijarán de mutuo acuerdo entre las partes.

Esta Comisión se compondrá de dos Vocales (uno por cada representación) que deberán coincidir en las personas que negociaron el Convenio.

Ambas partes, de mutuo acuerdo, podrán nombrar 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 trabajador de la empresa.

Artículo 8. *Crecimiento salarial y cláusula de revisión.*

1. Crecimiento salarial.—Para 1994 se incrementará la masa salarial de Convenio en el 2,5 por 100.

2. Cláusula de revisión.—En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC) establecido por el Instituto Nacional de Estadística registrara al 31 de diciembre de 1994 frente al 31 de diciembre de 1993, un incremento superior al 4 por 100, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre el citado 4 por 100.

Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1994, y para llevarlo a efecto, se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados para el Convenio, siguiéndose en la revisión idéntico criterio de reparto.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Artículo 9.

La organización del trabajo, de acuerdo a lo establecido en este Convenio y en la legislación vigente, será facultad y responsabilidad de la Dirección de la empresa.

La organización del trabajo tiene por objeto el alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales.

Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: Dirección y trabajadores.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, los representantes de los trabajadores tendrán funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc., en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente.

CAPITULO III

Clasificación del personal

Artículo 10. *Clasificación por la permanencia.*

En razón a la permanencia al servicio de la empresa, los trabajadores se clasifican en: Fijos y temporales.

Para futuros ingresos con el carácter fijo o temporal, tendrán preferencia, siempre que reúnan los mínimos exigidos a juicio exclusivo de la empresa, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones con carácter temporal, cualquiera que sea la modalidad de contrato utilizado, a no ser que se incorporara personal, vinculado a empresas pertenecientes al Grupo INH/REPSOL, con contrato de carácter fijo, que tendrá preferencia sobre el personal antes mencionado.

Artículo 11. *Clasificación de la función.*

El personal de «Repsol Derivados, Sociedad Anónima», se clasificará en los siguientes grupos:

- Personal técnico.
- Personal administrativo.
- Personal operario.
- Personal subalterno.

La clasificación del personal que se consigna en los artículos siguientes, tiene carácter meramente enunciativo y no supone ni obligación de tener cubierta la totalidad de las categorías ni limitación para establecer las necesarias que aconseje el normal desarrollo de las actividades de la empresa.

La correspondencia entre las distintas categorías y los niveles salariales consignados en este Convenio figuran en el anexo.

La dimensión de la empresa hace inviable una clasificación estricta por áreas funcionales, por lo que el personal, independientemente de su adscripción a un concreto puesto de trabajo, podrá ser requerido para realizar los trabajos o prestar los apoyos que el desarrollo del trabajo demande.

Todo lo anterior se efectuará siempre respetando la calificación profesional del trabajador y sin merma de sus retribuciones fijas.

Artículo 12. *Grupo de personal técnico.*

Comprenderá las siguientes categorías:

- Técnico superior.
- Técnico medio.
- Ayudante técnico.
- Mando intermedio.
- Analista.
- Auxiliar de laboratorio.

La categoría de Técnico superior corresponderá a la persona o personas responsables de la unidad o unidades orgánicas más complejas.

La categoría de Técnico medio corresponderá a los titulares de unidades orgánicas de complejidad inferior a la citada para los Técnicos superiores.

Tanto la categoría de Técnico superior como la de Técnico medio no exige poseer la titulación correspondiente, por lo que podrá ostentarse, si la Dirección de la empresa estima que el interesado acredita una formación equivalente adquirida a través del ejercicio profesional.

La categoría de Técnico medio constituirá normalmente el nivel básico de los titulados de grado medio y el nivel de entrada para los titulados de grado superior.

La categoría de Ayudante técnico será la de entrada para los titulados de grado medio.

Artículo 13. *Grupo de personal administrativo.*

Comprenderá las siguientes categorías:

- Jefe administrativo.
- Oficial de primera.
- Oficial de segunda.
- Oficial de tercera.
- Auxiliar administrativo.

