

Decimosexto.—El Ministerio de Educación y Cultura, con cargo a los programas de gasto que gestiona la Dirección General de Centros Educativos, suplementará en 1.000.000 de pesetas la asignación anual de gastos de funcionamiento a cada uno de los 50 centros que se hayan distinguido muy especialmente por la calidad de su Plan de Mejora, de sus procesos y de sus resultados. Dicha asignación adicional irá destinada a financiar un nuevo Plan.

De entre las propuestas efectuadas por los Directores provinciales, se efectuará una selección final por una Comisión, formada por:

El Director general de Centros Educativos, que actuará como Presidente.  
El Subdirector general de Institutos de Educación Secundaria y Escuelas de Idiomas.

El Subdirector general de Centros de Educación Infantil y Primaria.  
La Subdirectora general de Enseñanzas Artísticas.  
La Subdirectora general de Educación Especial y Atención a la Diversidad.  
El Subdirector general de Formación Profesional Reglada.

El Secretario general de la Dirección General, que actuará como Secretario de la Comisión.

El resultado se dará a conocer el mes de septiembre de 1998.

Decimoséptimo.—El Ministerio de Educación y Cultura promoverá, en la forma que se determine, la difusión de los mejores Planes Anuales de Mejora como reconocimiento a los correspondientes centros docentes y como medio de extender las buenas prácticas de gestión educativa a fin de que otros centros puedan beneficiarse de ellas.

Madrid, 2 de septiembre de 1997.—El Director general, Francisco López Rupérez.

Ilmos. Sres. Directores provinciales y Subdirectores territoriales del Ministerio de Educación y Cultura.

## MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

**19942** *RESOLUCIÓN de 14 de agosto de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y posterior publicación del texto del Convenio Colectivo de la empresa «Repsol Comercial de Productos Petrolíferos, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Repsol Comercial de Productos Petrolíferos, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9007651), que fue suscrito con fecha 17 de julio de 1997, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra, por el Comité de empresa, en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 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, 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, 14 de agosto de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

### III CONVENIO COLECTIVO DE «REPSOL COMERCIAL DE PRODUCTOS PETROLÍFEROS, SOCIEDAD ANÓNIMA», 1996-1997-1998

#### TÍTULO I

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

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

##### Artículo 2. *Ámbito personal.*

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

##### Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia de tres años, que se extenderá desde el día 1 de enero de 1996 hasta el día 31 de diciembre de 1998, con excepción de aquellos artículos o materias para las que se estipule una vigencia específica.

##### Artículo 4. *Prórroga y resolución.*

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

##### Artículo 5. *Comisión de Garantía.*

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

Esta Comisión, de carácter paritario, estará integrada, por parte de la representación social, por siete Vocales designados por los Sindicatos integrantes de la Comisión Negociadora del presente Convenio y de los asesores que se requieran, con voz y sin voto. La representación de la Dirección de la empresa no podrá exceder en número a la representación social.

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

Se nombrará un Secretario, debiendo recaer el nombramiento necesariamente en un miembro de la representación sindical. Corresponderá al Secretario citar a los integrantes de la Comisión con indicación de los asuntos a tratar. De cada reunión levantará la correspondiente acta.

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

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

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

#### TÍTULO II

##### Organización del trabajo

##### Artículo 7. *Organización del trabajo.*

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

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

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

## TÍTULO III

## Sistema de clasificación profesional

## Artículo 8. Grupos profesionales.

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

## 1. Técnico superior:

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

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

## 2. Técnico medio:

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

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

## 3. Mando intermedio:

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

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

## 4. Técnico ayudante:

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

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

## 5. Administrativo:

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

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

## 6. Operarios:

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

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

## Artículo 9. Retribuciones.

Para cada grupo profesional se 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. Podrá aplicarse a los trabajadores de nuevo ingreso, que permanecerán en él durante los primeros tres años de actividad laboral. Computarán a estos efectos los períodos de contratación por tiempo indefinido en cualquier empresa del grupo Repsol.

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

El nivel básico de cada grupo profesional será el mismo para todos los puestos integrados en él.

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

Los niveles de entrada, básico y de desarrollo para cada grupo profesional, son los que se establecen en el anexo 1.

## Artículo 10. Desempeño.

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

Existirán los siguientes grados de desempeño:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Mayor contribución a los resultados de su unidad.

Amplia autonomía e iniciativa en el desempeño del trabajo.

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

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

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

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

## Artículo 11. Movilidad funcional.

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

2. Cambio de puesto de trabajo.—Caso de producirse una vacante, por nueva creación, rotación o baja de su titular, la Dirección podrá asignar a ella a cualquier trabajador, sin menoscabo de su dignidad y sin perjuicio de su formación y promoción, siempre que no signifique modificación sustancial de sus condiciones de trabajo, y que pertenezca al mismo grupo profesional.

El cambio de puesto de trabajo dentro del mismo grupo profesional, no supone por sí mismo cambio en las condiciones retributivas de su titular.

3. Cambio de puesto a otro de distinto grupo profesional.—El trabajador que pase a ocupar un puesto encuadrado en un grupo profesional cuyo nivel básico sea superior al del grupo profesional de origen, mantendrá sus condiciones retributivas (nivel salarial ostentado) hasta alcanzar el nivel de desempeño pleno del puesto, mediante formación y experiencia. Una vez alcanzado éste, pasará a consolidar el nivel básico del nuevo grupo profesional, salvo que su nivel salarial fuera ya superior, en cuyo caso conservará este.

4. Trabajo de superior categoría.—Únicamente se dará cuando el nivel básico del grupo profesional en que se encuadren las funciones que transitoriamente pase a realizar el trabajador, exceda de la retribución real del trabajador (nivel salarial ostentado). La compensación a percibir, en este caso, será la diferencia entre ambas cifras.

Sin perjuicio de lo anterior, 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 superior de más de seis meses durante un año, u ocho meses durante dos años, consecutivos o alternos, podrá reclamar ante la Dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada.

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

El personal de alta en la empresa a 17 de julio de 1997, se integrará en el sistema de clasificación profesional regulado en este título de la siguiente forma:

Se le asignará el grupo profesional ostentado en la fecha inmediatamente anterior a la anteriormente indicada.

