

Las vigilias de Navidad, Año Nuevo y Reyes que no sean viernes, horario de ocho a catorce horas.

Además de un día de libre disposición.

### ANEXO III

#### Incentivos Quart de Poblet

La empresa garantiza la aplicación de 12.000.000 de pesetas, una vez puesto en marcha el Sistema de Métodos, Tiempos e Incentivos que se está desarrollando por la empresa CORT, para repartir linealmente 5.000 pesetas/mes (5.000 × 15), a todos los colaboradores de Quart fijos que a la fecha de la firma de este Convenio se encuentren de alta, hasta incrementar los mínimos por grupos profesionales a estos mismos colaboradores, que quedarían así:

Grupo	Pesetas/mes
1	152.663
2	160.783
3	171.912
4	187.966
5	210.197

Actualmente estos mínimos son:

Grupo	Pesetas/mes
1	131.444
2	129.187
3	147.462
4	166.119
5	188.228

Los mínimos garantizados en este documento se incrementarán en su momento, con los porcentajes fijados por este Convenio.

Además, si la mejora obtenida por la aplicación del Sistema CORT, sobrepasa los 12.000.000 de pesetas incluidas en los mínimos, se destinará el exceso, hasta un máximo de 6.000.000 de pesetas, para complementos de puestos de trabajo, relacionados en su mayor parte con la producción.

**22855** RESOLUCION de 28 de septiembre de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del V Convenio Colectivo de la empresa «Repsol Química, Sociedad Anónima».

Visto el texto del V Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la empresa «Repsol Química, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9004411), que fue suscrito con fecha 11 de julio de 1995, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por las Secciones Sindicales de UGT, CC.OO., CC y USO en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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, 28 de septiembre de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## V CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE LA EMPRESA «REPSOL QUÍMICA, SOCIEDAD ANÓNIMA»

### TÍTULO I

#### Condiciones generales

##### Artículo 1. *Ámbito territorial.*

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo afectarán a todos los centros de trabajo de «Repsol Química, Sociedad Anónima», sitos en territorio nacional. A los trabajadores de nacionalidad española que presten servicios en centros de trabajo radicados en el extranjero se les aplicarán las condiciones del país de residencia, si en su conjunto resultasen más beneficiosas.

##### Artículo 2. *Ámbito personal.*

2.1 Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación a todos los trabajadores de la plantilla de la empresa que estén prestando servicios en la misma en la fecha de su entrada en vigor, o que se contraten durante la vigencia del mismo, excepto el personal que expresamente regule sus condiciones de trabajo mediante contrato individual al margen del Convenio Colectivo.

2.2 El personal excluido del Convenio Colectivo podrá optar por su inclusión en el ámbito de aplicación del mismo, con efectos 1 de enero del año siguiente, en el que solicite su inclusión, procediéndose a regular su salario de la forma siguiente:

a) Se le fijará el Nivel Básico y todos y cada uno de los complementos salariales regulados en Convenio Colectivo, en la cuantía que en el mismo se determine para su grupo profesional y régimen de trabajo.

b) En el supuesto caso de que existiera diferencia entre el salario establecido en su contrato individual y el resultante del apartado anterior, se le asignará el nivel de desarrollo de su grupo profesional ajustado por defecto al total de su retribución. En el supuesto de que su retribución total supere el nivel de desarrollo asignado de su Grupo Profesional más los complementos que le correspondan, se constituirá un complemento «ad personam» por la cuantía de dicha diferencia, absorbible con futuros cambios a nivel de desarrollo superior.

##### Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1995, extendiéndose su vigencia hasta el 31 de diciembre de 1997, salvo los artículos en los que expresamente se establezca otra vigencia.

La denuncia del Convenio podrá realizarse por cualquiera de las partes firmantes de acuerdo con la normativa legal vigente con un preaviso de dos meses.

##### Artículo 4. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico indivisible y a efectos de su aplicación práctica será considerado globalmente. La anulación por la jurisdicción competente de cualquiera de los artículos que se enumeran a continuación, determinará la nulidad radical de la totalidad del Convenio:

Título III: Artículos 9 al 13, ambos inclusive.

Título VI: Artículos 25, 26, 27 y 28.

Título XII: Artículos 61 a 70, ambos inclusive.

##### Artículo 5. *Compensación y absorción.*

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

##### Artículo 6. *Garantía personal.*

En el caso de que existiese algún trabajador que tuviera condiciones especiales de trabajo y económicas establecidas con anterioridad a este Convenio, le serán respetadas, manteniéndose con carácter estrictamente personal, siempre que examinadas en su conjunto fuesen más beneficiosas que las establecidas en este Convenio.

##### Artículo 7. *Integridad del Convenio.*

Ambas partes se comprometen a que durante la vigencia del Convenio Colectivo no se llevará a cabo modificación del texto articulado salvo por

acuerdo en el seno de la Comisión de Seguimiento e Interpretación del Convenio.

En caso de duda interpretativa de algún aspecto del Convenio se trasladará a la Comisión de Seguimiento.

## TITULO II

### Organización del trabajo

#### Artículo 8. Organización del trabajo.

1. La organización del trabajo, dentro de las disposiciones legales de carácter general, es facultad de la Dirección de la empresa. La Dirección informará y oír a los Sindicatos firmantes del presente Convenio, y Delegados Sindicales legalmente reconocidos en la empresa, en aquellos temas de organización que por su importancia afecten a los intereses generales o al desarrollo profesional de los trabajadores, comunicándoles las decisiones antes de que se adopten a la vez de publicarse con carácter general.

2. La organización del trabajo en Repsol Química está basada en el 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, aun cuando eventualmente pueda pararse por razones de mantenimiento, fuerza mayor y otras.

3. Se tendrá informados a los Comités de empresa y a los Delegados Sindicales legalmente reconocidos en la empresa, de aquellas decisiones que vinculan el futuro de la Compañía y puedan influir sustancialmente en la evolución de la misma, así como de la trayectoria que sigan 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.

## TITULO III

### Clasificación profesional

#### Artículo 9. Clasificación profesional.

1. Los trabajadores afectados por el presente Convenio, en atención a su titulación y/o a sus aptitudes profesionales, así como al contenido general de la prestación, se clasificarán en grupos profesionales.

2. Cada trabajador deberá desempeñar básicamente las funciones propias de su Grupo Profesional. 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 Grupo Profesional.

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

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

#### Artículo 10. Grupos profesionales.

Los grupos profesionales que se establecen en función de las titulaciones/aptitudes profesionales y contenido general de la prestación son:

Técnicos superiores.  
Técnicos medios.  
Mandos intermedios.  
Administrativos.  
Especialistas técnicos.  
Oficiales cualificados.  
Subalternos/Operarios.

Técnicos superiores: Titulación/aptitudes profesionales: Título académico superior 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 y experiencia.

Técnicos medios: 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 y experiencia.

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

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

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

Contenido de la prestación: Con o sin mando directo sobre personal del mismo o distinto grupo profesional, realiza funciones de carácter técnico (en oficinas técnicas, laboratorios, instalaciones productivas, etc.), realizando trabajos con una cierta supervisión.

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

Contenido de la prestación: Con o sin mando directo sobre personal del mismo o distinto grupo profesional, realiza funciones de carácter administrativo (en oficinas, laboratorios, instalaciones productivas, etc.), realizando trabajos con una cierta supervisión, y pudiendo a su vez ejercer supervisión sobre la ejecución de trabajos de otras personas.

Oficiales cualificados: Titulación/aptitudes profesionales: Formación a nivel de FP I, FP 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.

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

Contenido de la prestación: Realiza funciones en 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.

#### Artículo 11. Niveles retributivos.

11.1 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 en la empresa.

2. Nivel básico: Es el nivel retributivo fijado dentro de la banda de retribución para el desempeño normal de las funciones del Grupo Profesional con el grado de experiencia requerido. El nivel básico de cada Grupo Profesional es el mismo para todas las funciones integradas en él.

3. Nivel 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 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, cuyos valores para 1995 figuran en el anexo I.

Grupos Profesionales	Nivel Entrada	Nivel Básico	Nivel Desarrollo
Técnicos superiores .....	8	7	6 al 1
Técnicos medios .....	9	8	7 al 3
Mandos intermedios .....	11	10	9 al 6
Especialistas técnicos .....	12	11	10 al 7
Oficiales cualificados .....	13	12	12 al 8
Administrativos .....	14	13	12 al 8
Subalternos/Operarios .....	15	14	13 al 10

#### 11.2 Desempeño del Grupo Profesional.

Se entiende por desempeño del Grupo Profesional, 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 Grupo Profesional:**

El desarrollo normal del Grupo Profesional se alcanza cuando, a juicio de la Dirección, se cumplen los objetivos generales del puesto o área 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.

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

Favorecimiento del trabajo en equipo para mejorar la eficacia de su unidad o área de trabajo.

Desarrollo de las funciones requiriendo solamente una supervisión periódica por parte de su superior.

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

En el caso del personal de nuevo ingreso, el desempeño normal del Grupo Profesional 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 Grupo Profesional podrá alcanzar un desempeño superior del mismo, mediante una mayor formación y un 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, traducidos en un mejor desempeño, incrementando eficacia y productividad. Mayor contribución a los resultados de la unidad.

Ampliación en la autonomía e iniciativa en el desempeño del trabajo. Colaboración y contribución activamente en la formación del personal de su unidad.

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

El desarrollo profesional y consiguiente promoción económica, en todos los Grupos Profesionales, salvo en los de Técnicos superiores y medios, 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, que en cada caso sean necesarias a juicio de la Dirección.

#### Artículo 12. *Garantías profesionales.*

12.1 Cada trabajador quedará encuadrado en un Grupo profesional.

12.2 La prestación debida por cada trabajador quedará delimitada por el Grupo Profesional y, en su caso, por los Grupos Profesionales equivalentes en los términos contenidos en el artículo 18 y anexo I.

12.3 La inclusión con carácter habitual de funciones propias de un Grupo Profesional distinto a aquel en el que esté encuadrado un trabajador se realizará por vía de ADP.

12.4 En el caso de que un trabajador haya estado encuadrado en distintos Grupos Profesionales, la garantía profesional será la del nivel retributivo básico del Grupo Profesional de mayor nivel básico, siempre que haya sido desempeñado por el trabajador durante un período mínimo de dos años, consecutivos o alternos.

#### Artículo 13. *Promoción y desarrollo profesional.*

La promoción y desarrollo de los trabajadores se efectuará a través de acciones de desarrollo profesional.

Las acciones de desarrollo profesional se programarán en razón de las necesidades organizativas que sea necesario implantar a juicio de la Dirección. Los Sindicatos firmantes del Convenio podrán proponer asimismo acciones para su consideración por la Dirección.

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.

Las acciones de desarrollo profesional se realizarán de acuerdo a la Norma Interna de Acciones de Desarrollo.

El tratamiento económico se realizará mediante la progresión dentro de la tabla de niveles o, en su caso, mediante la asignación de Complementos de Puesto de Trabajo.

**Modalidades de Desarrollo Profesional:**

**Especialización y Desarrollo Profesional.**—Desarrollo basado en la especialización y desarrollo en las tareas y funciones del propio Grupo Profesional al que se pertenece. Esta especialización se alcanza mediante la profundización a más altos grados de cualificación en un área o unas técnicas concretas, mayor contribución a los resultados, amplia autonomía e iniciativa, así como mayor eficacia.

**Flexibilidad.**—Desempeño de otro grupo de funciones del mismo Grupo Profesional y pertenecientes a especialidades propias de la empresa, cuando las condiciones operativas lo requieran.

**Polivalencia.**—Desempeño de otro grupo de funciones del mismo Grupo Profesional y pertenecientes a oficios clásicos.

Esta a su vez puede ser:

a) **Básica:** A través de la realización de funciones y tareas propias de oficios clásicos a un nivel básico de cualificación, el trabajador alcanza una determinada polivalencia que le permite desempeñar de forma más autónoma su trabajo.

b) **Especializada:** Desempeño de las funciones propias de oficios clásicos a un nivel normal de cualificación, para atender necesidades operativas o para cubrir incidencias en otro área.

**Funciones de distinto Grupo Profesional y nivel básico superior.**—Esta modalidad de desarrollo se fundamenta en la capacitación y el desempeño, cuando las necesidades organizativas u operativas lo requieran, de funciones de un Grupo Profesional distinto y de nivel básico superior. Las dos formas que pueden seguir este desarrollo son:

a) **Desempeño pleno:**

Disponibilidad para desempeñar plenamente las funciones cuando sea necesario y cubrir la vacante cuando ésta sea definitiva.