Artículo 14. *Grupo de personal operario.*

Comprenderá las siguientes categorías:

- Oficial de primera.
- Oficial de segunda.
- Oficial de tercera.
- Ayudante especialista.

Artículo 15. *Grupo de personal subalterno.*

No se desarrolla por no existir en la actualidad personas pertenecientes a este grupo profesional.

En cualquier caso, se indica como referencia la descripción que contempla para este grupo profesional el Convenio General de la Industria Química.

CAPITULO IV

Sistema retributivo

Artículo 16. *Retribución básica.*

Es la correspondiente a la letra a) de cada nivel salarial.

Retribuye las funciones básicas de cada categoría profesional. Se abonará en las doce pagas ordinarias, dos extraordinarias (junio y noviembre) y una de beneficios en la cuantía que se indica en el artículo 19. La percibirán todos los trabajadores de la plantilla y para 1994 será la siguiente:

Niveles	Pesetas mensuales	Pesetas anuales (incluidas pagas extraordinarias y de beneficios)
7	253.132	3.679.118
c)	225.566	3.278.462
6 b)	199.827	2.904.361
a)	175.604	2.552.295
c)	166.680	2.422.610
5 b)	158.743	2.307.250
a)	151.215	2.197.818
c)	151.215	2.197.818
4 b)	144.178	2.095.538

Niveles	Pesetas mensuales	Pesetas anuales (incluidas pagas extraordinarias y de beneficios)
a)	137.314	1.995.774
b)	131.732	1.914.643
3 a)	125.457	1.823.440
b)	121.733	1.769.314
2 a)	115.935	1.685.044
b)	112.679	1.637.720
1 a)	107.313	1.559.729

En los anteriores valores queda comprendido cualquier plus que, como consecuencia de las características de la industria, pudiera ser de aplicación general.

Asimismo, comprenden todos los conceptos que venían abonándose hasta la aplicación del Convenio de 1994: Sueldo base, plus Convenio y pluses de toxicidad, penosidad y peligrosidad.

Los nuevos ingresos podrán producirse con un nivel salarial inferior al básico, estableciéndose una programación para alcanzar la retribución inherente al mismo, en base al perfil del trabajador y el desarrollo que demuestre, en un plazo de tres años, desde la fecha de ingreso. Las retribuciones mínimas garantizadas serían:

Primer año: 85 por 100.
Segundo año: 90 por 100.
Tercer año: 95 por 100.

Al personal que hubiera sido contratado con carácter temporal con anterioridad, se le computará el tiempo que permaneció en alta, teniéndose en cuenta el tipo de actividad desarrollada y las exigencias del nuevo puesto para determinar el porcentaje de reducción en el plazo de acceso al nivel básico del mismo.

Artículo 17. Subniveles.

Son los intervalos retributivos reconocidos por las letras b) o c) dentro de cada nivel salarial. La asignación a los trabajadores del subnivel correspondiente, de acuerdo con su categoría profesional, se hará por libre designación de la empresa, una vez efectuada por el mando una evaluación comparativa de los méritos que acredite, de acuerdo con los criterios aprobados a tal fin, consensuados con la representación de los trabajadores.

Artículo 18. Pagas extraordinarias.

Se abonarán las dos pagas reglamentarias de junio y noviembre que comprenderán los siguientes conceptos: Retribución básica y antigüedad. Siendo su período de devengo del 1 de enero al 30 de junio para la primera y del 1 de julio al 31 de diciembre para la segunda.

Artículo 19. Paga de beneficios.

Se abonará en el mes de diciembre del año de su devengo, siendo su cuantía para 1994 la siguiente:

Niveles	Importe de la paga Pesetas
7	135.270
c)	120.538
6 b)	106.783
a)	93.839
c)	89.090
5 b)	84.848
a)	80.808
c)	80.808
4 b)	77.046
a)	73.378
b)	70.395
3 a)	67.042
b)	65.052
2 a)	61.954
b)	60.214
1 a)	57.347

Artículo 20. Antigüedad.