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

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

En aquellos casos, en que en la fecha del proceso de asignación anteriormente expuesto, el grupo profesional del trabajador no coincida con el del puesto que desempeña, se le respetará, a título personal. Quienes se encuentren en esta circunstancia, de producirse una vacante de su grupo profesional, podrán optar a ella, con carácter preferente, siempre que cumplan los requisitos y exigencias requeridos para su desempeño, tales como formación, idoneidad, etc.

**Artículo 13. Publicidad de vacantes.**

La Dirección, sin perjuicio de las facultades organizativas que le corresponden, dará la debida publicidad de la existencia de las vacantes de los puestos de trabajo encuadrados en los grupos profesionales regulados en este Convenio.

#### TÍTULO IV

##### Régimen de retribución

**Artículo 14. Crecimiento salarial y cláusula de revisión.**

Para 1996 serán de aplicación los valores salariales que, para cada uno de los conceptos retributivos, se establecen de forma expresa en el articulado de este Convenio Colectivo.

Para 1997, la masa salarial de Convenio al 31 de diciembre de 1996, se incrementará en el 2,5 por 100. El criterio de reparto para dicho año será el que se indica en el anexo 3.

En el supuesto de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) registrado por el Instituto Nacional de Estadística para el año 1997 resultase superior al 2,5 por 100 considerado, se llevará a cabo una revisión salarial retroactiva en la cuantía equivalente entre el IPC real y el porcentaje aplicado. Tal revisión afectará a los mismos conceptos retributivos sobre los que se hubiera operado en el incremento inicial, y en la misma proporción.

Para el año 1998, y con efectos de 1 de enero, se aplicará un incremento sobre la masa salarial de una décima por debajo del IPC previsto por el Gobierno para ese año. El criterio de reparto para dicho año será el que se indica en el anexo 3.

Igualmente, en el supuesto de que el IPC registrado por el Instituto Nacional de Estadística para el año 1998 resultase superior al incremento considerado, se llevará a cabo una revisión salarial retroactiva en la cuantía equivalente a la diferencia entre el IPC real y el porcentaje aplicado.

Tal revisión afectará a los mismos conceptos retributivos sobre los que se hubiera operado en el incremento inicial, y en la misma proporción.

**Artículo 15. Salario base.**

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

La tabla de niveles salariales, con efectos de 1 de enero de 1996, es la establecida en el anexo 2.

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

**Artículo 16. Complemento personal por porcentaje de diferencia entre niveles de desarrollo.**

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

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

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

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

**Artículo 17. Antigüedad.**

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

Su cuantía, de idéntico valor para todos los grupos profesionales, es, con efectos de 1 de enero de 1996 y durante toda la vigencia del presente Convenio, de 85.000 pesetas brutas anuales por quinquenio.

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

Al personal con fecha de ingreso anterior al 1 de enero de 1996 le será de aplicación lo dispuesto en la disposición transitoria.

**Artículo 18. Turnicidad.**

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

Su cuantía, con efectos de 1 de enero de 1996, es de 33.341 pesetas brutas por mes.

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

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

**Artículo 19. Nocturnidad.**

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

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

Su valor, con efectos de 1 de enero de 1996, es de 3.397 pesetas brutas por noche trabajada.

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

Su valor, con efectos de 1 de enero de 1996, es de 424 pesetas brutas por hora.

Artículo 20. *Conceptos salariales de vencimiento periódico superior al mes, distintos de las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad.*

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

Artículo 21. *Plus de transporte y distancia.*

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

Artículo 22. *Horas extraordinarias.*

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

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

siendo:

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

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

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

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

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

Artículo 23. *Complemento incapacidad temporal.*

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

Salario base.  
Complemento personal.  
Antigüedad.  
Turnicidad.

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

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

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

Artículo 24. *Recibo de salarios.*

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

A partir del 1 de enero de 1997, pasará a efectuarse mediante el recibo cuyo formato figura en el anexo 6.

## TÍTULO V

### Tiempo de trabajo

Artículo 25. *Jornada de trabajo.*

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

No obstante lo anterior, se respetará a título personal la menor jornada a los trabajadores que la tienen reconocida por contrato de trabajo.

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

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

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

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

Artículo 26. *Horario de trabajo.*

1. Personal de jornada ordinaria: Anualmente se confeccionarán el cuadro horario y el calendario laboral, que deberán contemplar los siguientes extremos:

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

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

Calendario laboral: Contemplará los festivos oficiales de carácter laboral.

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

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

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

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

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

Artículo 27. *Vacaciones.*

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

En el año de comienzo de la relación laboral, el personal de nuevo ingreso disfrutará dentro del mismo, la parte proporcional que corresponda

según el número de meses trabajados durante el año, computándose a estos efectos la fracción de mes como mes completo.

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

#### Artículo 28. *Licencias retribuidas.*

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

Matrimonio propio: Quince días naturales.

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

Alumbramiento esposa y enfermedad grave o fallecimiento de cónyuge, hijos, padres, hermanos, abuelos y nietos —en grado de consanguinidad o afinidad—: Tres días si ocurre en la localidad de residencia o en su zona de influencia (radio de 50 kilómetros); que se elevarán a cinco si obliga a desplazamientos a localidad distinta fuera de dicha zona. De estos días, dos serán siempre laborables.

Traslado de domicilio habitual: Un día.

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

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

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, o disfrutarla al principio o final de la jornada. De trabajar ambos cónyuges, este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, si bien, en caso de disfrute por este último, le será en los estrictos términos del número 4 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

#### Artículo 29. *Licencias no retribuidas.*

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

#### Artículo 30. *Excedencia.*

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

### TÍTULO VI

#### Beneficios extrasalariales

#### Artículo 31. *Préstamos.*

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

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

Estos préstamos, que no devengarán interés alguno, se concederán por una Comisión Mixta Paritaria de la Dirección y los representantes de los trabajadores.

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

#### Artículo 32. *Subvención comida.*

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

Su cuantía, para todo el período de vigencia del Convenio Colectivo será de 1.028 pesetas brutas.

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

Alternativamente, y a opción del trabajador, éste podrá sustituir, por períodos anuales completos, coincidiendo con el año natural, el cobro de la anterior subvención por la percepción de bono-comida con valor facial de 900 pesetas por unidad.

#### Artículo 33. *Ayuda por hijos disminuidos físicos y mentales.*

Los trabajadores con hijos disminuidos físicos o mentales reconocidos por el INSS/INSERSO con un grado de incapacidad no inferior a un 33 por 100, tendrán derecho a una percepción, por cada hijo en dicha situación, de 16.037 pesetas brutas al mes.