Cobertura ocasional de las funciones cubriendo la vacante cuando sea definitiva.

b) **Desempeño parcial:**

Por medio del desempeño permanente de parte de las funciones.

### TÍTULO IV

#### Provisión de vacantes y movilidad funcional

##### Artículo 14. *Vacantes.*

1. Cuando se produzca una vacante por nueva creación, rotación, baja, etc., la Dirección de la empresa podrá destinar para su cobertura, a cualquier trabajador del mismo 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.

2. Los procesos de selección son competencia de la Dirección de la empresa que la ejercerá a través del órgano especializado correspondiente.

3. Se dará información sobre los procesos de selección efectuados a los representantes de los trabajadores, ajustándose en todo momento a las normas vigentes sobre contratación, sobre derechos de información de los representantes legales de los trabajadores en materia de contratación.

##### Artículo 15. *Período de prueba.*

1. El ingreso de los trabajadores fijos se entenderá a título de prueba, cuyo período será variable, según el Grupo Profesional del contratado, que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

a) Grupos Profesionales de Técnicos superiores, Técnicos medios y Mandos intermedios: Seis meses.

b) Grupos Profesionales de Especialistas Técnicos, Administrativos, Oficiales cualificados y Operarios/Subalternos: Tres meses.

2. Transcurrido el período de prueba, los trabajadores ingresarán como fijos de la plantilla, computándose a todos los efectos el tiempo transcurrido durante el período de prueba. La situación de Incapacidad Laboral Transitoria interrumpirá el cómputo de este período, que se reanudará a partir de la fecha de la incorporación efectiva al trabajo.

##### Artículo 16. *Incompatibilidades.*

Será de aplicación para todo el personal que tenga establecido cualquier tipo de contrato de trabajo con «Repsol Química, Sociedad Anónima», 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 17. *Cesés.*

Los trabajadores que deseen causar baja en la empresa con carácter voluntario, deberán comunicarlo con una antelación mínima de diez días en el caso de estar encuadrados en el Grupo Profesional de Subalternos/operarios, y de treinta días en los restantes grupos profesionales.

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.

#### Artículo 18. *Movilidad funcional.*

1. La movilidad funcional se efectuará dentro de cada Grupo Profesional sin más limitaciones que la pertenencia al mismo y las derivadas de las titulaciones exigidas para la prestación laboral, sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción.

2. Asimismo podrá darse la movilidad funcional con otro Grupo Profesional equivalente, distinto al propio, en los casos que a continuación se señalan, y siempre de acuerdo a la formación y experiencia profesional del trabajador, con los procesos de adaptación o formación que en cada caso se precisen.

Se consideran Grupos Profesionales Equivalentes entre sí los siguientes:

Técnicos superiores y Técnicos medios  
Técnicos medios, Mandos intermedios y Especialistas técnicos.  
Especialistas técnicos, Administrativos y Oficiales cualificados.  
Oficiales cualificados y Subalternos/Operarios.

3. La Dirección, siempre que desee ejercer esta movilidad, vendrá obligada a convocar previamente a los representantes legales de los trabajadores respecto de los cambios que necesite efectuar, así como su duración.

4. Una vez convocada una ADP para cobertura de una vacante, ésta no podrá ser cubierta por movilidad funcional salvo que no existan suficientes candidatos.

5. A los trabajadores objeto de tal movilidad les serán garantizados sus derechos económicos y profesionales de acuerdo con la ley.

#### Artículo 19. *Trabajos de Grupo Profesional de distinto nivel básico.*

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

En los casos de sustitución de trabajadores por causa de ILT, excedencia, servicio militar o causas análogas, los períodos señalados en el apartado anterior tendrán la duración de la situación de ausencia del trabajador más un período prudencial de adaptación en el momento de su reingreso.

Cuando se desempeñen funciones de Grupo Profesional de nivel básico superior al que se ostente, pero no proceda legal o convencionalmente la asignación al nuevo Grupo Profesional, el trabajador tendrá derecho, mientras dure esta situación, a percibir el nivel salarial superior al consolidado individualmente, con el tope del nivel máximo de desarrollo de su 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 profesional (ADP).

2. 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, sólo podrá hacerlo con carácter excepcional por el tiempo imprescindible, sin menoscabo de la dignidad del trabajador y manteniendo la retribución y demás derechos derivados de su clasificación profesional y comunicándole a los

representantes legales de los trabajadores. Estas situaciones no tendrán una duración superior a dos meses ininterrumpidos, ni superiores a tres en un año, destinándose en forma rotativa a otros trabajadores a estas situaciones si las necesidades de la actividad productiva lo exigen.

Lo establecido en el párrafo anterior no será de aplicación cuando el cambio fuese a petición propia, ya que en este supuesto se estará a lo convenido por ambas partes.

#### Artículo 20. *Personal fuera de estructura.*

Tendrán la consideración de personal fuera de estructura, a los efectos previstos en este artículo, las personas que no ocupando alguna de las funciones o áreas de la estructura organizativa definida por la Dirección, se encuentren en cualquiera de las dos situaciones que, a continuación se indican:

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

B) 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 la persona fuera de estructura.

No tendrán la consideración de fuera de estructura, a los efectos antes indicados, aquellas personas que continúen desempeñando sus funciones durante el tiempo necesario para proceder a la implantación de las medidas necesarias para el establecimiento de una nueva organización a juicio de la Dirección.

Con el fin de garantizar el correcto aprovechamiento del personal fuera de estructura, la Dirección de la empresa podrá asignar a dicho personal, a cualquiera de las funciones o áreas vacantes, de su Grupo Profesional o de un Grupo Profesional equivalente.

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

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

Los cambios de puesto o actividad podrá 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.

En los supuestos regulados en el apartado anterior, el trabajador estará obligado a cumplir la orden, y se le mantendrá en su Grupo Profesional, nivel salarial y conceptos retributivos que tuviera asignado, a excepción de los que pudieran corresponderle en concepto de complementos de puesto de trabajo.

Si como consecuencia de lo dispuesto en el párrafo anterior, procediera la pérdida del Plus Turno Relevo y/o de Coordinación y Responsabilidad, continuarían abonándose los mismo durante seis meses, o máximo de un año si hubiese posibilidades razonables de recolocación en un puesto de estructura que conlleve la percepción de dichos pluses. Transcurrido el plazo anterior o producida la recolocación en un puesto que no conlleve la percepción de dichos pluses, se procedería a calcular su valor actual mediante el sistema de reducción decreciente y proporcional de su cuantía hasta su extinción en tres años. Al personal que actualmente se encuentra en esta situación se le aplicarán las anteriores normas comenzando a computar los plazos a partir de la fecha de la firma del Convenio Colectivo.

Los trabajadores afectados, con contrato indefinido, tendrán preferencia para ocupar funciones o áreas de su Grupo Profesional, cuando se produzcan vacantes dentro de su localidad, siempre que reúnan los requisitos de aptitud profesional e idoneidad física exigidos.

La Dirección, siempre que desee ejercer estas facultades, vendrá obligada a convocar previamente a los representantes legales de los trabajadores para informar de los cambios que necesite efectuar, así como de su duración.

#### Artículo 21. *Movilidad geográfica.*

La movilidad geográfica entre centros de Repsol Química se regulará con los mismos criterios que recojan las normas y usos vigentes en el Grupo Repsol, tanto en lo que se refiere a los procedimientos de traslado

como en cuanto a las indemnizaciones a abonar al personal trasladado. A tal efecto, y entretanto se acuerden las nuevas normas sobre movilidad aplicables a la totalidad de las empresas del Grupo, se aplicará en Repsol Química el Acuerdo sobre Movilidad Geográfica Interempresas de 12 de marzo y 22 de abril de 1993, en los valores de las empresas del Grupo Repsol que los tienen actualizados.

## TITULO V

### Formación

#### Artículo 22. Formación.

Se potenciará la formación permanente para posibilitar:

Un mejor desarrollo profesional del puesto de trabajo.

La adecuación y/o actualización de los recursos humanos a los cambios organizativos y tecnológicos.

La ampliación de posibilidades de promoción y ascensos.

La adaptación de los nuevos empleados a la política de la empresa.

La integración de todos los empleados en la política de la empresa.

#### Artículo 23. Participación de la representación sindical.

Se ejercerá a través de la misma Comisión de ADP.

Serán sus funciones como Comisión de Formación:

Conocer e informar previamente sobre los correspondientes planes de formación en los que se expondrán las líneas de desarrollo y objetivos de la formación. La elaboración de los planes se basará en el análisis, definición y prioridad de necesidades, capacidades y desarrollo potencial de los recursos humanos y planes estratégicos de la empresa.

Proponer a la Dirección de la empresa planes de formación para que de ser aceptados se asignen los recursos necesarios para su realización. El seguimiento y evaluación de su desarrollo.

#### Artículo 24. Asistencia a cursos y planes de formación.

##### A) Disposiciones generales.

La asistencia a los cursos de formación fuera de las horas de trabajo es de carácter voluntario. La Dirección y los representantes Sindicales, colaborarán en las difusiones de las acciones formativas que se promuevan, fomentando la asistencia a los cursos.

La Comisión Paritaria de Centro participará en la elaboración de los planes generales de formación, mediante su conocimiento previo, y determinará en qué casos es obligatoria la asistencia a cursos como antecedente obligado para ciertas promociones.

La Comisión será previamente informada cuando se considere necesaria la formación obligada de alguna persona para el adecuado y seguro desarrollo de sus funciones.

Toda la formación de carácter voluntario tendrá el mismo tratamiento económico de la norma de incentivos a la formación de las ADP.

##### B) Formación obligatoria:

1. En los casos de formación obligatoria por innovación tecnológica o adaptación, si se produce fuera de horas de trabajo se aplicará el siguiente sistema:

Por cada hora de asistencia al curso se generará una hora de descanso y una compensación por hora del anexo IV del Convenio Colectivo. Los descansos se disfrutarán por días completos, en los seis meses inmediatamente siguientes a la finalización de curso, fijándose en los tres primeros meses por el trabajador, cuando su ausencia no genere horas extraordinarias. Si transcurridos estos tres meses, no se hubieran disfrutado, se fijarán por la empresa, cuando la ausencia no genere horas extraordinarias.

De no haberse podido disfrutar en estos seis meses, se compensarán conforme al anexo V del Convenio Colectivo.

Terminada la totalidad de la formación, se considerará la fracción de cuatro horas como día completo a efectos de descanso.

2. En los casos de formación obligatoria para el desempeño de trabajos de distinto Grupo Profesional o de distinto nivel retributivo, los planes de formación incluirán el número máximo de horas de formación efectiva, tanto dentro como fuera de jornada, que precisa dicha formación. Si no se supera la formación en dicho plazo el candidato será considerado no apto.

## TITULO VI

### Jornada, horario, descanso y vacaciones

#### Artículo 25. Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo anual se establece en mil setecientos treinta y seis horas/año.

Los centros de trabajo que disfruten de una jornada inferior continuarán con la que actualmente tienen.

En cada centro de trabajo se aprobarán los calendarios de jornada normal.

La diferencia entre la jornada pactada, mil setecientos treinta y seis horas, y la resultante de la media de los cuadrantes tendrá el tratamiento de ausencia al trabajo, con la finalidad de que sea cubierta conforme a la norma de cada centro.

#### Artículo 26. Horario.

1. Régimen general.—Los horarios, cuadrantes, calendarios y condiciones que los desarrollan, se negociarán en cada centro de trabajo.

En la negociación de los horarios y cuadrantes habrán de seguirse los siguientes criterios generales:

a) El personal que trabaje bajo el régimen de turnos tendrá como sistema de jornada el de turnos ininterrumpidos de ocho horas de duración. El horario de entrada y salida de este personal será el siguiente:

Primer turno: De seis a catorce horas.

Segundo turno: De catorce a veintidós horas.

Tercer turno: De veintidós a seis horas.

b) El proceso continuo de fabricación de «Repsol Química, Sociedad Anónima» exige la presencia permanente del personal en su puesto de trabajo, por lo que ningún trabajador podrá abandonar su puesto de trabajo sin que haya sido relevado por el trabajador entrante, procurándose por la empresa su sustitución antes de dos horas.

Las ausencias se cubrirán de acuerdo al orden siguiente:

1.º Con aplicación de personal de plantilla mínima cuando así estuviera contemplado en la regulación de cada aérea, o con el Grupo de Apoyo, donde exista.