Este complemento retributivo se materializará en la percepción de hasta dos trienios y quinquenios, con el tope establecido por la Ley, siendo sus valores, para 1994, los siguientes:

Niveles	Importe por trienio y paga Pesetas	Importe por quinquenio y paga Pesetas
7	6.762	11.275
c)		
6 b)	5.752	9.584
a)		
c)		
5 b)	4.961	8.264
a)		
c)		
4 b)	4.287	7.094
a)		
b)		
3 a)	3.719	6.202
b)		
2 a)	3.719	6.202
b)		
1 a)	3.719	6.202

Este complemento retributivo se abonará en las 14 pagas (12 ordinarias y dos extraordinarias), no siendo de aplicación al personal que ingrese a partir de la fecha de homologación del Convenio.

Artículo 21. Plus de vinculación.

Retribuye el exceso que sobre los valores de antigüedad recogidos en el artículo 20 representaban los importes percibidos hasta el establecimiento de la tabla de valores de la antigüedad.

Este concepto retributivo se abonará en las doce pagas normales, se conservará a título personal, no será actualizable y no será absorbible por futuras mejoras del concepto de antigüedad.

Artículo 22. Plus de turnicidad.

Compensa las incomodidades y posibles solapes necesarios entre el personal saliente y entrante en el turno, propios de este tipo de trabajo. Se retribuye en función de los días de asistencia al trabajo en este régimen de jornada. Su valor será de 490 pesetas/día de asistencia al trabajo, para todos los niveles.

Artículo 23. Plus de nocturnidad.

Este concepto compensa las incomodidades del trabajo nocturno y se retribuye en función de las noches trabajadas. Su valor para 1994 será de 1.226 pesetas por noche trabajada para todos los niveles.

Artículo 24. Horas extraordinarias.

Los valores para su abono durante 1994 serán los siguientes:

Niveles	Pesetas	75 por 100
c)		
5 b)	706	1.236
a)		
c)		
4 b)	643	1.125
a)		
b)		
3 a)	586	1.026

Niveles	Pesetas	75 por 100
b) 2 a)	544	952
b) 1 a)	501	877

Los citados valores se incrementarán siempre que proceda con la repercusión correspondiente a la antigüedad.

Artículo 25. Plus de asistencia y desplazamiento.

Este plus se percibirá por día de asistencia al trabajo. Su valor para 1994 será de 95 pesetas.

Asimismo, se percibirá en período de vacaciones.

CAPITULO V

Beneficios sociales

Artículo 26. Ayuda a disminuidos físicos y mentales.

Serán beneficiarios de este tipo de ayuda los hijos de trabajadores en activo que tengan reconocida por el INSS/INSERSO esta situación, con un grado de no inferior al 33 por 100.

La empresa abonará mensualmente la cantidad de 9.905 pesetas.

Artículo 27. Seguro.

El seguro colectivo cubrirá las siguientes contingencias y capitales:

- Fallecimiento e invalidez profesional, derivados de causas naturales: 2.500.000 pesetas.
- 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 de la Dirección dará cuenta de las cantidades exactas a descontar a cada trabajador.

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

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

Artículo 28. Complemento por incapacidad laboral transitoria.

Se continuará dando el mismo tratamiento con respecto a este concepto a los trabajadores de los niveles 7, 6 y 5.

Para los trabajadores de los niveles 4 al 1, el tratamiento será el siguiente:

La empresa garantiza el 100 por 100 desde el primer día de la baja en los casos en que la incapacidad laboral transitoria sea debida a accidente laboral o embarazo de la mujer trabajadora de los conceptos siguientes:

- Retribución básica.
- Plus voluntario.
- Plus de vinculación.
- Antigüedad.

Cuando la baja sea debida a enfermedad o accidente no laboral, la garantía se extenderá a los mismos conceptos, con las siguientes limitaciones.