### TÍTULO VII

#### Jubilación

#### Artículo 34. *Jubilación.*

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

### TÍTULO VIII

#### Movilidad geográfica

#### Artículo 35. *Traslado.*

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

El traslado podrá realizarse:

A instancia del trabajador.

Por mutuo acuerdo de empresa y trabajador.

Por decisión de la Dirección de la empresa.

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

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

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

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

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

Con ocasión del traslado por decisión de la Dirección de la empresa, siempre que éste se haya producido a partir del 1 de enero de 1996, ésta abonará al trabajador:

Gastos de traslado:

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

Prestación por traslado:

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

Trabajador/a: 1.080.000 pesetas.  
 Cónyuge: 324.000 pesetas.  
 Hijo: 162.000 pesetas.

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

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

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

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

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

- a) Ayuda a fondo perdido de 2.600.000 pesetas para la compra de vivienda, teniendo durante los dos primeros años, a efectos de posible devolución, el mismo tratamiento que la cantidad «Prestación por traslado».
- b) Ayuda alquiler de 43.200 pesetas mensuales durante siete años.

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

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

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

La cuantía máxima de dicho crédito será del 70 por 100 del valor de tasación de la vivienda, sin que pueda exceder de 5.400.000 de pesetas.

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

Concedida la prórroga, durante ésta el crédito devengará el interés legal del dinero vigente a la fecha de concesión de la misma, que se abonará mensualmente mediante descuento en nómina de haberes.

Los importes de prestación por traslado, ayuda vivienda y crédito puente se revisarán para 1997 y para 1998, en el mismo porcentaje en que se revise para esos años el concepto salario base.

Licencia por traslado.—Se establece una licencia retribuida por los días necesarios para efectuar el cambio de residencia, con el límite máximo de diez días laborables. Este permiso podrá disfrutarse, a opción del trabajador, continuado o fraccionadamente. En los días laborales de licencia, el trabajador percibirá las compensaciones establecidas en la normativa de la empresa sobre gastos de viaje.

De estos traslados se informará previamente a la representación de los trabajadores.

En caso de producirse vacante a cubrir, dentro del mismo grupo profesional a que pertenezca el trabajador trasladado, en el centro de trabajo de origen, el trabajador podrá optar, previa solicitud escrita a cubrir dicha vacante, siempre que cumpla los requisitos y exigencias del puesto a cubrir.

#### Artículo 36. *Desplazamiento temporal.*

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

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

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

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

### TÍTULO IX

#### Salud laboral y seguridad

#### Artículo 37. *Salud y seguridad laboral.*

En todas aquellas materias que afecten a la seguridad e higiene en el trabajo, será de aplicación la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, sus normas reglamentarias de desarrollo y demás normativa concordante. Las disposiciones de carácter laboral contenidas en dicha ley, así como las normas reglamentarias que se dicten para su desarrollo, tienen el carácter de derecho necesario mínimo indispensable, siendo, por tanto, de plena aplicación, con independencia de lo previsto en este artículo.

La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que, para alcanzarlo, se requiere la realización de una correcta evaluación de los riesgos en los centros de trabajo, que permita la planificación de actuaciones preventivas con objeto de eliminar o controlar y reducir dichos riesgos.

A estos efectos, ambas partes acuerdan abordar la aplicación de esta materia, en consonancia con los siguientes criterios y declaraciones generales:

#### 1. Principios generales:

1.1 De la acción preventiva: La acción preventiva estará inspirada en los siguientes principios:

Evitar y combatir los riesgos en su origen.

Evaluar aquellos que no se puedan evitar.

Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro, utilizándose los equipos de protección individual sólo cuando no sea posible evitar los riesgos actuando sobre sus causas.

Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

Planificar la prevención.

Adaptar el trabajo a la persona en especial en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo.

1.2 Evaluación de riesgos: En cuanto a evaluación de riesgos se aplicará el procedimiento establecido en el grupo Repsol, a partir del cual se planificará la acción preventiva en la empresa.

Cuando como consecuencia de la evaluación de riesgos, en un puesto de trabajo se valore algún factor de riesgo como severo, con carácter perentorio se adoptarán las medidas necesarias para reducir tal nivel de riesgo.

Si el resultado de la valoración fuera el de importante, con carácter urgente se establecerán y llevarán a cabo las acciones necesarias para reducir tal nivel de riesgo.

En cuanto a sustancias químicas y agentes físicos en el medio ambiente laboral y hasta que se actualice la legislación en la materia, se considerarán como niveles máximos admisibles los valores límite umbral utilizados por lo S. S. H. del Ministerio de Trabajo.

1.3 Planificación de la prevención: Con la información obtenida en el proceso de evaluación de riesgos, se efectuará la planificación de la actividad preventiva al objeto de eliminar o controlar y reducir los riesgos, conforme a un orden de prioridades en función de su magnitud y número de trabajadores expuestos a los mismos.

La planificación de la prevención, que se realizará cumpliendo los mecanismos de información y consulta a los representantes de los trabajadores previstos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, incluirá los siguientes temas:

Medios humanos y materiales y recursos económicos necesarios.

Medidas de emergencia y de vigilancia de la salud.

Información y formación de los trabajadores en materia preventiva.

Fases y prioridades del desarrollo de las medidas de prevención.

En cada centro de trabajo, y por cada área homogénea, se llevará el registro periódico de los datos ambientales con la frecuencia y metodología que establezca el plan de prevención con el fin de conocer la evaluación del ambiente de trabajo. La recogida de muestras y posteriores análisis será efectuada por los servicios de prevención de la empresa o por especialistas llamados al efecto. Los resultados del muestreo serán puestos a disposición de las partes interesadas.

En los casos que corresponda se tendrá en cuenta, en materia de jornada, lo previsto en el artículo 23 del Real Decreto 1561/1995, de 21 de



septiembre, en relación con las limitaciones de los tiempos de exposición al riesgo.

1.4 Vigilancia de la salud de los trabajadores: La vigilancia de la salud de los trabajadores por medio de reconocimientos médicos estará sometida a los siguientes principios:

Sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento salvo en aquellos casos en que, previa consulta a los representantes de los trabajadores, se consideren imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud de un trabajador puede entrañar peligro para él mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa, o cuando venga establecido por disposición legal.

