

recurso contencioso-administrativo número 219/1999, interpuesto por doña Sagrario Arranz de la Fuente, contra la Orden de 15 de junio de 1999 («Boletín Oficial del Estado» del 24), por la que se resuelve con carácter definitivo el concurso de traslados convocado por Orden de 5 de noviembre de 1999 («Boletín Oficial del Estado» del 13), entre funcionarios docentes de los Cuerpos de Profesores que imparten Enseñanza Secundaria, Formación Profesional, Enseñanzas Artísticas e Idiomas.

Asimismo, y a tenor de lo dispuesto en el citado precepto, se emplaza a todos los interesados en el mismo para que comparezcan y se personen en los autos ante el referido Juzgado en el plazo de nueve días, contados a partir de la publicación de esta Resolución.

Madrid, 14 de octubre de 1999.—El Director general, Rafael Catalá Polo.

**21817** *ORDEN de 8 de octubre de 1999 por la que se modifica la autorización del Centro de Educación Secundaria «I.C.E.D.E.», sito en Aranda de Duero (Burgos).*

Visto el expediente iniciado a instancia de la representante legal de la titularidad del Centro de Educación Secundaria «I.C.E.D.E.», sito en la Plaza del Mediterráneo, número 6, de Aranda de Duero (Burgos), solicitando modificación de la autorización.

Este Ministerio, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 14 del Real Decreto 332/1992, de 3 de abril, ha dispuesto:

Primero.—Modificar la autorización del Centro de Educación Secundaria «I.C.E.D.E.», sito en plaza del Mediterráneo, número 6, de Aranda de Duero (Burgos), quedando configurado como se describe a continuación:

Denominación genérica: Centro de Educación Secundaria.

Denominación específica: «I.C.E.D.E.».

Domicilio: Plaza del Mediterráneo, número 6.

Localidad: Aranda de Duero.

Municipio: Aranda de Duero.

Provincia: Burgos.

Titular: «Gabinete Internacional de Renovación Educativa, Sociedad Anónima».

Enseñanzas autorizadas:

A) Educación Secundaria Obligatoria:

Capacidad: Número de unidades: 8. Número de puestos escolares: 208.

B) Ciclos formativos de Grado Medio:

Cuidados Auxiliares de Enfermería.

Capacidad: Número de grupos: 1. Número de puestos escolares: 30.

Gestión Administrativa:

Capacidad: Número de grupos: 1. Número de puestos escolares: 30.

Segundo.—El Centro deberá cumplir la Norma Básica para la Edificación NBE CPI/96 de Condiciones de Protección Contra Incendios en los Edificios aprobada por el Real Decreto 2177/1996, de 4 de octubre.

Tercero.—En relación con los ciclos formativos de grado medio, autorizados en la presente Orden, el Centro deberá cumplir los requisitos de equipamiento que, previo informe de la Dirección General de Formación Profesional y Promoción Educativa, se comunicarán al mismo. Dicha circunstancia será comprobada por el Servicio de Inspección Técnica de Educación.

Cuarto.—Antes del inicio de las actividades educativas de los ciclos formativos de grado medio, la Dirección Provincial del Departamento en Burgos, previo informe del Servicio de Inspección Técnica de Educación, deberá aprobar la relación del profesorado con el que contará el Centro, que cumplirá los requisitos establecidos en la Orden de 23 de febrero de 1998 («Boletín Oficial del Estado» del 27), por la que se regulan las titulaciones mínimas y condiciones que deben poseer los Profesores para impartir formación profesional específica en los centros privados y en determinados centros de titularidad pública.

Quinto.—Contra la presente Orden, que pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse recurso contencioso-administrativo ante la Audiencia Nacional en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la notificación de la misma, de acuerdo con lo establecido en los artículos 25 y 46.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Asimismo, podrá ser recurrida potestativamente en reposición, en el plazo de un mes y ante el mismo órgano que la ha dictado, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 116 y 117 de la Ley 30/1992, de 26

de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, en la redacción dada por la Ley 4/1999, de 13 de enero.