2.º A doce horas por los que quedan en el aérea o función, mediante la prolongación de la jornada del trabajador saliente en cuatro horas y el adelantamiento en cuatro horas de la del entrante. En estos casos se percibirá el Plus de Cobertura fijado en el anexo III del presente Convenio. Mensualmente se informará en cada complejo industrial a las Secciones Sindicales firmantes del Convenio del número de coberturas realizadas, de la modalidad de las mismas, así como de las horas de trabajo que conllevan, al objeto de realizar su seguimiento y control.

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

4.º Si por circunstancias, 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.

c) Los cuadrantes establecerán todos los descansos y vacaciones a que el personal de turno tenga derecho.

d) El horario del personal de jornada normal se establecerá de forma que garantice el cumplimiento de la jornada anual pactada. La duración de la jornada intensiva se negociará en cada centro de trabajo. La distribución de la jornada diaria se hará de forma que se atiendan las nuevas necesidades derivadas del negocio de la compañía.

e) Las percepciones económicas que por compensación de descansos y horas extraordinarias pudieran pactarse, habrán de ser de la misma cuantía en todos los centros de trabajo.

f) Durante la vigencia del presente Convenio por acuerdo con las Centrales firmantes, podrán establecerse fórmulas alternativas a título experimental, que configuren nuevos sistemas de distribución de la jornada anual. Estos acuerdos experimentales podrán afectar a todo un centro, a una planta, o incluso a equipos homogéneos de menor dimensión.

2. Régimen especial.—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 jornadas flexibles de hasta doce horas o de dos y tres turnos de ocho horas, de acuerdo con las necesidades.

a) Jornada flexible de doce horas: El trabajador que realice jornadas flexibles de doce horas, no podrá estar en dicha situación más de cuarenta y cinco jornadas al año, ni veintinueve jornadas continuadamente, 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 de trabajo 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.

La fecha del descanso se fijará de común acuerdo entre el mando y el trabajador, de tal forma que no se provoque la realización de horas extraordinarias o nuevas prolongaciones 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 según el anexo VI del presente Convenio Colectivo.

Si en los primeros meses del período señalado 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, al que le será de aplicación lo dispuesto en el apartado 1 punto b del presente artículo.

b) Jornada a dos o tres turnos de ocho horas: Independientemente al procedimiento de flexibilidad horaria regulado en el punto anterior, cuando se afronten grandes reparaciones, paradas o puestas en marcha, 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 regulado en este Convenio.

3. Personal fuera de estructura: La Dirección de la empresa podrá cambiar al personal declarado fuera de estructura su régimen de jornada y horario, tanto con carácter estable, como para apoyar o suplir temporalmente a otro trabajador.

#### Artículo 27. Vacaciones.

1. El personal disfrutará de unas vacaciones retribuidas de una duración de veintiséis días laborables. En el cómputo de los días de vacaciones se excluyen los sábados, domingos y festivos, para el personal de jornada normal. La regulación de las vacaciones para el personal a turnos quedará establecida en las normas del calendario.

2. En cada centro de trabajo, y como máximo antes del 31 de marzo, se confeccionará el calendario de vacaciones.

Se resolverán las colisiones que puedan producirse sobre el período de vacaciones entre dos o más trabajadores aplicando el sistema rotativo para su disfrute.

3. Se considera como período preferente para el disfrute de las vacaciones los meses de junio a septiembre, ambos inclusive.

Se establece la posibilidad de disfrutar en enero las vacaciones correspondientes al año inmediatamente anterior. Por acuerdo con los representantes sindicales firmantes del Convenio, en cada centro de trabajo se podrá ampliar este período hasta el mes de junio, como máximo.

4. Las vacaciones se devengarán del 1 de enero al 31 de diciembre, sin perjuicio de lo establecido en el punto 3 sobre períodos de disfrute.

#### Artículo 28. Horas extraordinarias.

1. Las partes firmantes del presente Convenio adquieren el compromiso de reducir el número de horas extraordinarias.

2. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que impliquen presencia física en el puesto de trabajo, en exceso sobre la jornada ordinaria de trabajo, salvo que se opte por la modalidad de descanso prevista en el apartado b) del número 3 del presente artículo y las situaciones de flexibilidad horaria.

3. Las horas extraordinarias podrán compensarse a opción del trabajador de dos formas:

- Económicamente con horas extraordinarias, según tabla anexo IV.
- Con descanso y complemento económico: Cada ocho horas extraordinarias acumuladas darán derecho a un descanso compensatorio y un complemento equivalente al 75 por 100 del valor base de la hora (anexo V).

En ningún caso este descanso podrá compensarse económicamente y obligatoriamente deberá disfrutarse el primer día disponible.

4. Las horas extraordinarias por su naturaleza serán voluntarias de acuerdo con la Ley; se exceptúan aquellas cuya no realización pueda producir graves perjuicios a personas o instalaciones y los supuestos de fuerza mayor.

5. 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.

### TITULO VII

#### Licencias, permisos, excedencias

#### Artículo 29. Licencias.

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

- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- Dos días naturales en caso de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluyendo a los hermanos de los padres y persona en convivencia de hecho justificada documentalmente. El plazo se ampliará hasta tres días más cuando, con tal motivo, el trabajador deba desplazarse a localidad distinta de la de su residencia que se encuentre situada a más de 200 kilómetros.

c) Un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos naturales o políticos, en la fecha de la celebración de la ceremonia, que podrá ampliarse hasta tres, en caso de celebrarse el matrimonio fuera de la provincia de residencia.

d) Un día natural por traslado de domicilio habitual.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber o gestión inexcusable de carácter público y personal ante organismos oficiales, siempre que se justifique que no puede efectuarse fuera de las horas de trabajo.

f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal durante el tiempo y las condiciones establecidas en el presente Convenio.

g) Por el tiempo necesario para disfrutar de los derechos educativos generales y de formación profesional, en los supuestos y en la forma regulados por la Ley.

h) Los trabajadores matriculados en cursos para la obtención de un título académico o profesional, en centros oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación, tendrán derecho a los días necesarios, debidamente justificados, y por el tiempo máximo de duración de los exámenes oficiales de dichos cursos.

i) Los permisos por alimentación de menor podrán ser disfrutados optativamente por el padre o la madre, siendo de una hora de disminución de la jornada diaria, que podrá aplicarse al inicio o final de la misma durante un período de nueve meses.

Previa notificación a la empresa, la trabajadora o en su caso el trabajador, dispondrá de un crédito de hasta cincuenta horas anuales de permiso no retribuido para cuidar al menor que con él conviva.

j) La asistencia a reconocimiento médico por prescripción facultativa y por el tiempo imprescindible del trabajador e hijos menores de edad que con él convivan.

### Artículo 30. Excedencias.

1. Excedencia especial.—Tendrán derecho a excedencias de carácter especial, con reserva de puesto de trabajo, los trabajadores fijos en los que concurra alguna de las circunstancias siguientes:

- Nombramiento para cargos públicos, cuando sea incompatible con la prestación de sus obligaciones laborales. La excedencia se prolongará por el tiempo que dure el desempeño del cargo que la origina.
- El nombramiento para el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio del cargo representativo, y en las condiciones establecidas en la Ley.
- El padre o la madre tendrán derecho a excedencia con reserva de puesto de trabajo por cuidado de menor, incluidos los casos de adopción legal, durante un periodo no superior a tres años.
- Incorporación a filas para prestar el servicio militar o servicio cívico sustituidor, obligatorio o voluntario, por el tiempo de duración de éste, y computándose su tiempo a efectos de antigüedad.

2. Excedencia voluntaria.—Los trabajadores fijos con un año de antigüedad en la compañía tendrán derecho a un periodo de excedencia voluntaria no superior a cinco años ni inferior a dos, sin que el tiempo que dure tal situación sea computable a ningún efecto.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la Dirección en el plazo de un mes, teniendo en cuenta las necesidades organizativas de la compañía y procurando atender favorablemente aquellas peticiones que se fundamenten en la terminación de estudios, exigencias familiares y otras análogas.

Para poder acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un nuevo periodo de al menos cuatro años de servicio ininterrumpido en la compañía, contados a partir de la fecha de su incorporación.

3. Reingreso.—A los efectos del reingreso del excedente se estará a lo dispuesto por el Estatuto de los Trabajadores en cada caso.

## TITULO VIII

### Seguridad y salud laboral

#### Artículo 31. Principios generales.

Se define la salud laboral como el conjunto de conocimientos y actuaciones que tienen por finalidad la protección y promoción de la salud de los trabajadores, mediante la mejora de las condiciones de trabajo.

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

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

2. Hasta tanto se actualice la legislación en la materia se considerarán como niveles máximos admisibles de sustancias químicas o agentes físicos en el medio ambiente laboral, los valores límite umbral establecidos como aconsejados por la ACGIH.

3. En cada centro de trabajo y por cada área homogénea, se realizarán unos registros periódicos de los datos ambientales, siendo efectuada la recogida de muestras y posteriores análisis por los servicios técnicos de la empresa o por especialistas llamados al efecto. Los resultados del muestreo serán puestos a disposición de las partes interesadas.

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

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

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 se considerarán los niveles de mediciones y medios de trabajo que hubiera en el lugar de origen del nuevo proceso.

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.

7. Todo accidente de trabajo, enfermedad profesional u otro tipo de daño a la salud del trabajador derivado del trabajo, obligará de forma perentoria a la adopción de todas las medidas que sean necesarias para evitar la repetición de dicho daño. Los informes higiénicos, medidas correctoras, auditorías de seguridad e informes técnicos de inspecciones que se remitan a la empresa por parte de los organismos competentes de la Administración, serán facilitados al Comité de Seguridad y Salud Laboral en el plazo máximo de quince días.

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

9. Una vez elaborado el mapa de riesgos se elaborarán las normas de trabajo de aquellas funciones reconocidas como causantes de enfermedades profesionales, donde se esté al límite de los valores máximos permisibles o existan cancerígenos, tendentes a evitar que sean cubiertos por trabajadores eventuales.

#### Artículo 32. Comité de Seguridad y Salud Laboral.

1. En los centros de trabajo de «Repsol Química, Sociedad Anónima» se constituirá un Comité de Seguridad y Salud Laboral de carácter paritario.

La representación sindical en cada centro de trabajo estará compuesta por un miembro por cada Sindicato con representación en el Comité de empresa. La empresa, que tendrá el mismo número de representantes, nombrará un coordinador entre sus miembros.

A estos efectos las Delegaciones Comerciales estarán adscritas al centro geográfico más cercano.

A las reuniones del Comité de Seguridad y Salud Laboral asistirá el Médico de empresa, con voz y sin voto.

2. El Comité de Seguridad y Salud Laboral tendrá los siguientes derechos y competencias:

Su ámbito de actuación comprenderá todos los factores presentes en el centro de trabajo que puedan tener un efecto sobre la salud, entre ellos los aspectos ligados a la organización del trabajo (horarios, turnos, trabajo nocturno, métodos de trabajo...).

Tendrá información sobre todos los factores de riesgo (maquinaria, herramientas, sustancias y productos, materias primas, proceso, etc.), así como de los daños (accidentes, enfermedades) ocurridos en el centro de trabajo.

Será consultado con carácter previo a la implantación de nuevos productos, métodos de trabajo y tecnologías que puedan entrañar un riesgo para la salud. Deberá emitir su contestación en el plazo de diez días, en caso contrario, se entenderá que ésta es positiva.

El conocimiento de los resultados globales de las valoraciones de los riesgos del medio ambiente laboral y de los reconocimientos generales y específicos realizados a los trabajadores.

Participar en la elaboración y puesta en marcha de los planes y programas de prevención de riesgo en el centro de trabajo y fomentar la participación de los trabajadores en estos planes y programas.

Investigar los daños para la salud de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer medidas correctoras, así como vigilar el cumplimiento de las normativas de Seguridad y Salud Laboral, informando de las deficiencias a la empresa, para su inmediata corrección.

Participar en el análisis de accidentes de trabajo, que hayan supuesto un considerable nivel de riesgo para las personas y/o instalaciones.

Todas las inspecciones a requerimiento de la empresa, trabajadores u Organismos Oficiales, serán notificadas al Comité de Seguridad y Salud Laboral y, siempre que sea posible, previamente; la empresa suministrará los resultados y dará las máximas facilidades para su participación en dichas inspecciones.

Ser informado del presupuesto anual de la empresa para inversiones de seguridad y planes de prevención, así como de la distribución y reparto cuantitativo de estas inversiones.