Se llevará a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad, la dignidad del trabajador y la confidencialidad de toda información relacionada con su estado de salud.

Los datos relativos a la vigilancia de la salud serán puestos en conocimiento del trabajador y no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en su perjuicio.

Se llevará a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

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

Aquellos trabajadores que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular, debiendo cumplir las indicaciones y prescripciones de los Servicios Médicos.

#### Artículo 38. *Delegados de prevención.*

Los Delegados de prevención serán elegidos por y entre los representantes de los trabajadores conforme a la escala establecida en el artículo 35 de la ley. En los centros de trabajo de hasta treinta trabajadores, el Delegado de personal será el Delegado de prevención, y en los centros de trabajo en los que el número de trabajadores oscile entre treinta y uno y cuarenta y nueve habrá un Delegado de prevención que será elegido por y entre los representantes del personal.

En lo que se refiere a sus competencias y facultades se estará a lo previsto en el artículo 36 de la Ley 31/1995.

Será de aplicación a los Delegados de prevención lo previsto en el artículo 37 de la Ley de Prevención 31/1995. En su condición de representantes de los trabajadores, podrán utilizar horas sindicales para el desarrollo de su actividad como tales.

No obstante lo anterior, será considerado, en todo caso, como tiempo efectivo de trabajo, sin imputación al crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del número 2 del artículo 36 de la ley 31/1995, de 9 de noviembre.

#### Artículo 39. *Comité de Seguridad y Salud.*

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en todos los centros de trabajo que cuenten con cincuenta o más trabajadores.

El Comité estará formado por los Delegados de prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de prevención.

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán con voz pero sin voto los Delegados sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la empresa que no estén incluidos en la composición a la que se refiere el párrafo anterior. En las mismas condiciones podrán participar trabajadores de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de las concretas cuestiones que se debatan en este órgano y técnicos en prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

La Dirección de la empresa aportará los recursos, humanos y materiales, necesarios tanto para la elaboración de las actas así como para

la prestación y circulación de la información necesaria para las reuniones del Comité, y todas aquellas que la ley prevé que han de ser facilitadas a los miembros del Comité.

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá con la periodicidad que sus normas de funcionamiento determinen, no pudiendo ser ésta inferior a la trimestral, y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo.

##### 1. Competencias del Comité de Seguridad y Salud.

Sin perjuicio de lo establecido en la ley, son competencias del Comité de Seguridad y Salud:

a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán antes de su puesta en práctica, y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de:

- Planificación.
- Organización del trabajo.
- Introducción de nuevas tecnologías.
- Organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención.
- Proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

b) Proponer y promover iniciativas tendentes a mejorar los niveles de prevención de los riesgos en el centro de trabajo.

##### 2. Facultades del Comité de Seguridad y Salud.

El Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:

a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

b) Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones. Así como los procedentes de los servicios de prevención, en su caso.

c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

d) Conocer e informar la memoria y programación anual de los servicios de prevención.

#### Artículo 40. *Formación en materia de prevención.*

##### 1. De los trabajadores.

Antes de ser asignado a un puesto de trabajo, el trabajador recibirá una formación teórica y práctica suficiente y adecuada en materia preventiva.

Sólo los trabajadores que hayan recibido información suficiente y adecuada podrán ser asignados a puestos de trabajo con riesgos específicamente graves.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evaluación de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

##### 2. De los Delegados de prevención.

Los Delegados de prevención recibirán formación adecuada que les permita desarrollar las funciones asignadas, para lo cual se establecerán programas especiales dentro de los planes generales de formación de cada empresa.

Estos programas de formación se consultarán en el seno de los Comités de Seguridad y Salud, pudiéndose incluir dentro de los mismos las acciones formativas promovidas directamente por las organizaciones sindicales para sus Delegados.

#### Artículo 41. *Consulta y participación.*

Deberá consultarse con la debida antelación a los Delegados de prevención, como representantes de los trabajadores, la adopción de las decisiones relativas a las materias a continuación relacionadas:

a) La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores, derivadas de la elección de los equipos, la determinación

y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.

b) La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la designación de los trabajadores encargados de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo.

c) La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.

d) El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.

e) Cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores.

f) Todo ello en los términos y condiciones establecidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

#### Artículo 42. *Protección a la maternidad.*

Cuando en el puesto de trabajo existan agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de la mujer embarazada o del feto, se procederá a la modificación de las condiciones de trabajo o al cambio de puesto, sin menoscabo de las condiciones económicas de la trabajadora, lo cual tendrá efectos hasta que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al puesto o función anterior.

Si se hiciese necesario el cambio de puesto de trabajo éste se llevará a cabo, previa consulta de los trabajadores, en el siguiente orden:

Dentro del Departamento con el mismo horario.

Dentro del Departamento con distinto horario.

En otro Departamento y con el mismo horario.

En otro Departamento y con distinto horario.

Lo anteriormente dispuesto será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones del trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo.

#### Artículo 43. *Protección de los menores.*

Antes de la incorporación al trabajo de jóvenes menores de dieciocho años, y previamente a cualquier modificación importante de sus condiciones de trabajo, el empresario deberá efectuar una evaluación de los puestos de trabajo a desempeñar por los mismos, teniendo especialmente en cuenta los riesgos específicos para la seguridad, la salud y el desarrollo de los jóvenes.

En todo caso, el empresario informará a dichos jóvenes y a sus padres o tutores que hayan intervenido en la contratación de los posibles riesgos y de todas las medidas adoptadas para la protección de su seguridad y salud.

#### Artículo 44. *Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.*

Se garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.

#### Artículo 45. *Medio ambiente.*

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

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.

Para alcanzar los objetivos marcados, se considera fundamental adoptar 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.

## TÍTULO X

### Derechos sindicales

#### Artículo 46. *Ejercicio de los derechos sindicales.*

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

Como complemento a lo anterior, se acuerda:

a) El Delegado sindical:

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

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 47. *Ejercicio de los derechos de representación.*

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### 1.º A nivel de empresa:

Los sindicatos y agrupaciones titulares de las bolsas globales de horas así creadas, deberán comunicar, a través de la sección sindical, la distribución trimestral de horas. Dicha distribución deberá contener, como mínimo:

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

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

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

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

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

que legalmente le corresponde, sin posibilidad de acumularlas a la bolsa global de horas.