Madrid, 8 de octubre de 1999.—P. D. (Órdenes de 1 de marzo y 17 de junio de 1996), el Secretario general de Educación y Formación Profesional, Roberto Mur Montero.

Ilmo. Sr. Director general de Centros Educativos.

## MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

**21818** *RESOLUCIÓN de 20 de octubre de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de «Repsol Química, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del VII Convenio Colectivo de «Repsol Química, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9004411), que fue suscrito con fecha 14 de julio de 1999, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, para su representación, y, de otra, por las secciones sindicales de UGT, CC OO. y C C., 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 resuelve:

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 octubre de 1999.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

### VII CONVENIO COLECTIVO DE «REPSOL QUÍMICA, SOCIEDAD ANÓNIMA»

#### TÍTULO I

#### Condiciones generales

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

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

##### Artículo 2. *Ámbito personal.*

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

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

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

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

#### Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1999, extendiéndose su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2001, salvo los artículos en los que expresamente se establezca otra vigencia.

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

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

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

Título III. Artículos 9 al 14, ambos inclusive.

Título VI. Artículos 25, 26, 27, 28 y 29.

Título XII. Artículos 65 a 74, ambos inclusive.

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

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

#### Artículo 6. *Garantía personal.*

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

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

Ambas partes se comprometen a que durante la vigencia del Convenio Colectivo no se llevará a cabo modificación del texto articulado salvo por acuerdo en el seno de Comisión de Seguimiento e Interpretación del Convenio.

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

## TÍTULO II

### Organización del trabajo

#### Artículo 8. *Organización del trabajo.*

1. La organización del trabajo, dentro de las disposiciones legales de carácter general, es facultad de la Dirección de la empresa. No obstante ésta informará y oír a los sindicatos firmantes del presente Convenio, y Delegados Sindicales legalmente reconocidos en la empresa, en aquellas cuestiones de organización y procedimiento que por su importancia 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.

La modificación de los organigramas de cada centro de trabajo que afecte al volumen de puestos de trabajo deberá ser puesta en conocimiento de los sindicatos firmantes del presente Convenio y de los Delegados Sindicales legalmente reconocidos del centro de trabajo afectado, con objeto de que emitan informe en relación con la modificación proyectada. Para que este informe pueda ser elaborado con suficientes elementos de juicio, la representación de la Dirección del centro de trabajo respectivo comunicará a la representación de los trabajadores los criterios en que se haya basado para introducir la modificación y las medidas organizativas que

conduzcan a su implantación. La representación de los trabajadores podrá emitir informe en el plazo de quince días naturales contados a partir de la fecha de la comunicación en el que se hagan constar sus puntos de vista sobre la modificación propuesta.

Una vez cumplidos los trámites previstos en el párrafo anterior, la Dirección resolverá lo que, a su juicio, proceda, dando cuenta a los representantes sindicales de la decisión adoptada.

2. A través de los mecanismos de participación sindical se facilitará información y justificación objetiva de las previsiones de plantilla, con datos como bajas y altas previstas en la empresa, tipos de contratación y justificación de los mismos, inversiones previstas que tengan incidencia sobre el empleo, posible amortización y creación de puestos de trabajo, contratación de servicios y necesidad de los mismos, medidas concretas para la reducción del trabajo extraordinario, determinación, si lo hubiera, del personal disponible y propuestas para su acoplamiento en puestos de estructura, movilizaciones previstas a nivel de empresa e interempresas, si es que las mismas son necesarias, etc.

En concreto, la representación sindical será informada semestralmente de los contratos de servicio suscritos por la Dirección, con expresión del objeto del contrato y volumen de empleo.

3. La organización del trabajo en Repsol Química está basada en el proceso continuo, ya que, debido a necesidades técnicas y organizativas, se realiza las veinticuatro horas del día y durante los trescientos sesenta y cinco días del año, aun cuando eventualmente pueda pararse por razones de mantenimiento, fuerza mayor y otras.