Duración de la enfermedad	Porcentaje garantizado
De uno a tres días	80
De cuatro a treinta días	90
Más de treinta días	100

Si al 31 de diciembre de 1994, el índice de absentismo (número teórico de horas anuales de trabajo, dividido entre número de horas perdidas en el año por accidente y enfermedad) no supera al 100 por 100, la empresa efectuará la devolución de los descuentos practicados hasta completar el 100 por 100 de los conceptos aludidos en este artículo.

Artículo 29. Ayuda por defunción.

Se acuerda una ayuda por defunción de 109.000 pesetas a los beneficiarios del trabajador fallecido en activo.

Artículo 30. Fondo para préstamos al personal.

Se eleva el fondo circulante constituido actualmente hasta las siguientes cantidades:

- Fábrica de Arteixo: 580.000 pesetas.
- Fábrica de Palencia: 1.622.000 pesetas.
- Fábrica de Puertollano: 386.000 pesetas.

Los préstamos se concederán por la Dirección de cada centro, de acuerdo con la normativa aprobada a tal fin.

Artículo 31. Jornada de trabajo.

Durante la vigencia del presente Convenio la jornada efectiva de trabajo será de mil setecientos sesenta y ocho horas.

Personal de jornada ordinaria:

- La jornada de invierno no podrá exceder de nueve horas.
- La jornada de verano no podrá ser inferior a seis horas y treinta minutos.

El horario se establecerá en función de las necesidades de trabajo y previa consulta con los representantes de los trabajadores.

Personal de jornada a turnos:

Para el personal en régimen de turno rotativo (tres o dos turnos) la jornada será de lunes a viernes, en turnos de ocho horas, de acuerdo con el cuadrante en vigor en cada momento. Si, de acuerdo con el cuadrante, existiera un exceso de jornada anual, empresa y trabajadores establecerán en los dos primeros meses del año un calendario de descansos compensatorios a los efectos de que el número total de horas año trabajadas no exceda de las oficialmente establecidas.

La empresa, por necesidades de producción, podrá cambiar los descansos establecidos en el calendario mencionado, en cuyo caso compensará al trabajador, cuyo día de descanso haya sido cambiado, con otro descanso, abonándole las horas trabajadas el día de descanso anulado con un incremento del 75 por 100.

Si al finalizar el año, existiera, por necesidades de producción, algún descanso por disfrutar será abonado como horas extraordinarias.

Artículo 32. Vacaciones.

El régimen de vacaciones anuales retribuidas será de veintidós días laborales para todos los trabajadores.

Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones no hubiesen completado un año efectivo en plantilla de la empresa, disfrutarán el número de días proporcional al tiempo de servicios prestados.

Las vacaciones reglamentarias se disfrutarán de acuerdo con el plan aprobado por la empresa y sus trabajadores.

Artículo 33.

Si por circunstancias excepcionales hubiera necesidad de realizar trabajos considerados, por la Dirección de la empresa, como especiales por las condiciones en las que se desarrollan, el tiempo de dedicación a dichos trabajos será compensado con el complemento del 75 por 100 del valor base establecido para el abono de las horas extraordinarias. El tiempo mínimo exigible para su cobro será el de una hora.

A tal efecto se establecerá una relación de trabajos orientativa, que será actualizada periódicamente, de acuerdo con la aparición de nuevos

trabajos que puedan merecer esta calificación. Será oída la representación de los trabajadores.

CAPITULO VI

Varios

Artículo 34. Formación.

La empresa proseguirá fomentando la formación de todos los trabajadores, de acuerdo con sus necesidades, tanto presentes como futuras, a fin de conseguir una mejor cualificación para el desempeño del trabajo. Contribuyendo a tal fin, elaborará una norma interna, en la que se regulará esta materia con especial referencia a las compensaciones que se establecen para los casos en que se desarrolle la formación fuera de la jornada o lugar de trabajo.

La Dirección del centro asegurará la permanente puesta al día del personal, en las materias relativas a seguridad e higiene, organizando, a tal fin, las oportunas sesiones informativas acompañadas de prácticas.

Artículo 35. Prendas de trabajo.