#### 2.º A nivel individual:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1) El Comité de empresa recibirá la siguiente información:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 48. *Comisión paritaria de información y seguimiento.*

Se constituirá una comisión de información y seguimiento, con vigencia hasta el 31 de diciembre de 1998, compuesta por un máximo de siete miembros por la Dirección de la empresa y siete por la representación de los trabajadores. Esta representación se establecerá proporcional al número de representantes del personal por cada opción sindical, con derecho a representación, en función de los resultados de las elecciones sindicales que se realicen en la empresa. La comisión designará, además, un Secretario, sin voz ni voto, entre el personal de la propia empresa. Sus funciones serán:

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

Proponer a la comisión la inclusión de puntos en el orden del día. Solicitar y recibir información y documentación que estimen necesaria para el cumplimiento de las funciones asignadas.

Serán funciones del Secretario:

Levantar actas de las reuniones que se celebren y remitirlas a cada miembro de la Comisión.

Efectuar las oportunas notificaciones y citaciones.

Llevar el libro correspondiente a actas.

Cualquier otra inherente a su condición de Secretario.

Funciones:

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

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

Reuniones:

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

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

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

De cada reunión se levantará el acta correspondiente.

## TÍTULO XI

### Procedimientos voluntarios de solución de conflictos colectivos

#### Artículo 49. *Procedimientos.*

Se establecen los siguientes procedimientos:

Intervención de las Comisiones Paritarias de empresa.

Intervención de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo marco.

Mediación.

Arbitraje.

#### Artículo 50. *Intervención previa de la Comisión de Garantía.*

La aplicación de los procedimientos previstos en el presente título para la solución extrajudicial de los conflictos laborales de ámbito no superior a la empresa, requerirá la previa sumisión del conflicto ante la Comisión de Garantía. No obstante, los únicos procedimientos de mediación y arbitraje válidos son los previstos en el presente título.

#### Artículo 51. *Funciones de solución extrajudicial de conflictos laborales de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo marco.*

El estudio y debate de la cuestión en conflicto por parte de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo marco será paso previo imprescindible para la aplicación de los mecanismos previstos en los artículos siguientes, cualquiera que sea el ámbito del conflicto. Los acuerdos alcanzados en el ejercicio de esta función previa tendrán la misma fuerza de obligar que se atribuye a los acuerdos en mediación y a los laudos arbitrales en el presente título. Durante el periodo fijado para el estudio y debate de la cuestión, las partes se abstendrán de adoptar cualquier otra medida dirigida a la solución del conflicto, incluidos la huelga y el cierre patronal. El plazo para la finalización del presente procedimiento será de diez días, salvo en caso de intervención previa a una huelga, en que será de setenta y dos horas.

#### Artículo 52. *Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales.*

Con fecha 29 de marzo de 1996, las representaciones de la Dirección del Grupo Repsol y de los Sindicatos mayoritariamente representados en las empresas que lo conforman, suscribieron acta de adhesión al Acuerdo sobre Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos (en adelante ASEC), estableciendo su eficacia directa en el grupo Repsol y en todas y cada una de sus empresas.

En consecuencia, y desde esa fecha, el citado acuerdo regula el procedimiento de resolución extrajudicial de los conflictos laborales que pudieran producirse en «Repsol Comercial de Productos Petrolíferos, Sociedad Anónima», que respondan a uno de los tipos recogidos en los artículos 4 de su texto y 5 de su Reglamento de aplicación, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 51.

#### Artículo 53. *Solución extrajudicial de conflictos laborales no incluidos en el ámbito de aplicación del ASEC.*

Los conflictos laborales que se susciten en un solo centro de trabajo o en varios centros de trabajo radicados en una sola Comunidad Autónoma quedarán sometidos al procedimiento de resolución extrajudicial que se regula en los artículos restantes del presente título, sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 50 y 51.

**Artículo 54. Procedimientos.**

Agotados los trámites previos de resolución fijados en los artículos 50 y 51, procederá la aplicación de los siguientes procedimientos:

La mediación.  
El arbitraje.

La mediación será obligatoria en los supuestos a que se refiere el artículo 53 y siempre que la demande una de las partes del conflicto. El arbitraje sólo será posible cuando ambas partes, de común acuerdo, lo soliciten por escrito.

Las soluciones alcanzadas en cualquiera de las cuatro instancias reguladas en el presente título surtirán eficacia general o frente a terceros siempre que reúnan las condiciones de legitimación establecidas en los artículos 87, 88, 89.3 y 91 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y 152 y 154 del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

**Artículo 55. Gestión de los procedimientos.**

La aplicación de los procedimientos regulados en el artículo anterior a los conflictos laborales descritos en el artículo 53 (es decir, no sometibles al ASEC) está encomendada a la Comisión de Seguimiento del Acuerdo marco.

Iniciados los procedimientos de mediación o arbitraje y durante el plazo fijado para su desarrollo, las partes se abstendrán de adoptar cualquier otra medida dirigida a la solución del conflicto, incluidas medidas de presión como huelga o cierre patronal.

**Artículo 56. La mediación.**

El procedimiento de mediación será obligatorio cuando lo solicite una de las partes legitimadas. No obstante, la mediación será preceptiva como requisito preprocesal para la interposición de una demanda de conflicto colectivo ante la jurisdicción laboral por cualquiera de las partes.

Igualmente, antes de la convocatoria de huelga, deberá agotarse el procedimiento de mediación. Entre la solicitud de mediación y la convocatoria de huelga deberán transcurrir, al menos, setenta y dos horas, sin que ello implique la ampliación de los plazos legales.

En los supuestos previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores, deberá agotarse el procedimiento de mediación para resolver las discrepancias que hubieran surgido durante el período de consultas si así lo exigiera, al menos, una de las partes, sin que ello implique ampliación de los plazos legales.

La legitimación para solicitar la mediación corresponde a una u otra parte de las representadas en la Comisión de Seguimiento del Acuerdo marco.

**Artículo 57. Procedimiento de mediación.**

La Comisión de Seguimiento del Acuerdo marco, sin perjuicio de lo establecido en los artículos 50 y 51, iniciará el procedimiento designando mediador entre los expertos que figuren en las listas que previamente haya aprobado la propia Comisión. La mediación comenzará de inmediato y no estará sujeta a reglas especiales, salvo las que expresamente fije el mediador designado. El plazo para la finalización del procedimiento será de diez días, salvo en caso de mediación previa a una huelga, en que será de setenta y dos horas.