Realizar estudios y trabajos necesarios para mejorar las condiciones de trabajo de todas las personas que trabajan para «Repsol Química, Sociedad Anónima».

Velar para evitar el deterioro del medio ambiente.

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

La Dirección informará a los Comités de Seguridad y Salud Laboral de todo factor conocido o sospechoso de medio ambiente laboral que pueda afectar a la salud de los trabajadores.

Instar especialmente la vigilancia del estricto cumplimiento por parte de las empresas contratistas de todas las normas y procedimientos de Seguridad y Salud Laboral.

Trimestralmente los Comités harán un seguimiento exhaustivo del cumplimiento de los acuerdos adoptados. Los casos en que se verifiquen incumplimientos de acuerdos se pondrán en conocimiento inmediato del Director del centro, del Director general de la línea correspondiente y del máximo responsable de seguridad de la empresa, quién dará respuesta en el plazo máximo de quince días.

#### Artículo 33. *Plan de actuación de seguridad y salud laboral.*

La Dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores en el Comité de Seguridad y Salud Laboral asesorados técnicamente por los servicios de la empresa, elaborarán:

Un mapa de riesgos del centro de trabajo.

Propuesta de un programa de seguridad, salud laboral y medio ambiente.

Propuesta de normas de seguridad y procedimientos de trabajo.

Un plan general de prevención.

Planificación de programas anuales de prevención.

La memoria periódica de seguimiento del plan general y de los programas anuales.

Cuando no se llegase a un acuerdo en la valoración técnica de un riesgo, se acudirá a un informe de los organismos técnicos competentes de la Administración.

Del Plan Anual de Actuación se dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores.

Los proyectos de normas de operación que versen sobre Seguridad y Salud Laboral y procedimientos de interacción que tengan su origen en iniciativas de la empresa, serán también sometidos a informe de los Comités Paritarios, al nivel orgánico que corresponda.

#### Artículo 34. *Vigilancia del riesgo.*

1. Todos los trabajadores deberán ser informados de los riesgos para la salud que entraña su trabajo.

2. Aquellos trabajadores que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición al riesgo o por otras circunstancias, presenten mayor vulnerabilidad, serán vigilados de modo particular, siendo cambiados en la medida de lo posible de puesto de trabajo, bajo informe del Comité de Seguridad y Salud Laboral.

La empresa vendrá obligada a conceder el traslado de puesto de trabajo compatible con el embarazo, a solicitud de la mujer embarazada, cuando el que desempeñe sea perjudicial para su salud. El perjuicio será dictaminado por el Servicio Médico de empresa. Ello no supondrá menoscabo de los derechos económicos, o profesionales de la trabajadora.

Al término de la ILT, la trabajadora se reincorporará a su puesto de trabajo habitual, previo dictamen del Servicio Médico de que éste no perjudica a la trabajadora o al hijo durante el período de lactancia.

La empresa, previo informe a la representación sindical, podrá efectuar las permutas necesarias e imprescindibles para el cumplimiento de lo dispuesto anteriormente por el tiempo que dure esta situación y siguiendo este orden:

- Dentro del Departamento y con el mismo horario.
- Dentro del Departamento y con distinto horario.
- En otro Departamento y con el mismo horario.
- En otro Departamento y con distinto horario.

4. Las normas de Seguridad y Procedimientos de Trabajo serán divulgadas y exigido su cumplimiento a las empresas contratistas.

#### Artículo 35. *Medio ambiente.*

1. Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo consideran necesario actuar de forma responsable y respetuosa con el medio ambiente, prestando atención a los intereses y preocupaciones de la sociedad.

2. A estos efectos se considera necesario conseguir que los esfuerzos y actuaciones que en esta materia se vienen efectuando, sean conocidos y valorados adecuadamente por la sociedad y la Administración.

3. A estos efectos se considera fundamental para alcanzar los objetivos marcados, tomar los siguientes acuerdos:

La Dirección informará al Comité de Seguridad y Salud Laboral de sus políticas en materia de Medio Ambiente, así como de sus programas generales.

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

#### Artículo 36. *Medicina del trabajo.*

1. El Comité de Seguridad y Salud Laboral debe conocer la actividad de los Servicios Médicos de la Compañía, y todos aquellos aspectos relacionados con la protección de la salud del trabajador.

2. La información recogida por estos Servicios no podrá tener otra finalidad que la protección de la salud del trabajador y el cumplimiento de la legislación, guardándose el debido secreto profesional. En caso de que se demuestre el incumplimiento de estas obligaciones, el Comité de Seguridad y Salud Laboral podrá solicitar el cese inmediato de la persona responsable, reservándose la Dirección el derecho de llevar a cabo las acciones legales oportunas.

3. Los Servicios Médicos de la empresa confeccionarán una cartilla sanitaria en la que se recojan todos los datos de los resultados de las revisiones periódicas y específicas.

4. Los Servicios Médicos tendrán actualizadas anualmente las fichas biológicas de los puestos de trabajo.

5. En la contratación del personal facultativo de los Servicios Médicos de empresa, será oído previamente el Comité de Seguridad y Salud Laboral.

6. Todos los trabajadores deberán ser reconocidos anualmente por los Servicios Médicos de empresa.

Los Comités de Seguridad y Salud Laboral acordarán los puestos de trabajo cuyos ocupantes deberán ser reconocidos semestralmente, para la determinación de los índices de exposición biológica aconsejados por la ACGIH, bien con los medios propios o externos que procedan en cada caso.

#### Artículo 37. *Formación en seguridad y salud laboral.*

La Dirección de la empresa organizará cursos y prácticas de Seguridad y Salud Laboral para todo el personal, tomando como base programas formativos generales y específicos en los que se regulará una adecuada y eficaz formación. En función de las necesidades de los puestos de trabajo, se establecen las siguientes horas anuales de formación:

Personal administrativo: Cuatro horas anuales.

Personal a tres turnos y dos turnos incluidos en los Planes de Emergencia: Quince horas anuales.

Resto de personal: Diez horas anuales.

Dado que el personal que trabaja a tres y dos turnos, tiene la obligación de formar parte de los equipos de primera intervención, tanto de planta como de complejo, de acuerdo con la organización que para situaciones de emergencia tenga en cada momento implantada la Dirección de la empresa, mediante las oportunas Ordenes de Servicio, y tiene además la obligación de estar debidamente formado y entrenado para estas situaciones, entrenamiento y formación que necesariamente debe darse fuera de las horas de trabajo, se acuerda que dicha formación se efectúe de conformidad con lo dispuesto en relación a este tema en el Acta de la Comisión de Seguimiento e Interpretación de fecha 6 de mayo de 1994.

El personal que no asista o complete las sesiones de formación y entrenamiento, no percibirá las cantidades ni el descanso compensatorio señalados en el acuerdo citado con independencia de su obligación como miembro de los equipos de primera intervención.

La formación será dentro de la jornada, para el personal de jornada normal.

Los representantes de los trabajadores en el Comité de Seguridad participarán en la confección de los programas de cursos de formación sobre este tema.

#### Artículo 38. *Plan de actuación en caso de emergencia.*

La Dirección, mediante la oportuna Orden de Servicio, fijará la composición de los miembros que actuarán en los Planes de Emergencia, así como sus funciones y cometidos, partiendo del principio general de que todos los trabajadores a tres turnos, así como los de dos turnos que se designen en los Planes de Emergencia, forman parte de los Equipos de Primera Intervención, y que dada la nueva organización, serán rotativos.



## TITULO IX

## Acción sindical

Artículo 39. *Derechos y garantías de los miembros de los Comités de empresa.*

1. Ningún miembro del Comité de empresa podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de su mandato ni dentro de los dos años siguientes a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la actuación legal del trabajador en el ejercicio de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción obedeciera a otras causas, se tramitará expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de empresa y el Delegado del Sindicato a que pertenezca.

2. Los miembros del Comité de empresa tendrán prioridad de permanencia en la compañía, respecto de los demás trabajadores en caso de suspensión o extinción de contratos de trabajo por causas económicas o tecnológicas.

3. No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

4. Previa comunicación a la Dirección, podrán distribuir publicaciones de interés laboral o social, sin perturbar el desenvolvimiento del proceso productivo.

5. Tendrán derecho a un crédito mensual de horas retribuidas, para el ejercicio de su función representativa, de acuerdo con la siguiente escala:

Plantilla del centro de trabajo	Horas sindicales al mes
Hasta 200 trabajadores .....	30
De 201 uno en adelante .....	40

No se computarán a estos efectos las horas empleadas en actuaciones llevadas a cabo por iniciativa de la Dirección.

6. Los Comités de Empresa dispondrán de un local, que pudiera no ser de uso exclusivo, apto para el desarrollo de sus actividades representativas, así como de tableros de anuncios que posibiliten una comunicación fácil con sus representados.

7. El crédito de horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité de Empresa podrá consumirse en la asistencia a cursos de formación organizados por sus sindicatos u otras entidades.

8. En el supuesto de que por variación en la plantilla proceda adaptar el número de miembros del Comité de Empresa, en cualquier centro de trabajo de «Repsol Química, Sociedad Anónima», a la escala dispuesta en el artículo 66 del Estatuto de los Trabajadores, tanto por reducción como por incremento, se procederá al ajuste proporcional del número de representantes en función de la reducción o incremento de plantilla, siempre que ésta sea sustancial y no pudiendo realizarse más de una vez en cada período de mandato electoral.

Artículo 40. *Funciones de los Comités de Empresa.*

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por la Ley, se reconocen a los Comités de Empresa las siguientes funciones:

## 1. Ser informados por la Dirección de la compañía:

a) Trimestralmente sobre la evolución del sector económico, la situación del negocio, la producción, las ventas y evolución probable del empleo de la compañía.

b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y cuantos documentos se dan a conocer a los socios.

c) Con carácter previo a su ejecución sobre: la reestructuración de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, reducciones de jornada, traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional; la implantación de sistemas de organización del trabajo, estudio de tiempos; sistemas de incentivos y valoración de puestos de trabajo; la fusión, absorción o modificación del status jurídico de la compañía, cuando ello incida en el volumen de empleo; la imposición de sanciones por faltas muy graves.

d) Sobre el absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ceses e ingresos de personal y los ascensos.

e) Sobre el modelo o modelos de contrato de trabajo utilizados habitualmente, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones pertinentes ante la Dirección y, en su caso, la Autoridad competente. Asimismo, se hará entrega del TC-1 y TC-2.

## 2. 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 en vigor formulando, en su caso, las acciones oportunas ante la Dirección y los organismos o tribunales competentes.

b) Calidad de la docencia y efectividad de la misma.

c) Condiciones de seguridad y salud laboral en el desarrollo del trabajo en la compañía.

3. Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la compañía en beneficio de los trabajadores y sus familiares.

4. Colaborar con la Dirección para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.

5. Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

6. Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del número 1 de este artículo y, en especial, en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente su carácter reservado.

7. El Comité de Empresa velará por el cumplimiento de la normativa legal y paccionada en los procesos de selección de personal y el respeto a los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

8. Anualmente se hará entrega a los Comités de Empresa de los organigramas de cada centro de trabajo, debiendo especificarse numéricamente el personal disponible y fuera de estructura, informando previamente a los citados Comités de Empresa en caso de amortización de vacantes.

Artículo 41. *Secciones Sindicales.*

1. Los trabajadores afiliados a un Sindicato podrán constituir Secciones Sindicales, de conformidad con lo establecido en la Ley. Las Secciones Sindicales, previa comunicación a la Dirección, podrán celebrar reuniones en locales de la empresa fuera de las horas de trabajo. Recaudar cuotas y durante la jornada distribuir información de carácter sindical, sin perturbar la actividad normal de la empresa.

2. Las Secciones Sindicales de los Sindicatos que tengan la concepción de más representativos y aquellos que tengan representación en los Comités de empresa, dispondrán de un tablón de anuncios que posibilite la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general. En los centros de trabajo con más de 250 trabajadores, dispondrán de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades.

En los centros de trabajo cuya plantilla oscile entre 250 y 750 trabajadores, cada Sección Sindical, de las firmantes del presente Convenio, dispondrá de un crédito de treinta horas adicionales al mes para el total de la Sección.

En los centros de trabajo de más de 750 trabajadores, el crédito anterior se elevará a cuarenta horas.