4. Se tendrá informados a los representantes legales de los trabajadores y a los Delegados Sindicales reconocidos en la empresa de aquellas decisiones que vinculan el futuro de la compañía y puedan influir sustancialmente en la evolución de la misma, así como de la trayectoria que sigan los planes previstos en sus distintas fases. Esta información, siempre que la índole de la decisión lo permita, se facilitará con antelación suficiente para que los representantes de los trabajadores puedan emitir informe.

## TÍTULO III

### Clasificación profesional

#### Artículo 9. *Clasificación profesional.*

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

2. Cada trabajador deberá desempeñar básicamente las funciones propias de su grupo profesional. No obstante, si dichas funciones no ocupasen plenamente su jornada laboral, los trabajadores realizarán los trabajos que se les asignen, siempre de acuerdo a su formación, experiencia y grupo profesional.

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

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

#### Artículo 10. *Grupos profesionales.*

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

Técnicos superiores.

Técnicos medios.

Mandos intermedios.

Administrativos.

Especialistas técnicos.

Oficiales cualificados.

Subalternos/operarios.

Técnicos superiores:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 11. Niveles retributivos.

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

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

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

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

Dentro de las tablas salariales del presente Convenio Colectivo se establecen los siguientes niveles de entrada, básicos y de desarrollo para cada uno de los grupos profesionales, cuyos valores para 1999 figuran en el anexo I.

Grupos profesionales	Nivel entrada	Nivel básico	Nivel desarrollo
Técnicos superiores .....	8	7	6 al 1
Técnicos medios .....	9	8	7 al 3
Mandos intermedios .....	11	10	9 al 6
Especialistas técnicos .....	12	11	10 al 7
Oficiales cualificados .....	13	12	11 al 8
Administrativos .....	14	13	12 al 8
Subalternos/Operarios .....	15	14	13 al 10

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

Existirán los siguientes grados de desempeño:

Desempeño normal del grupo profesional: El desarrollo normal del grupo profesional se alcanza cuando, a juicio de la Dirección, se cumplen

los objetivos generales del puesto o área con un nivel de eficacia, eficiencia y calidad adecuados, mediante el desarrollo de las funciones asignadas al mismo.

Se corresponde con los siguientes criterios:

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

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

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

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

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

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

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

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

Mayor contribución a los resultados de la unidad.

Ampliación en la autonomía e iniciativa en el desempeño del trabajo.

Colaboración y contribución activamente en la formación del personal de su unidad.

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

El desarrollo profesional y consiguiente promoción económica, en todos los grupos profesionales, salvo en los de Técnicos superiores y medios, se ajustará a los programas de capacitación y desarrollo, cuya implantación deberá obedecer a las necesidades organizativas de las distintas actividades de la empresa y a objetivos de mayor potencial en determinadas áreas de trabajo, que en cada caso sean necesarias a juicio de la Dirección.

#### Artículo 12. Garantías profesionales.

12.1 Cada trabajador quedará encuadrado en un grupo profesional.

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

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

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

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

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

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

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

Las acciones de desarrollo profesional se realizarán de acuerdo a la norma interna de acciones de desarrollo.

El tratamiento económico se realizará mediante la progresión dentro de la tabla de niveles o, en su caso, mediante la asignación de complementos de puesto de trabajo.

Modalidades de desarrollo profesional:

Especialización y desarrollo profesional: Desarrollo basado en la especialización y desarrollo en las tareas y funciones del propio grupo profesional al que se pertenece. Esta especialización se alcanza mediante la profundización a más altos grados de cualificación en un área o unas

técnicas concretas, mayor contribución a los resultados, amplia autonomía e iniciativa, así como mayor eficacia.

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

**Polivalencia:** Desempeño de otro grupo de funciones del mismo grupo profesional y pertenecientes a oficios clásicos.

Ésta a su vez puede ser:

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

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

Funciones de distinto grupo profesional y nivel básico superior.