**Artículo 58. Finalización del procedimiento.**

El procedimiento de mediación terminará con la constatación de uno de los siguientes resultados:

Avenencia. El acuerdo, que se formalizará por escrito, tendrá la misma eficacia que lo pactado en Convenio Colectivo, dentro del ámbito de representación de las partes. Una copia del acuerdo se presentará a la autoridad laboral para su registro.

Desavenencia. El mediador actuante levantará acta registrando la ausencia de acuerdo y dando por cumplido el trámite.

Acuerdo de sometimiento de la cuestión a arbitraje.

**Artículo 59. El procedimiento de arbitraje.**

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. El procedimiento de arbitraje podrá promoverse sin agotamiento previo del de mediación, o durante su transcurso, o tras su finalización.

La legitimación para promover el procedimiento de arbitraje y para acordar su aplicación corresponde a la Comisión de Seguimiento del Acuerdo marco, por acuerdo unánime de las partes en ella representadas.

La iniciación del procedimiento de arbitraje se comunicará a la autoridad laboral a efectos informativos. Una vez iniciado el procedimiento, las partes no podrán renunciar al mismo hasta la emisión final del laudo arbitral.

La designación de árbitro recaerá, por acuerdo entre las partes, en uno o varios de los candidatos incluidos en la lista de árbitros previamente elaborada por la propia Comisión. De no llegarse a un acuerdo, cada parte descartará alternativa y sucesivamente uno de los nombres hasta que quede uno solo.

En el cumplimiento de su función, el árbitro podrá pedir el auxilio de las partes o de expertos externos y garantizará, en todo caso, los principios de audiencia y contradicción.

La duración del proceso arbitral será la que establezcan las partes con un mínimo de diez días.

**Artículo 60. Finalización del procedimiento.**

El procedimiento finalizará con uno de los siguientes resultados:

Emisión del laudo arbitral: La resolución arbitral será vinculante e inmediatamente ejecutiva desde su recepción en la Comisión de Seguimiento del acuerdo marco, quien la remitirá a la autoridad laboral para su depósito, registro y publicación cuando ello proceda. Sólo será recurrible, por la vía prevista en el artículo 65.3 de la Ley de Procedimiento Laboral, cuando el fallo incurra en incongruencia omisiva o extensiva o contradiga normas constitucionales o legales.

El laudo arbitral tiene los efectos del Convenio Colectivo en el ámbito de representación de las partes y excluye cualquier otro procedimiento, demanda de conflicto colectivo o huelga sobre la materia resuelta.

Renuncia del árbitro designado o imposibilidad acreditada de emitir laudo. En tal caso, se procederá a una nueva designación por el procedimiento descrito en el artículo anterior.

**Artículo 61. Normas comunes.**

La Comisión de Seguimiento del Acuerdo marco elaborará una lista de mediadores y otra de árbitros, ambas con un número impar de candidatos. Si a la fecha de iniciación del procedimiento las listas no hubieran sido elaboradas, la designación de mediador o árbitro se hará de mutuo acuerdo por las partes representadas en la Comisión.

**TÍTULO XII****Infraacciones y sanciones****Artículo 62. Facultad disciplinaria.**

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

**Artículo 63. Graduación de faltas.**

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

**Artículo 64. Faltas leves.**

Se considerarán faltas leves las acciones u omisiones siguientes:

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

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

b) Faltar al trabajo un día sin justificación.

- c) No cursar en tiempo oportuno el documento correspondiente, cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- d) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- e) No comunicar a la Dirección de la empresa la residencia y domicilio, así como los cambios en los mismos.
- f) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la compañía.
- g) Pequeños descuidos en la conservación del material o utillaje.
- h) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada y sin notificación al inmediato superior, aun cuando sea por breve tiempo. Si dicho abandono implicara riesgo de perjuicio de consideración a la empresa o de accidente o constituyera un quebranto de la disciplina, podrá ser considerada la falta como grave o muy grave.
- i) No asistir a los reconocimientos médicos anuales, o a aquellos otros para los que se fuera requerido por el Servicio Médico como consecuencia de procesos de incapacidad laboral transitoria.

#### Artículo 65. *Faltas graves.*

Se considerarán faltas graves las acciones u omisiones siguientes:

- a) Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un mes, si el retraso es superior a diez minutos e inferior a treinta.
- Con independencia de lo anterior y en cualquier caso no se abonará la retribución correspondiente a la jornada no realizada.
- b) Ausencia o retrasos superiores a treinta minutos, sin causa justificada, por dos días durante un período de treinta.
  - c) Falta al trabajo de dos días en un período de treinta sin justificación.
  - d) No comunicar, con la puntualidad debida, los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social, a la Hacienda Pública, al Plan de Pensiones o tener cualquier repercusión económica. La falta maliciosa en estos datos se considerará como falta muy grave.
  - e) Entregarse a juegos, distracciones o dormir durante la jornada de trabajo. Si la falta se cometiera en un puesto de responsabilidad podrá calificarse como muy grave.
  - f) La simulación de enfermedad o accidente.
  - g) La desobediencia a los superiores en materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina, o de ello se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá calificarse como falta muy grave.
  - h) Simular la presencia de otro trabajador, firmar o fichar por él.
  - i) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
  - j) La imprudencia en el trabajo. Si implicase riesgo de accidente para las personas o las instalaciones, podrá calificarse como falta muy grave.
  - k) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas o materiales de la empresa.
  - l) La embriaguez o toxicomanía ocasional durante el trabajo. Si de ello se derivara peligro para las personas o instalaciones podrá calificarse como falta muy grave.
  - m) La reincidencia en faltas leves, excluida la de puntualidad, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de los tres meses siguientes a la sanción anterior.