3. Se establece una Bolsa Intercentros de horas sindicales correspondiente a la suma de todos los conceptos reflejados en Convenio, de la que se podrá liberar a un trabajador por centro y Central Sindical, con el 50 por 100 de las horas de su crédito anual pactado, corriendo el resto a cargo de la empresa.

El resto de las horas sindicales disponibles se aplicará en todo caso a miembros del Comité de empresa y a los miembros de las Secciones Sindicales.

Los Sindicatos con al menos el 10 por 100 de representación sindical a nivel estatal, podrán liberar al Delegado de la Sección Sindical Intercentros sin cargo a la Bolsa Sindical.

Se establece un sistema de seguimiento a nivel estatal. A tal fin se presentará por cada Central Sindical firmante de este Convenio, el estadillo de las horas consumidas mensualmente.

Podrán acumularse individualmente las horas sindicales a nivel de centro de trabajo, pero dicha acumulación habrá de efectuarse por períodos superiores al semestre, y habrá de comunicarse a la Dirección con dos meses de antelación y afectará solamente a los Sindicatos firmantes del Convenio.

Trimestralmente los sindicatos, a través de sus Secciones Sindicales, deberán entregar a la Jefatura de Recursos Humanos de cada complejo industrial la programación de horas sindicales con expresión nominal de los miembros que las utilizarán. Al final de cada año natural se entiende consumido el crédito total de horas sindicales sin posibilidad de acumularlas al año siguiente.

#### Artículo 42. *Delegado Sindical.*

Las Secciones Sindicales de los Sindicatos que tengan representación en los Comités de empresa estarán representadas por Delegados Sindicales, elegidos por y entre sus afiliados.

Serán funciones de los Delegados Sindicales, sin perjuicio de las establecidas por la Ley, las siguientes:

- a) Representar y defender los intereses de su Sindicato y de los afiliados al mismo, y servir de instrumento de comunicación entre el Sindicato y la Dirección de la compañía.
- b) Asistir a las reuniones de los Comités de empresa, del Comité de Seguridad y Salud Laboral con voz y sin voto. Los Delegados Estatales de los Sindicatos firmantes podrán asistir con voz y sin voto a las reuniones de la Comisión Paritaria de Seguimiento.
- c) Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Dirección deba poner a disposición del Comité de empresa, de acuerdo con lo regulado en el artículo precedente, estando obligados a guardar sigilo profesional. Disfrutarán de las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y el presente Convenio a los miembros de los Comités de empresa.
- d) Serán oídos por la Dirección en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su Sindicato.
- e) Serán informados y oídos por la Dirección con carácter previo:

1. Acerca de las sanciones que se impongan a los afiliados a su Sindicato.
2. En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo, o del centro de trabajo y de todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.
3. Sobre implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.
4. Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho al disfrute de los permisos no retribuidos y las excedencias previstas por la Ley y este Convenio.
5. Los representantes sindicales que participen en las Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación laboral como trabajadores en activo de la compañía, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que «Repsol Química, Sociedad Anónima», esté afectada por la negociación en cuestión y durante el tiempo que ésta dure.

#### Artículo 43. *Cuota sindical.*

A requerimiento de los trabajadores afiliados a Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere el artículo anterior, la Dirección les descontará de sus respectivas nóminas mensuales el importe de la cuota sindical correspondientes. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección un escrito en el que se expresará la orden de descuento, el Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota y la cuenta bancaria a la que habrá de transferirse. La Dirección efectuará los descuentos, salvo indicación en contrario. La Dirección entregará copia de las transferencias al Delegado Sindical.

#### Artículo 44. *Asambleas en horas de trabajo.*

En los supuestos de presentación de expedientes de regulación de empleo o de reconversión de empresa, negociación de Convenio Colectivo, elecciones sindicales, firma de cualquier acuerdo que por su trascendencia implique el interés general de la plantilla, y previo aviso a la Dirección de Recursos Humanos, los representantes de los trabajadores o Delegados de las Secciones Sindicales con implantación reconocida en cada centro podrán convocar la celebración de asambleas en horas de trabajo, hasta un máximo de seis horas al año.

En los supuestos de utilizar locales facilitados por la empresa se requerirá la autorización previa.

## TÍTULO X

### Beneficios sociales

#### Artículo 45. *Subvención comidas.*

a) Madrid y Delegaciones: Durante el año 1995, será de 1.166 pesetas brutas por día de asistencia en jornada partida.

b) Puertollano (Ciudad Real), Gajano (Cantabria) y Póbla de Mafumet (Tarragona): En los centros de trabajo donde exista servicio de comedor se regulará por norma la intervención de las Centrales Sindicales en el control de la cantidad y calidad de los servicios prestados, así como de los precios a abonar por los trabajadores. La norma a que se refiere este apartado será elaborada en el seno de la Comisión de Interpretación y Vigilancia del Convenio. Si se incrementase por causa justificada este precio se mantendrá la actual proporción económica en la aportación del trabajador.

#### Artículo 46. *Transporte.*

Para todo el personal se fija como compensación de transporte, a partir del día 1 de enero de 1995 la cantidad de 284 pesetas brutas, por día de asistencia al trabajo.

Se percibirá en casos de licencia, excepto los previstos en los apartados g), h) e i) del artículo 29. También se percibirá en las compensaciones que se disfruten y en caso de I.T. superior a treinta días, percibiéndose en este último caso desde el primer día y no pudiéndose percibir este plus más de 217 veces al año.

En caso de afecciones graves y sometidas a tratamientos ambulatorios periódicos e imprescindibles, se abonará siempre que se justifique la imposibilidad de efectuarlo fuera de jornada.

En los centros de trabajo de Puertollano, (Ciudad Real), Gajano (Cantabria) y Póbla de Mafumet (Tarragona), la empresa mantendrá el actual sistema de transporte complementario, con coste a su cargo.

#### Artículo 47. *Ropa de trabajo.*

La limpieza de la ropa de trabajo será a cargo de la empresa. Se proveerá al personal de los Centros de Producción y Laboratorios de ropa adecuada a la temporada, siempre y cuando lo permitan las normas de seguridad.

En cada centro de trabajo se estudiará la dotación mínima de prendas de trabajo, procurándose la mayor homogeneidad entre los distintos centros de trabajo y sin que ello suponga incremento adicional de coste en su conjunto.

Se establece como fecha límite para la entrega de la ropa de trabajo el mes de noviembre.

#### Artículo 48. *Ayuda a disminuidos.*

Los trabajadores de la plantilla que tengan a su cargo hijos disminuidos, previa justificación oficial, percibirán la cantidad de 23.463 pesetas por mes e hijo, siempre que el grado de disminución física o mental no sea inferior al 33 por 100, de acuerdo con lo dispuesto por el Real Decreto 383/1984, de 1 de febrero, y Orden de 8 de marzo de 1984 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

#### Artículo 49. *Enfermedades o terapias no reconocidas por la Seguridad Social.*

En los casos en los que algún trabajador de «Repsol Química, Sociedad Anónima» o familiar directo del mismo que conviva o dependa de él, tuviera necesidad de recibir una asistencia o terapia no reconocida por la Seguridad Social, o que de todos modos su coste le supusiera una suma elevada en proporción a su salario, el afectado podrá plantear su caso directamente a la empresa o a través del Comité de su centro de trabajo.

La empresa resolverá positiva o negativamente su ayuda, previo estudio de cada propuesta y considerando, en su caso, el informe que presente el Comité, procurando mantener un criterio de justicia en sus decisiones, ya que éstas no tienen como base normativa alguna.

Se informará al Comité de las ayudas extraordinarias concedidas o denegadas por este concepto.

#### Artículo 50. *Fondo social.*

Se constituye un Fondo Social por un importe global de 20.641.902 pesetas para cubrir total o parcialmente las necesidades extraordinarias y lógicas del trabajador o del grupo familiar a su cargo, incluyendo entre éstas las derivadas de la ayuda a estudios.

En cada centro de trabajo se elaborará una norma que regule la concesión de estas ayudas.

Dicho fondo se distribuye proporcionalmente al número de trabajadores de cada centro al 1 de enero de 1995, de acuerdo con el siguiente cuadro:

Madrid y Delegaciones: 3.256.480 pesetas.  
Puertollano: 8.380.974 pesetas.  
Tarragona: 6.156.724 pesetas.  
Santander: 2.847.724 pesetas.

En el supuesto de que existieran variaciones sustanciales en la distribución de la plantilla de cada centro se procedería a un nuevo reparto para 1996 y 1997.

Las solicitudes se harán a la Comisión de cada centro, formada por los miembros del Comité de empresa que tienen a su cargo la gestión de estudios y otorgamiento.

Para efectuar el libramiento de pago, la empresa podrá requerir a los miembros de la Comisión para que junto con la resolución de la distribución efectuada, le muestre las normas, solicitudes y justificantes presentados.

La Comisión podrá acordar, en su caso, que la cantidad no repartida se acumule al fondo del año siguiente, sin que la cantidad acumulada pueda ser objeto de revisión.

#### Artículo 51. Grupos de empresa.

Para que los Grupos de empresa lleven a cabo las actividades que les son propias, culturales, apartamentos de verano, y otras, la empresa designará una cantidad presupuestaria al respecto.

Se informará al Comité de empresa de las cantidades que anualmente dedica la empresa a las actividades socio-culturales y recreativas que desarrollan los Grupos de empresa.

#### Artículo 52. Seguro de vida y accidentes.

«Repsol Química, Sociedad Anónima» tiene establecido para el personal no adherido al Fondo de Pensiones un Seguro de Vida e Invalidez Permanente Absoluta, por una cuantía de tres veces el salario base del nivel 12. El 75 por 100 del importe de la prima será a cargo de la empresa y el 25 por 100 a cargo del trabajador.

En caso de muerte o invalidez permanente absoluta derivados de accidente, se percibirá además otra indemnización igual a la indicada en el párrafo anterior.

#### Artículo 53. Complemento por incapacidad temporal.

En caso de enfermedad común, el personal afectado por el presente Convenio, percibirá un complemento de la siguiente cuantía en función de la duración de la misma:

Duración de la enfermedad:

De 1 a 15 días: 70 por 100 de su salario y antigüedad.  
De 16 a 30 días: 80 por 100 de su salario y antigüedad.  
De 31 en adelante: 100 por 100 de su salario y antigüedad.

No obstante lo anterior, si el índice de absentismo correspondiente a enfermedad no fuera en cada centro de trabajo superior al índice de referencia establecido para cada uno de ellos, la empresa complementará hasta el 100 por 100 del salario correspondiente.

Para toda la vigencia del presente Convenio, los índices de referencia serán:

	Resto meses de 1995	1996 y 1997
Madrid .....	1,25	1,15
Santander .....	3,10	2,84
Puertollano .....	2,85	2,65
Tarragona .....	1,80	1,65

### TITULO XI

#### Régimen disciplinario

#### Artículo 54. Facultad disciplinaria.

1. Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la compañía, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en el presente capítulo.

2. La sanción de faltas leves y graves requerirá comunicación escrita y motivada al trabajador y la de faltas muy graves exigirá la tramitación

de un procedimiento sumario en el que será oído el trabajador afectado. En dicho expediente se recabará informe del Comité de Empresa, concediéndose para su emisión un plazo de diez días.

3. En las faltas tipificadas en los apartados b), c), f), m) y n) del artículo 58, la Dirección de la empresa podrá adoptar la medida cautelar de suspensión de empleo, mientras dure la substanciación del expediente correspondiente.

4. En cualquier caso, la Dirección dará cuenta al Comité de empresa de toda sanción que imponga, al mismo tiempo que al propio interesado. Al Delegado Sindical, en su caso, se le informará en los términos del artículo 58.

#### Artículo 55. Graduación de faltas.

Las faltas o incumplimientos contractuales cometidos por el trabajador se clasificarán atendiendo a su importancia, trascendencia o intención en: leve, grave o muy grave.

#### Artículo 56. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las acciones u omisiones, tales como:

- Hasta tres faltas de puntualidad en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso superior a cinco minutos e inferior a treinta en el horario de entrada.
- Pequeños descuidos en la conservación del material.
- No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- No comunicar a la Dirección los cambios de residencia o domicilio.
- Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
- 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.