La empresa, con carácter general, facilitará al personal el equipo de trabajo necesario para el desempeño de sus funciones. Los trabajadores, por su parte, vienen obligados a utilizar dicho equipo de trabajo conservándolo en perfecto estado de uso y limpieza.

Actualmente se entregan, con carácter general, tres equipos de trabajo y unas botas de seguridad, al año; una prenda de abrigo, cada dos años, y una prenda para lluvia, cada tres años, con independencia de otras necesidades justificadas que serán atendidas.

Artículo 36. Seguridad e higiene en el trabajo.

En cuantas materias afecten a la 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, legislación concordante y normativa interna de la empresa.

Artículo 37. Derechos sindicales y de representación.

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

La empresa facilitará a los representantes de los trabajadores el tiempo y medios que precisen para desarrollar su actividad con eficacia, de acuerdo con los criterios y prácticas seguidas en el Grupo Repsol.

Disposición final.

Las representaciones de los trabajadores y de la Dirección de «Repsol Derivados, Sociedad Anónima», se comprometen a estudiar, durante el primer semestre de 1995, la posible adhesión al Convenio General de la Industria Química.

ANEXO

Tabla de categorías y niveles salariales

Nivel	Técnicos	Administrativos	Operarios	Subalternos
7	Técnico Superior			
c) 6 b) a)	Técnico Medio	Jefe Administrativo		
c) 5 b) a)	Mando Intermedio Ayudante Técnico	Oficial 1.ª		
c) 4 b) a)	Analista 1.ª	Oficial 2.ª	Oficial 1.ª	
b)	Analista 2.ª	Oficial 3.ª	Oficial 2.ª	

Nivel	Técnicos	Administrativos	Operarios	Subalternos
3 a)				
b) 2 a)	Auxiliar Laboratorio	Auxiliar Administrativo	Oficial 3.ª	
b) 1 a)			Ayudante especialista	Ordenanza

3643

RESOLUCION de 25 de enero de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del VII Convenio Colectivo de Centros de Asistencia, Atención, Diagnóstico, Rehabilitación y Promoción de Minusválidos.

Visto el texto del VII Convenio Colectivo de Centros de Asistencia, Atención, Diagnóstico, Rehabilitación y Promoción de Minusválidos (código de convenio número 9900985) que fue suscrito con fecha 31 de octubre de 1994, de una parte por las Organizaciones Empresariales, Asociación Nacional de Centros de Educación Especial, Confederación de Centros de Educación y Gestión y Confederación Española de Centros de Enseñanza en representación de las empresas del sector y de otra por la Federación de Trabajadores de la Enseñanza de la Central Sindical UGT y por la Confederación Intersindical Gallega en representación de los trabajadores afectados y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 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, 25 de enero de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

VII CONVENIO COLECTIVO DE CENTROS DE ASISTENCIA, ATENCION, DIAGNOSTICO, REHABILITACION Y PROMOCION DE MINUSVALIDOS

DISPOSICIONES GENERALES

CAPITULO I

Ambito y Comisión de seguimiento

Artículo 1. Ambito territorial.

Este Convenio será de aplicación en todo el territorio nacional.

Artículo 2. Ambito funcional.

El presente Convenio afectará a los centros e instituciones de enseñanza, asistencia, atención, diagnóstico, rehabilitación y promoción de minusválidos, vinculados anteriormente por la Ordenanza Laboral para los Centros de Asistencia y Atención a Deficientes Mentales y Minusválidos Físicos, que expresamente queda derogada.

Artículo 3. Ambito personal.

El Convenio será de aplicación a todos los trabajadores que presten sus servicios en las empresas reseñadas en el artículo anterior.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio:

- El personal perteneciente a los escalafones del Estado o Comunidades Autónomas.
- Los profesionales especialistas que en razón de su ejercicio profesional libre concierten trabajos, estudios o colaboraciones con los centros.
- Los minusválidos contratados en centros especiales de empleo, que se registrarán por las normas establecidas por la Administración.
- Los miembros de las comunidades religiosas, capellanes y asesores religiosos.