#### Artículo 66. *Faltas muy graves.*

Se considerarán faltas muy graves las acciones u omisiones siguientes:

- a) Más de quince faltas injustificadas, de puntualidad, en la asistencia al trabajo cometidas en un período de seis meses o treinta durante un año, si el retraso es superior a diez minutos e inferior a treinta.
- Con independencia de lo anterior y en cualquier caso, no se abonará la retribución correspondiente a la jornada no realizada.
- b) Faltar tres días al trabajo, durante un período de sesenta días, sin causa que lo justifique.
  - c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a sus trabajadores o a cualquier otra persona, dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

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

- e) La embriaguez habitual o toxicomanía durante el trabajo.
- f) Violar el secreto de correspondencia o de documentos reservados o revelar datos de reserva obligada.
- g) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o faltas graves de respeto o consideración a los superiores, compañeros, subordinados y sus familiares, así como a personas ajenas a la empresa con ocasión de la actividad laboral.
- h) Cuasar accidente grave por negligencia o imprudencia.
- i) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
- j) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.
- k) Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
- l) Introducir en el centro de trabajo armas de cualquier clase.
- m) Fumar o encender fuego en cualquier zona no autorizada oficialmente por razones de seguridad.
- n) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los doce meses siguientes de haber sido sancionado por la anterior.
- ñ) El abuso por parte de los superiores será siempre considerado falta muy grave. El que lo sufra podrá ponerlo directamente en conocimiento de la Dirección o de la representación legal de los trabajadores.
- o) Ordenar expresamente la realización de trabajos o tareas en forma tal que implique la vulneración de los procedimientos escritos con riesgo grave para las personas o las instalaciones.

#### Artículo 67. *Sanciones.*

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

Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo por tiempo de un día.

Por faltas graves:

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

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo por tiempo no superior a sesenta días.  
Despido disciplinario, en los supuestos en que la falta se califique en grado máximo.

#### Artículo 68. *Procedimiento.*

1. La sanción de faltas requerirá la comunicación escrita y motivada al trabajador.
2. La sanción de faltas muy graves requerirá la previa instrucción de un procedimiento contradictorio sumario, con audiencia del trabajador afectado y de los representantes legales de los trabajadores, teniendo estos últimos quince días naturales para emitir informe previo a la imposición de la sanción.
3. Durante la sustanciación del expediente disciplinario aludido en el apartado anterior, la Dirección de la empresa podrá acordar la medida cautelar de suspensión de empleo.
4. La Dirección de la empresa informará a los representantes legales de los trabajadores sobre las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves.
5. Cuando el trabajador esté afiliado a un sindicato se informará u oír al Delegado Sindical, en los casos y con los procedimientos previstos en los puntos 2 y 4 del presente artículo.
6. Tratándose de Delegado Sindical o miembro de Comité de empresa/Delegado de Personal, se estará a lo dispuesto con carácter específico en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 69. *Prescripción.*

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

Disposición transitoria. *Complemento de antigüedad.*

A los trabajadores en alta al 31 de diciembre de 1995 se les mantendrá como condición más beneficiosa la aplicación de lo establecido en el II Convenio de «Repsol Comercial de Productos Petrolíferos, Sociedad Anónima», con vigencia para los años 1994 y 1995 respecto al complemento de antigüedad, continuando percibiendo trienios indefinidos por el importe bruto anual de 63.099 pesetas por trienio (divididas en 14 pagas: 12 pagas mensuales y dos extraordinarias).

El valor económico señalado en esta disposición permanecerá inalterable durante los años 1996, 1997 y 1998.

La aplicación, como condición más beneficiosa a título personal, del régimen contenido en esta disposición transitoria es incompatible con la percepción del complemento personal de antigüedad regulado en el artículo 17 de este Convenio Colectivo.

Disposición adicional primera. *Acuerdo Marco.*

Las partes firmantes de este III Convenio Colectivo de «Repsol Comercial de Productos Petrolíferos, Sociedad Anónima», con vigencia para los años 1996, 1997 y 1998, expresamente declaran que forma parte integrante del mismo el Acuerdo Marco del grupo Repsol, firmado a su vez con fecha 16 de julio de 1997 entre la Dirección de dicho grupo y las organizaciones sindicales Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores. Todo ello con la naturaleza, ámbito y vigencia que en el texto del Acuerdo Marco se establecen.

Disposición adicional segunda. *Comités de Seguridad y Salud Laboral de Madrid.*

Dadas las especiales características del centro de trabajo de Madrid, se acuerda considerar a los edificios más importantes como centros de trabajo únicos, comprendiendo a la totalidad de trabajadores de las distintas empresas del grupo en ellos ubicados, a efectos de la designación de los Delegados de prevención y de la constitución de los Comités de Seguridad y Salud, sustituyendo a los que pudieran existir en las distintas empresas.

De tal forma, y conforme a lo establecido en el artículo 35.4 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, se acuerda constituir cuatro Comités únicos de Seguridad y Salud. Los Delegados de prevención que los compongan serán nombrados entre los representantes de los trabajadores de las empresas ubicadas en cada edificio, por elección directa de los trabajadores que presten servicio en cada uno de ellos. El procedimiento será similar al establecido en el Estatuto de los Trabajadores para la elección al Comité de empresa, por el sistema de listas cerradas. El número de miembros, en función del número de trabajadores, será el siguiente:

Paseo de la Castellana, números 278-280: Cinco Delegados de prevención.

Capitán Haya, número 41: Tres Delegados de prevención.

Embajadores, número 183: Tres Delegados de prevención.

Méndez Álvaro, número 44: Tres Delegados de prevención.

## ANEXO 1

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

## ANEXO 2

Niveles salariales	Pesetas brutas anuales
1	6.645.910
2	6.149.504
3	5.692.612
4	5.254.244
5	4.902.317
6	4.581.256
7	4.173.760
8	3.821.830
9	3.513.120
10	3.253.804
11	3.037.706
12	2.840.133
13	2.654.906
14	2.469.681
15	2.284.015
16	2.098.572

## ANEXO 3

Criterio de reparto del incremento de la masa salarial de Convenio para 1997:

Concepto	Incremento - Porcentaje
Salario base .....	2,5
Complemento personal .....	2,5
Turnicidad .....	2,5
Nocturnidad .....	2,5
Ayuda disminuidos .....	2,5

Criterio de reparto del incremento de la masa salarial de Convenio para 1998:

Concepto	Incremento - Porcentaje
Salario base .....	IPC - 0,1
Complemento personal .....	IPC - 0,1
Turnicidad .....	IPC - 0,1
Nocturnidad .....	IPC - 0,1
Ayuda disminuidos .....	IPC - 0,1

## ANEXO 4

## Desarrollo profesional

1. *Objetivos*

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

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

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

2. *Definición*

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

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

### 3. *Ámbito de aplicación*

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

Queda excluido el grupo de Técnicos superiores.