#### Artículo 57. Faltas graves.

Tendrán consideración de faltas graves las acciones u omisiones, tales como:

- Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un período de treinta días.
- Ausencias o retrasos superiores a treinta minutos, sin causa justificada, por dos días durante un período de treinta.
- No comunicar, con la puntualidad debida, los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social o a la Hacienda Pública. La ocultación maliciosa de estos datos se considerará falta muy grave.
- Entregarse a juegos o distracciones en horas de trabajo.
- 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.
- La desobediencia a los superiores en el ejercicio regular de su facultad dentro de cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la compañía, podrá calificarse como falta muy grave.
- Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
- La imprudencia en el trabajo. Si implicase riesgo grave de accidente o avería, podrá calificarse como muy grave.
- Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas o útiles de la compañía para uso propio.
- La reincidencia en falta leve, excluida la de puntualidad, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

#### Artículo 58. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las acciones u omisiones, tales como:

- Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o veinte durante el año.
- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la compañía como a sus trabajadores o en cualquier otra persona dentro de las dependencias de «Repsol Química, Sociedad Anónima», o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la compañía.
- La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la compañía, o por cualquier otra clase de hechos que pudieran

implicar para ésta desconfianza respecto a su autor y, en todo caso, las de duración superior a seis años dictadas por los Tribunales de Justicia.

- e) La embriaguez habitual o toxicomanía en el horario o lugar de trabajo.
- f) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados en la compañía o de los Sindicatos o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada.
- g) Malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados y sus familiares.
- h) Causar accidente grave por negligencia o imprudencia.
- i) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
- j) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por la Ley.
- k) Originar frecuentes riñas y pendeñcias con los compañeros de trabajo.
- l) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.
- m) El abuso de autoridad por parte de los superiores será siempre considerado falta muy grave. El que los sufra podrá ponerlo directamente en conocimiento de la Dirección.
- n) Ordenar expresamente la realización de trabajos o tareas en forma tal que impliquen la vulneración de procedimientos escritos, con riesgo para las personas o para las instalaciones.
- ñ) La simulación de enfermedad o accidente, manifiestamente demostrada.
- o) Simular la presencia de otro trabajador, firmando o fichando por él.

#### Artículo 59. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrá imponer la Dirección en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- Por faltas leves: Amonestación verbal o amonestación escrita.  
 Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de uno a doce días.  
 Por faltas muy graves: Desde suspensión de empleo y sueldo de trece a cuarenta y cinco días, hasta rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta se calificara en grado máximo.

#### Artículo 60. Prescripción.

La facultad disciplinaria de la Dirección prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte y para las muy graves a los sesenta días, contados a partir de la fecha en que tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

### TITULO XII

#### Salario

#### Artículo 61. Sueldo base.

De conformidad con lo pactado en el artículo 11 del presente Convenio colectivo sobre retribuciones, los valores anuales en pesetas brutas de la tabla de sueldos base, son los contenidos en el anexo I, que se abonará distribuidos en quince pagas anuales.

#### Artículo 62. Complemento de antigüedad.

El complemento por antigüedad consistirá en un aumento periódico por tiempo de servicios prestados, consistente en quinquenios sin tope, cuyo valor para todos los niveles salariales será de 85.000 pesetas anuales por quinquenio, cuyo abono se efectuará distribuidos en quince pagas anuales.

Este complemento se percibirá a partir del primer día del trimestre natural en que se cumplan los quinquenios.

Al personal que haya ingresado antes del 31 de diciembre de 1994 se le mantendrá como condición más beneficiosa y a título personal, el sistema de antigüedad vigente en el 4.º Convenio Colectivo así como los valores de trienios y quinquenios vigentes a la citada fecha del 31 de diciembre de 1994, y que permanecerán inalterables durante todo el presente Convenio Colectivo.

Se creará una comisión que estudie el problema de la antigüedad en la empresa y proponga alternativas a la misma.

#### Artículo 63. Complemento de puesto de trabajo.

1. Turnicidad-Relevos: El personal en régimen de trabajo a turnos como compensación por el tiempo empleado en el relevo y en su aseo personal, así como por el hecho de trabajar a turnos percibirá el complemento señalado en el anexo II.
2. Nocturnidad: El personal adscrito a turnos de mañana, tarde y noche percibirá un complemento en la cuantía que se señala en el anexo II, por noche trabajada. Durante las vacaciones se percibirán ocho Pluses de Nocturnidad.
3. Plus Festivos: El personal que trabaje a tres turnos y el que trabaje a dos turnos incluyendo sábados, domingos y festivos, percibirá 3.508 pesetas/mes (42.096 pesetas/año).
- El personal perteneciente al Grupo de Apoyo percibirá este Plus cuando trabaje doce días en jornada distinta a la suya habitual, según norma. En vacaciones se percibirá según la media de los tres meses inmediatamente anteriores.
4. Retén: Se mantiene la actual norma de retén.
5. Plus de Coordinación y responsabilidad: Las cantidades que actualmente vienen percibiendo cada Jefe de turno, quedan configuradas como un complemento de específico de trabajo, cuya cuantía es de 31.217 pesetas/mes en Puertollano y Tarragona y de 38.537 pesetas/mes en Santander.
6. Grupo de Apoyo: El personal adscrito a la función de Grupo de Apoyo, donde exista, percibirá el complemento indicado en el anexo VIII.
7. Exceso tiempo relevo: El personal que presta servicio en turnos rotativos de dos o tres turnos de ocho horas, percibirá en concepto de exceso tiempo relevo la cantidad señalada en el anexo II.
8. - Plus de Cobertura:

1. El personal de dos y tres turnos, que efectúe cobertura de ausencias, según lo dispuesto en el artículo 26, punto 1, apartado b, párrafo 2, se le abonará por cada día de cobertura la cantidad de señalada en el anexo III en valor unitario.
2. Excepcionalmente y en el caso de prolongarse la jornada durante un turno completo por ausencia del relevo, se percibirá el anexo III en valor doble.
3. En el caso de los trabajadores a tres turnos, si transcurren más de dos horas sin que haya sido relevado de su puesto se le abonaría el Plus de Cobertura en su valor unitario. Si transcurren más de seis horas sin que haya sido relevado de su puesto, se le abonaría el Plus de Cobertura en su valor doble.

#### Artículo 64. Complementos por trabajos excepcionales.

Todos los trabajos descritos a continuación con salvedad de los comprendidos en el apartado 2, se considerarán excepcionales y sólo para aquellos casos en que lo requiera la seguridad, la producción o la necesaria buena marcha de la planta. Por ello, sólo podrán ser ordenados por los Directores o personas en quienes deleguen:

1. Llamadas a domicilio fuera de jornada: El trabajador que sea requerido por la empresa una vez que haya abandonado el centro de trabajo y se incorpore a su puesto de trabajo, será compensado con un complemento según anexo V.
2. Cambios de filtros de mangas y limpieza de silos: Se establece una prima por este trabajo de 1.107 pesetas.
3. Limpieza en el interior de recipientes: Se establece una prima de 1.107 pesetas por hora de trabajo para la realización de limpieza y reparaciones en el interior de depósitos que funcionen cerrados en marcha normal.
4. Bambury Puertollano: El personal a turno del Bambury percibirá, además del Plus de Relevos, el importe equivalente a media hora según anexo V, por el tiempo empleado en la ducha para su aseo personal.
5. Planta de ACN-ACH: El personal que preste servicios en las unidades de producción y laboratorios de las plantas de ACN-ACH y MMA y Energías de las dos anteriores, y que preste sus servicios en régimen de turnos continuados, dispondrá de diez minutos, una vez finalizada su jornada, para cumplir con lo dispuesto en el artículo 138.8 de la Ordenanza de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Dicho tiempo será compensado, a elección del trabajador, como valor equivalente a horas según anexo V, o como días de descanso por el mismo tiempo señalado en el artículo 138.8 citado. En el supuesto de que se elijan días de descanso compensatorio, no podrán acumularse a los ciclos de vacaciones.
6. Plus Flexibilidad Horaria: Al personal que se le aplique lo dispuesto en el apartado a, punto 2, del artículo 26, percibirá un Plus de Flexibilidad Horaria por cada hora de exceso sobre su jornada según el importe del anexo VI del presente Convenio Colectivo.

**Artículo 65. Horas extraordinarias.**

El valor de las horas extraordinarias será el que para cada nivel profesional se indica en el anexo IV.

**Artículo 66. Complementos de vencimientos periódico superior al mes.**

Todo el personal percibirá tres gratificaciones extraordinarias con los siguientes periodos de devengo:

Paga de Marzo: Se devenga desde el 1 de julio al 30 de junio.

Paga de Julio: Se devenga desde el 1 de enero al 30 de junio.

Paga de Diciembre: Se devenga desde el 1 de julio al 31 de diciembre.

**Artículo 67. Incremento y revisión salarial.**

El incremento salarial en cada uno de los tres años de vigencia del Convenio Colectivo será el siguiente:

Año 1995: IPC previsto menos 0,5 por 100.

Año 1996: IPC previsto.

Año 1997: IPC previsto.

Dicho incremento se aplicará sobre la totalidad de la Masa Salarial, incluyendo el concepto antigüedad, cuyo incremento pasará al capítulo de salarios.

La revisión salarial en cada uno de los años se hará, caso de existir desviación, a partir del IPC previsto, y hasta el IPC real, con los mismos criterios de reparto que se hayan tenido en cuenta para la subida anual.

El incremento global sobre la masa salarial pactado incluye el deslizamiento por antigüedad que corresponda en cada año.

**Artículo 68. Pago de salarios.**

El pago de salario se realizará por meses vencidos.

Los conceptos salariales fijos se abonarán cerrando la nómina el día último del mes, regularizándose en su caso en el mes siguiente, y las llamadas y horas extraordinarias se abonarán cerrando a meses vencidos.

El pago del salario se realizará antes del último día del mes.

**Artículo 69. Anticipos y préstamos.**

1. El personal afectado por el presente Convenio podrá solicitar anticipos de hasta el 100 por 100 del salario líquido devengado, teniéndose para ello en cuenta las retenciones legales o judiciales que procedan, y efectuándose el descuento correspondiente a través de la nómina mensual o de pagas extraordinarias.

La empresa deberá atender estas solicitudes sin que tenga que mediar justificación alguna.

No podrá solicitarse un nuevo anticipo hasta que no se hubieran liquidado los anteriores.

2. El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, podrá solicitar préstamos sobre sus haberes, de hasta dos mensualidades netas de su salario en cómputo anual, teniéndose en cuenta para ello las retenciones legales o judiciales que procedan, y efectuándose el descuento correspondiente a través de la nómina mensual y de pagas extraordinarias en el plazo máximo de un año.

**Artículo 70. Régimen económico de los contratos en prácticas.**

Los contratos en prácticas o de formación que pudieran celebrarse durante la vigencia del presente Convenio, estarán sometidos al siguiente régimen económico y legal:

a) Titulados superiores, según el régimen establecido por la normativa de «Repsol, Sociedad Anónima».

b) Resto de contratos: Se someterán a la legislación vigente sobre los mismos en cada momento.

**TITULO XIII****Comisión de Seguimiento e Interpretación y Comisión Paritaria de Información y Seguimiento****Artículo 71. Comisión de Seguimiento e Interpretación.**

Durante la vigencia del presente Convenio actuará una Comisión de Seguimiento e Interpretación que, sin perjuicio de las atribuciones que en cuestión de vigilancia tienen los Comités de empresa, tendrá por funciones:

a) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

b) Actuar como órgano de interpretación, arbitraje y conciliación, sin perjuicio de la posibilidad de la reclamación ante la jurisdicción administrativa y contenciosa previstas en la legislación vigente, o de la aplicación de lo previsto en el procedimiento de solución voluntaria de conflictos.

c) Por los trabajadores la Comisión estará compuesta por un máximo de siete vocales elegidos de entre los firmantes del presente Convenio. Los representantes de la empresa serán de su libre elección, sin que en ningún caso puedan exceder en número a la representación social.

Por acuerdo de ambas partes se podrá nombrar un Presidente entre las personas idóneas, bien de la empresa o ajenas a la misma. Asimismo, de mutuo acuerdo se nombrará un Secretario, debiendo recaer el nombramiento en un miembro de la Comisión.

d) La Comisión se reunirá:

1. En sesión ordinaria, una vez al trimestre.

2. En sesión extraordinaria, a petición de cualquiera de las partes firmantes del Convenio.

e) Los acuerdos de la Comisión de Seguimiento e Interpretación se tomarán por mayoría simple.

f) La Comisión se reunirá en la localidad donde radique el centro de trabajo que plantee la problemática indicada en el orden del día.

g) 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.