### 4. *Procedimiento*

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

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

Estas acciones se realizarán de acuerdo al siguiente procedimiento:

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

Disponibilidades presupuestarias.

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

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

El número de participaciones en la acción.

El tratamiento económico.

2.º Elaboración del programa de formación o adaptación:

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

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

3.º Selección de participantes.

4.º Desarrollo de los programas de formación:

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

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

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

5.º Puesta en práctica de los conocimientos.

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

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

Las evaluaciones serán contrastadas y analizadas con los interesados.

Las evaluaciones tendrán carácter de estricta reserva.

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

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

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

### 5. *Procedimiento de participación*

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

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

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

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

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

Realizar propuestas encaminadas a favorecer el desarrollo del sistema.

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

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

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



Nombre de la empresa Domicilio				Apellidos y nombre					
C. Trabajo		Nº inscripción S. Social		Num. mat. / D.N.I.		Nº afiliación S. Social			
Periodo liquidación				Grupo profesional/Nivel		Antig. en empresa	G. Tarifa		
1	2	3	4	Fecha	Clave	Conceptos	Unidades	Devengos	Descuentos
							Total devengos		
1. Sujeto a I.R.P.F.				Base S. Social		%	Total pagos		
2. Sujeto a accidentes				Base accidentes		%	Total retenciones		
3. Sujeto a S. Sociales				Base I.R.P.F.		%	Líquido a ingresar		
4. Imputaciones									

Domiciliación del cobro		Código banco	Código cuenta
Firma y sello / Observaciones			
<p>1. Los valores de los conceptos señalados con (*) en la columna 4 no computan en el apartado "Total pagos".</p> <p>2. La aparición del concepto "Pendiente de regularizar" en valores negativos, supone su retención automática en nóminas futuras.</p>			

## Acumulados año

Seguridad Social	Intereses	I.R.P.F.			Situación de los préstamos en amortización				
		por...	Importe bruto	Retención	Clase	Importe total	Plazos		Saldo
		Retrib.					Totales	Pend	
Plan de pensiones		Dietas							
Aporta. promotor	Aporta. participe	Otros deven.			Vacaciones pendientes				

# RECIBO DE SALARIOS

Nombre de la empresa		Apellidos y nombre				
Centro de trabajo		N.I.F. / D.N.I.	N.º afiliación	G. cotiza. N.º matrícula		
Domicilio		Categoría / Grupo profesional	Nivel	Código T. contrato		
C.I.F.	C.C. Seguridad Social	Fecha de antigüedad		Fecha de ingreso		
Entidad A.T. / F.P.	Unidad organizativa	Periodo de liquidación		Total días		
Código	Concepto	Unidad / Base	Valor / Porcentaje	Devengo	Deducción	
Domiciliación del cobro		<b>Total</b>	Devengos			
			Pagos			
			Deducciones			
			Líquido a percibir			
<b>Determinación "bases de cotización" a la Seguridad Social</b>						
Remuneración computable	Prorrata	Remuneración computable	Base de cotización	Base de cotización	Base de cotización	Acumulado cuotas
Contingencias comunes	Pagos extra	A.T. / E.P. Otros	Contingencias comunes	A.T. / E.P. / Otros	Horas extra	Seguridad Social
<b>Determinación I.R.P.F.</b>						
Período	Remuneraciones sujetas	Retención	Requiemientos en especie	Dietsas / Viajes	1. Vacaciones / 2. Descansos	
	Base		Valoración	Base		Anterior Generadas Ostrudadas Saldo
Mes			Ingreso a cuenta			
Acumul.						
<b>Préstamos</b>						
Tipo	Importe	Plazos	Acumulados	Plan de pensiones		
		Pendiente	Principal	Intereses	Salario	Aportación
		Capital			computable	Empresa
						Trabajador
Domicilio del trabajador / Observaciones				Firma y sello de la empresa		Recibí

**19943** RESOLUCIÓN de 20 de agosto de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Repsol Petróleo, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Repsol Petróleo, Sociedad Anónima» (código de convenio número 9006751), que fue suscrito con fecha 17 de julio de 1997, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por las secciones sindicales CC OO y UGT, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 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, 20 de agosto de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

#### IV CONVENIO COLECTIVO DE «REPSOL PETRÓLEO, S. A.» (1997-1998)

##### TÍTULO I

##### Ámbito de aplicación y disposiciones generales

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

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

###### Artículo 2. *Ámbito funcional.*

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

###### Artículo 3. *Ámbito personal.*

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

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

###### Artículo 4. *Vigencia.*

Las normas del presente Convenio entrarán en vigor en la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», con efectos retroactivos a la fecha que, en cada caso, de forma expresa se determine. De no constar fecha expresa de vigencia, ésta se entenderá referida al 1 de enero de 1997.

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

La duración de este Convenio será de dos años, finalizando el 31 de diciembre de 1998.

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

###### Artículo 6. *Comisión de Garantía.*

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

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

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

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

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

En materia de formación, con independencia de las facultades reconocidas a los representantes de los trabajadores en el título IX del Convenio Colectivo, la Comisión de Garantía será informada de los planes de formación, con carácter previo a su aprobación por la Dirección de la empresa, para su estudio, análisis e informe, en cada caso. Asimismo corresponderá a esta Comisión de Garantía:

El seguimiento de los planes aprobados.

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

Evaluar propuestas.

2. Composición.—Esta Comisión se compondrá de 12 Vocales por parte de la representación sindical (con la proporcionalidad resultante de las elecciones sindicales), miembros de la Comisión Negociadora de este presente Convenio Colectivo —o de sus suplentes—, quienes deberán disponer, con carácter previo a su designación, de los derechos y garantías que la legislación vigente otorga a los representantes de los trabajadores, y de los asesores que se requieran, dejando a libre elección de la empresa sus representantes, que no podrán exceder en número a la representación sindical.

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

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

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

a) A instancia de la representación de la empresa.

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

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

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

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

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

d) En los casos en que sea exigible la intervención previa de la Comisión de Garantía en algún procedimiento de solución extrajudicial de conflictos laborales, se dará por cumplido el trámite cuando, transcurridos veinte días desde la solicitud formal de convocatoria por parte de la representación sindical, no se hubiera celebrado la reunión, siempre que el asunto en cuestión estuviera incluido en el respectivo orden del día.

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

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

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