**Artículo 72. Comisión Paritaria de Información y Seguimiento de la Gestión.**

Se constituirá una Comisión Paritaria de Información y Seguimiento de la Gestión compuesta por diez vocales, cinco por la Dirección de la empresa, entre el personal directivo o responsable de las distintas áreas, y cinco por los Sindicatos con derecho a participación. La Comisión designará además a un Secretario sin voz ni voto entre el personal de la propia empresa.

La representación sindical se establecerá proporcionalmente al número de Delegados de Personal que ostenten las Centrales Sindicales firmantes del Convenio.

**Artículo 73. Funciones de la Comisión Paritaria de Información y Seguimiento.**

1. Las funciones generales de esta Comisión serán las siguientes:

a) Estudio de:

Los planes de carácter industrial, económico y financiero que afecten a la política laboral de las empresas.

La política de empleo y las relaciones industriales del conjunto de la empresa.

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

c) Análisis y discusión en orden a conseguir acuerdos en materias de organización del trabajo, de las relaciones laborales y del empleo, contratación de personal, salud e higiene de los trabajadores y de la formación profesional, así como la adopción, en su caso, de las medidas correctoras que se estimen convenientes para el mejor cumplimiento de los fines propuestos.

2. Vocales. Serán sus funciones:

1. Asistir a las reuniones y participar en los debates, exponiendo su opinión y formulando las propuestas que estimen pertinentes.

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

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

**Artículo 74. Reuniones Comisión Paritaria de Información y Seguimiento.**

La Comisión se reunirá al menos una vez cada tres meses, y en sesión extraordinaria cuando lo soliciten la mitad de sus miembros.

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

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

La información correspondiente a los meses en que no haya sesión, se remitirá a los responsables de las Secciones Sindicales firmantes del Convenio de los centros de trabajo.

#### TITULO XIV

##### Solución voluntaria de conflictos

###### Artículo 75.

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

2. A los efectos del presente título, 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 76.

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

- Interpretación acordada en el seno de la Comisión de Seguimiento.
- Mediación.
- Arbitraje.

###### Artículo 77.

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

2. El procedimiento de mediación será voluntario y requerirá acuerdo de las partes, que harán constar documentalmente las divergencias, designando al mediador, y señalando la gestión o gestiones sobre las que seguirá su función. Una copia se remitirá a la Secretaría de la Comisión de Seguimiento.

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

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

4. Las propuestas de solución que ofrezca el mediador a las partes, podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por éstas. En caso de aceptación, la avenencia conseguida tendrá la misma eficacia que 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 78.

1. Mediante el procedimiento de arbitraje las partes en conflicto acuerdan voluntariamente encomendar a un tercero sus divergencias y aceptar de antemano la solución que éste dicte.

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

- Nombre del árbitro o árbitros designados.
- Cuestiones que se someten a laudo arbitral y plazo para dictarlo.
- Domicilio de las partes afectadas.
- Fecha y firma de las partes.

3. Se harán llegar copias del compromiso arbitral a la Secretaría de la Comisión de Seguimiento y, a efectos de constancia documental, a la autoridad laboral competente.

4. La designación del árbitro o árbitros será libre y recaerá en expertos imparciales. Se llevará a cabo el nombramiento en igual forma que la señalada para los mediadores en el artículo 74.

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

6. Cuando un conflicto colectivo haya sido sometido a arbitraje, las partes se abstendrán de recurrir a la 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 firme e inmediatamente ejecutiva y resolverá motivadamente todas y cada una de las cuestiones fijadas en el compromiso arbitral.

9. El árbitro o árbitros actuarán conjuntamente, comunicarán a las partes la resolución dentro del plazo fijado en el compromiso arbitral, notificándole igualmente a la Secretaría de la Comisión de Seguimiento y a la autoridad laboral competente.

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

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

12. Será de aplicación al procedimiento arbitral lo señalado en el artículo 77.

##### Disposición adicional primera. *Jubilados o bajas por invalidez.*

Al personal jubilado o en situación de invalidez se le mantendrá el uso de las instalaciones recreativas o deportivas actuales y en las mismas condiciones que al personal en activo.

##### Disposición adicional segunda. *Vacaciones ex Calatrava.*

Excepcionalmente y a título estrictamente personal, a los trabajadores que el día 1 de diciembre de 1986 formaran parte de la plantilla de «Calatrava, Sociedad Anónima», o aquellos trabajadores que pudieran demostrar mejor derecho que el previsto en el artículo 27.4 del Convenio, en la liquidación que se les practique con motivo de la extinción de su contrato de trabajo, cualquiera que fuera su causa, se les tendrá en cuenta como período de devengo de vacaciones el comprendido entre el 1 de julio y el 30 de junio.

##### Disposición adicional tercera. *Bolsa Sindical.*

Anualmente la empresa fijará una cantidad en concepto de Bolsa Sindical, para cada una de las Centrales Sindicales firmantes del presente Convenio.

##### Disposición adicional cuarta. *Plus de Distancia.*

Al personal que a continuación se relaciona, se le mantendrán sus condiciones a título personal:

- Don Juan Galofre Puig (Plus Transporte).
- Don Juan Masqué García.
- Don Aurelio Abascal Maza.
- Don Francisco Javier Arroyo Salcines,
- Don Antonio Barroso Caperuchipi.
- Don Francisco Bordás Hoyo.
- Don Alejandro Gómez Calva.
- Don Luis Gómez López.
- Don Miguel A. Higuera Gómez.
- Doña Luisa F. Lanza Grijuela.
- Don Javier Miranda Pérez.
- Don Agustín Peña Fernández.
- Don José R. Pontones Gómez.
- Don Angel Preciado Soto.
- Don Victoriano Saiz Solórzano.
- Don Jesús Tanda Cobo.
- Don Carlos Tejedor Movellán.

##### Disposición adicional quinta. *Descarga de amoníaco.*

La descarga obligatoria de cisternas o ferrocisternas de amoníaco se ajustará al acuerdo firmado en Tarragona el 27 de septiembre de 1991.

##### Disposición adicional sexta. *Calendario Madrid.*

Se adjunta acta de la reunión sobre jornada y calendario laboral para el centro de Madrid del 12 de junio de 1995.

**Disposición adicional séptima. Aparcamiento.**

Durante la vigencia de este Convenio se mantendrá el acuerdo sobre este tema alcanzado en Madrid entre los representantes sindicales y la empresa.

**Disposición adicional octava. Plus Planta de Energías de Santander.**

El personal a turno rotativo destinado en la actualidad en la planta de energías de Santander percibirá, mientras permanezca en este destino, además del Plus de Relevos, el importe equivalente a media hora según anexo V por el tiempo empleado en la ducha para su aseo personal.

**Disposición adicional novena. Norma retén.**

Durante la vigencia del presente Convenio se procederá a una revisión de la actual normativa de retén.

**Disposición adicional décima. Puesto o área de trabajo.**

Transitoriamente y en tanto se produzca en la empresa el desarrollo organizativo previsto, se entenderá por puesto o área de trabajo el conjunto de funciones, deberes, atribuciones y responsabilidades asignadas a uno o más trabajadores que se clasificarán en el Grupo Profesional que proceda de acuerdo con las definiciones recogidas en el artículo 10 del presente Convenio Colectivo.

**Disposición transitoria única. Plan de adaptación de plantillas (1995-1997).**

La Dirección de la empresa plantea la necesidad de alcanzar unos niveles de plantilla competitivos, si bien es su deseo lograrlo mediante mecanismos que eviten consecuencias traumáticas a las personas afectadas.

La representación de los trabajadores una vez estudiada la propuesta acuerda con la Dirección poner en práctica un Plan de Adaptación de Plantillas, que se regirá por las siguientes normas.

1. Duración.—La vigencia del Plan de Adaptación de Plantillas se extenderá desde el 1 de noviembre de 1995 hasta el 31 de diciembre de 1998.

2. Ambito personal.—El 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 Química, 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 dos mecanismos: Bajas anticipadas y régimen especial para las personas que no cotizaron a la Seguridad Social antes del 1 de enero de 1967.

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.

El personal que al 1 de noviembre de 1995 tenga ya cumplidos cincuenta y ocho o más años de edad causará baja forzosa en la empresa el 30 de noviembre de 1995, pasando a la situación de desempleo —si tiene menos de sesenta años—; o a la de pensionista de jubilación —si tiene ya cumplidos sesenta o más años de edad—.

3.1.2 Condiciones económicas: Por lo que respecta a las condiciones económicas, hay que distinguir las siguientes:

- La prestación de desempleo del INEM.
- 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.
- La prestación de jubilación del Plan de Pensiones de «Repsol Química, 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 participe en suspenso en el Plan de Pensiones de «Repsol Química, Sociedad Anónima», con los derechos y obligaciones que para esa condición, fija el Reglamento del Plan.
- Complemento de empresa al desempleo.

La empresa complementará las prestaciones netas por desempleo (calculadas con arreglo a lo dispuesto en las leyes 21/1993 y 22/1993, de

29 de diciembre) hasta el 85 por 100 del total de las percepciones líquidas del trabajador.

Este complemento se percibirá a tanto alzado y descapitalizado al 9 por 100 anual desde la baja con cincuenta y ocho años —o cincuenta y nueve si ya los tiene cumplidos—; 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.
- Complemento Antigüedad.
- Complemento ad-person.
- Plus Turno Relevos.
- Plus Nocturnidad.
- Plus Exceso Tiempo Relevos.
- Plus Festivos Personal Turnos.
- Plus 2 turnos.
- Plus Jefe de turno.
- Plus de Coordinación y Responsabilidad.
- Plus de Disponibilidad.
- Plus Retén de Mantenimiento.
- Grupo de Apoyo.
- Cambio de filtros.
- Plus Llamada.
- Módulos ADP.
- Abono descansos.
- Limpieza interior recipientes.
- Sustitución (fin de semana).
- Plus Aseo (Banbury y Planta de Energías Santander).
- Plus Planta ACN-ACH.
- Plus Transporte.
- Plus Distancia.
- Subvención comidas Madrid y Delegaciones.

La citada garantía del 85 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 Química, Sociedad Anónima» que se celebren antes del día en que el trabajador cumpla los sesenta años de edad.

e) La aportación empresa al Plan de Pensiones desde la fecha de la baja hasta el momento de cumplir sesenta años, incrementada en un 3 por 100 anual y descapitalizada al 9 por 100.

f) Indemnización compensatoria por baja anticipada.

Con independencia de lo anterior al trabajador se le abonará una cantidad alzada como indemnización compensatoria de 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 hubiera cumplido el trabajador sesenta y cinco años de edad.

A tal efecto para compensar lo anterior así como cualquier otro perjuicio que pudiera ocasionarse, se abonará una indemnización capitalizada y descontada al 9 por 100 anual comprensiva de la diferencia entre el 60 por 100 de la base reguladora de la pensión de la Seguridad Social y el 80 por 100 de esa misma base reguladora de la pensión de la Seguridad Social desde los sesenta años —o desde la edad que efectivamente tenga si esta fuera superior— hasta los setenta años, congelada al momento de pasar a jubilación y teniendo en cuenta los topes legales sobre pensiones máximas.

Asimismo, la indemnización incluirá la aportación empresa al Plan de Pensiones desde los sesenta a los sesenta y cinco años congelada a los sesenta años y descapitalizada al 9 por 100 anual.

3.1.3 La indemnización comprensiva de los apartados d), e) y f) podrá recibirse en forma de renta vitalicia a abonar por una entidad aseguradora, en forma de capital o mixta.

3.2 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 causará 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 neta 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 Química, 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, pasará a la situación de partícipe en suspenso en el Plan de Pensiones de «Repsol Química, Sociedad Anónima», con los derechos y obligaciones que, para esa condición, fija el Reglamento del Plan.

d) La indemnización compensatoria por baja anticipada en condiciones idénticas a las señaladas en el párrafo d) y e), del punto 3.1.2 precedente desde los sesenta y tres hasta los sesenta y cinco años.

3.3 Observaciones comunes a todas las bajas.

3.3.1 Opciones de indemnización.

Los trabajadores afectados por este PAP podrán optar entre:

a) Percibir la indemnización prevista en el artículo 51 del E.T. 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.

3.3.2 Saldo y finiquito de la relación laboral.

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

Serán de aplicación las revisiones salariales que, en su caso, por desviación de IPC proceda a revisar en idénticas condiciones que para el personal en activo se realicen.

4. Contrataciones.—Como consecuencia de las bajas anticipadas, que se estiman en 118, se producirán entre 20 y 30 ingresos del exterior.

Para estos ingresos se aplicará 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.

A los efectos previstos en el artículo 11 punto 1 del V Convenio Colectivo de «Repsol Química, Sociedad Anónima» con vigencia para los años 1995, 1996 y 1997, a los citados trabajadores que causaron baja con contratos temporales y que, en su caso, se incorporen a la empresa, se les computarán como tiempo de permanencia en el nivel de entrada, los periodos de contratación en prácticas o interinidad si se contratan nuevamente.

Las bajas que se produzcan no generarán la realización de horas extraordinarias, debiendo en consecuencia estar formado el sustituto, en aquellos casos que proceda, con antelación suficiente para permitir la prejubilación.

#### ANEXO I

##### Sueldos base 1995

Niveles salariales	Salario
1	5.229.542
2	4.914.984
3	4.619.345
4	4.329.062
5	4.061.751
6	3.796.505
7	3.796.505
8	3.609.148
9	3.466.792
10	3.173.484
11	2.933.726
12	2.602.050
13	2.118.000
14	1.892.000
15	1.690.000

#### ANEXO II

##### Turno-relevo

VALOR MENSUAL	VALOR ANUAL
21.964	263.568

NOCTURNIDAD  
2.727 pesetas/noche

EXCESO TIEMPO RELEVO  
71.472 pesetas/año

#### ANEXO III

##### Plus Cobertura

Niveles	Valor unitario	Valor doble
6	13.540	27.080
7	13.540	27.080
8	12.928	25.856
9	12.296	24.592
10	11.660	23.320
11	10.436	20.872
12	9.852	19.704
13	8.078	16.156
14	6.625	13.250
15	5.465	10.930

#### ANEXO IV

##### Horas extraordinarias

Niveles	Base	Valor unitario
6	670	1.173
7	670	1.173
8	640	1.120
9	609	1.066
10	578	1.012
11	517	905
12	487	852
13	399	698
14	327	572
15	270	472

#### ANEXO V

##### Valor equivalente horas otros pluses

Niveles	Base	Valor unitario	Valor unitario llamada
6	854	1.495	3.198
7	854	1.495	3.198
8	815	1.427	3.053
9	775	1.357	2.903
10	736	1.286	2.752
11	658	1.151	2.463
12	622	1.089	2.329
13	510	892	1.908
14	417	732	1.565
15	345	604	1.292



En caso de «abono descanso» los valores serán los siguientes:

Niveles	Base	Valor unitario
6	843	1.475
7	843	1.475
8	804	1.408
9	765	1.339
10	726	1.269
11	649	1.136
12	614	1.074
13	503	880
14	412	722
15	340	596

#### ANEXO VI

##### Plus Flexibilidad Horaria

Niveles	Valor unitario
6	640
7	640
8	611
9	581
10	552
11	493
12	466
13	382
14	313
15	259

#### ANEXO VII

##### Antigüedad (\*)

Niveles	Importe trienio	Importe quinquenio
1	110.288	220.575
2	110.288	220.575
3	110.288	220.575
4	110.288	220.575
5	110.288	220.575
6	110.288	220.575
7	93.309	186.617
8	93.309	186.617
9	93.309	186.617
10	73.848	147.696
11	64.150	128.300
12	52.499	104.999

(\*) Sin incremento.  
Valores para personal con ingreso anterior a 1 de enero de 1995.

##### Antigüedad (\*)

Niveles	Importe quinquenio
1	85.000
2	85.000
3	85.000
4	85.000
5	85.000
6	85.000
7	85.000
8	85.000
9	85.000
10	85.000
11	85.000
12	85.000

Niveles	Importe quinquenio
13	85.000
14	85.000
15	85.000

(\*) Sin incremento.  
Valores para personal con ingreso posterior a 31 de diciembre de 1994.

#### ANEXO VIII

##### Grupo de apoyo (\*)

Niveles	1 por 10 2 por 15 (mes)	2 por 20 mismo puesto (mes)	2 por 20 varios puestos (mes)	3 por 30 (mes)
7	26.579	31.893	37.210	42.524
8	25.530	30.637	35.743	40.848
9	23.796			
10	23.371	28.042	32.719	37.392
11	21.604			
12	19.162			

(\*) No corresponde incremento.

#### ANEXO IX

##### Equivalencia de las antiguas categorías profesionales a grupos profesionales

Categoría profesional	Grupo profesional
Técnico titulado superior. Jefe 1.ª administrativo. Analista de Sistemas.	Técnicos superiores.
Ingeniero técnico. Ayudante técnico. Delineante proyectista. A. T. S. Analista de Aplicaciones. Jefe 2.ª administrativo.	Técnicos medios.
Jefe de Turno. Contramaestre. Encargado. Jefe de Equipo.	Mandos Intermedios.
Analista 1.ª Analista 2.ª Contramaestre. Programador de Ordenador. Operador de Ordenador. Delineante.	Especialistas técnicos.
Jefe 3.ª administrativo. Oficial 1.ª administrativo. Oficial 2.ª administrativo. Traductores. Oficial 1.ª de Producción. Oficial 2.ª de Producción. Oficial 1.ª de Mantenimiento. Oficial 2.ª de Mantenimiento. Oficial 1.ª de Seguridad. Operador básico.	Administrativos.
Carretileros. Conductores. Subalternos. Oficial de Almacén. Auxiliares. Almacenero. Oficial 3.ª Operador auxiliar.	Oficiales cualificados.  Subalternos/Operarios.

## ANEXO X

Tabla de equivalencias a los efectos de grupos de cotización a la Seguridad Social

Antigua categoría	Grupo de cotización	Grupo profesional
Técnico titulado superior .....	1	Técnico superior.
Jefe 1.ª administrativo .....	3	Técnico superior.
Analista de Sistemas .....	3	Técnico superior.
Ingeniero técnico .....	2	Técnico medio.
Ayudante técnico .....	4	Técnico medio.
A.T.S. ....	2	Técnico medio.
Jefe 2.ª administrativo .....	3	Técnico medio.
Analista de Aplicaciones .....	3	Técnico medio.
Delineante proyectista .....	4	Técnico medio.
Jefe de Turno .....	4	Mando intermedio.
Contramaestre .....	4	Mando intermedio.
Operador de Ordenador .....	5	Especialista técnico.
Jefe 3.ª administrativo .....	3	Administrativo.
Encargado .....	4	Mando intermedio.
Jefe de Equipo .....	8	Mando intermedio.
Traductor .....	5	Administrativo.
Oficial 1.ª administrativo .....	5	Administrativo.
Analista 1.ª .....	4	Especialista técnico.
Delineante .....	4	Especialista técnico.
Operador de Ordenador .....	5	Especialista técnico.
Oficial 1.ª de Mantenimiento .....	8	Oficial cualificado.
Oficial 1.ª de Producción .....	8	Oficial cualificado.
Oficial 1.ª de Seguridad .....	8	Oficial cualificado.
Carretileros .....	8	Subalterno/Operario.
Conductores/Oficial 1.ª .....	8	Subalterno/Operario.
Oficial de Almacén .....	8	Subalterno/Operario.
Oficial 2.ª administrativo .....	5	Administrativo.
Oficial 2.ª de Producción .....	8	Oficial cualificado.
Almacenero .....	6	Subalterno/Operario.
Analista 2.ª .....	4	Especialista técnico.
Subalternos .....	6	Subalterno/Operario.
Auxiliares .....	7	Subalterno/Operario.
Oficial 3.ª .....	9	Subalterno/Operario.
Operador básico .....	8	Oficial cualificado.
Operador auxiliar .....	9	Subalterno/Operario.

A los trabajadores que por aplicación de normas o Convenios anteriores estuvieran incluidos en algún grupo de cotización distinto de los reflejados en el presente anexo se les mantendrá, a título personal, el grupo por el que actualmente vienen cotizando.

## MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

**22856** RESOLUCION de 21 de julio de 1995, de la Dirección General de la Energía, por la que se homologa, a efectos de seguridad contra la emisión de radiaciones ionizantes, el equipo generador de rayos X de la marca «Asoma Instruments, Inc.», serie 200T.

Recibida en esta Dirección General la documentación presentada por «Eurocomercial, Sociedad Anónima», con domicilio social en calle Cervantes, número 21, Oviedo, por la que solicita la homologación del equipo generador de rayos X de la marca «Asoma Instruments, Inc.», serie 200T;

Resultando que por el interesado se ha presentado la documentación exigida por la legislación vigente que afecta al producto cuya homologación solicita, y que el laboratorio de verificación del Centro de Investigaciones Energéticas, Medioambientales y Tecnológicas (CIEMAT), mediante dictamen técnico, y el Consejo de Seguridad Nuclear por informe, han hecho constar que los modelos presentados cumplen con las normas de homologación de aparatos radiactivos;

Considerando que por el Comité Permanente de Reglamentación y Homologación de este Ministerio, se ha informado favorablemente;

Vista la Orden de 20 de marzo de 1975, por la que se aprueban las normas de homologación de aparatos radiactivos («Boletín Oficial del Estado» de 1 de abril);

De acuerdo con el Consejo de Seguridad Nuclear,

Esta Dirección General, de conformidad con lo establecido en la referida disposición, ha resuelto homologar, a efectos de seguridad contra la emisión de radiaciones ionizantes, el equipo generador de rayos X de la marca «Asoma Instruments, Inc.», serie 200T, con la contraseña de homologación NHM-X111.

La homologación que se otorga por la presente Resolución queda sujeta a las siguientes condiciones:

Primera.—El equipo radiactivo que se homologa es un generador de rayos X de la marca «Asoma Instruments, Inc.», serie 200T, de 30 kV, 133 µA y 9 vatios, de tensión, intensidad de corriente y potencia máximas, respectivamente.

Segunda.—El uso a que se destina el equipo radiactivo es el análisis de muestras por fluorescencia de rayos X.

Tercera.—Cada equipo radiactivo deberá llevar marcado de forma indeleble, al menos, la marca y modelo o el número de homologación, la palabra «Radiactivo» y el número de serie.

Además, llevará una etiqueta en la que figure, al menos, el importador, la fecha de fabricación, el distintivo básico recogido en la norma UNE 73-302 y la palabra «Homologado».

La marca y etiqueta indicadas anteriormente se situarán en el exterior del equipo y en un lugar visible.

Cuarta.—Cada equipo radiactivo suministrado debe ir acompañado de la siguiente documentación:

I. Un certificado en el que se haga constar:

a) Número de serie del equipo y fecha de fabricación.

b) Declaración de que el prototipo ha sido homologado por la Dirección General de la Energía, con el número de homologación, fecha de la Resolución y de la del «Boletín Oficial del Estado» en que ha sido publicada.

c) Declaración de que el equipo corresponde exactamente con el prototipo homologado y que la intensidad de dosis de radiación en todo punto exterior a 0,1 metros de la superficie del equipo suministrado no sobrepasa 1 µSv/h.

µ) Uso para el que ha sido autorizado y período válido de utilización.

e) Especificaciones recogidas en el certificado de homologación del equipo.

f) Especificaciones y obligaciones técnicas para el usuario que incluyan las siguientes:

i) No se deberán retirar las indicaciones o señalizaciones existentes en el equipo.

ii) El equipo debe ser utilizado sólo por personal que sea encargado expresamente para su utilización, para lo cual se le hará entrega del manual de operación del equipo para su conocimiento y seguimiento.

iii) Se llevará a cabo la asistencia técnica y verificaciones periódicas sobre el equipo que se recojan en su programación de mantenimiento a fin de asegurar que sigue cumpliendo todos los requisitos que le fueron exigidos para su homologación desde el punto de vista de la seguridad y protección radiológica y se dispondrá de un registro de los comprobantes, donde consten los resultados obtenidos.

II. Manual de operación en español que recoja las características técnicas e instrucciones de manejo del equipo, información sobre los riesgos de las radiaciones ionizantes y las recomendaciones básicas de protección radiológica a tener en cuenta en la utilización del equipo y las actuaciones a seguir en caso de avería de alguno de los sistemas de seguridad.

III. Programa de mantenimiento en español que recoja la asistencia técnica y las verificaciones periódicas que el fabricante recomiende llevar a cabo sobre los parámetros o sistemas relacionados con la seguridad radiológica del equipo, incluyendo, al menos, una revisión cada dos años y una previa a la puesta en marcha del equipo tras su instalación, o tras una avería o incidente que pudiera afectar a su seguridad y que comprenda:

Una verificación de que la intensidad de dosis a 0,1 metros de su superficie no sobrepasa 1 µSv/h.

Una verificación del correcto funcionamiento de los sistemas de seguridad y de las señalizaciones del equipo.