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

a) **Desempeño pleno:**

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

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

b) **Desempeño parcial:**

Por medio del desempeño permanente de parte de las funciones.

Mantiene plena vigencia el anexo II de la Norma Interna de Acciones de Desarrollo Profesional pactado en Acta de fecha 22 de julio de 1998 y ratificado en el Acta de acuerdo del VI Convenio Colectivo de «Repsol Química, Sociedad Anónima», de fecha 14 de abril de 1999.

En los supuestos de realización de funciones de grupo profesional de distinto nivel básico, con carácter previo a la designación, se debatiría en el seno de la Comisión de ADP's los criterios a utilizar para la designación del trabajador que vaya a desempeñar las funciones.

#### Artículo 14. *Desarrollo profesional del personal de nuevo ingreso.*

Entendiendo que la evolución y progreso profesionales inciden en la motivación de las personas que entran a formar parte de nuestra organización, ambas partes son conscientes del problema que representa el fijar un esquema rígido de promoción y desarrollo para este personal de nuevo ingreso dentro de cada grupo profesional, por lo que se acuerda arbitrar medidas que permitan abrir la posibilidad de su progreso en el grupo profesional.

A tal efecto, los sindicatos firmantes del presente Convenio y la Dirección de la empresa acuerdan crear una Comisión Paritaria específica formada por representantes sindicales y de la Dirección con el objetivo de realizar un estudio que definiendo las funciones y niveles dentro de cada grupo profesional formule una propuesta de desarrollo profesional.

Las reuniones de la Comisión Paritaria comenzarán a partir de la firma del presente Convenio Colectivo y en un plazo máximo de seis meses presentará sus conclusiones a la Comisión de Seguimiento e Interpretación del Convenio Colectivo para su debate y en su caso aprobación en el seno de la misma.

Adicionalmente, se mantendrá informada a la Comisión de Seguimiento e Interpretación del Convenio Colectivo sobre los avances realizados, en cada reunión que celebre dicha Comisión.

### TÍTULO IV

#### Provisión de vacantes y movilidad funcional

##### Artículo 15. *Vacantes.*

1. Cuando se produzca una vacante por nueva creación, rotación, baja, etc., la Dirección de la empresa podrá destinar para su cobertura a cualquier trabajador del mismo grupo profesional o grupo profesional equivalente en las condiciones previstas en el artículo 18, con las limitaciones derivadas de las titulaciones académicas y profesionales específicas exigidas para ejercer la prestación laboral. Dichos cambios no implicarán necesariamente modificaciones en el nivel retributivo.

En los procesos de selección que se realicen, la Dirección de la empresa dará información a los representantes de los trabajadores, ajustándose en todo momento a las normas vigentes sobre contratación.

La incorporación de trabajadores contratados del exterior requerirá como mínimo los conocimientos equivalentes a la titulación académica establecida en cada grupo profesional.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, la Comisión de ADP's de cada centro de trabajo tendrá como competencia la información y seguimiento en materia de:

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

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

c) Programas de selección y contratación para los supuestos de interinaje, bajas de larga duración, acumulación de vacaciones o de compensaciones, etc., y, en general, todo lo relacionado con el uso de las bolsas de empleo.

d) Las funciones que en materia de seguimiento y control de la contratación atribuya a la representación de los trabajadores en cada momento la legislación vigente.

#### 2. Cobertura de vacantes.

2.1 **Definitivas:** Para la cobertura de estas vacantes, se dispondrá de las medidas precisas para que las mismas sean cubiertas, de ser posible, antes de la baja del titular, y, en todo caso, en un plazo máximo de tres meses desde la ausencia del mismo, en caso de que el origen de la vacante sea de carácter imprevisto. En este último supuesto, y de preverse la generación de horas extraordinarias, se procederá a la cobertura provisional del puesto, en cuestión, a través de las diferentes modalidades de contratación directa legalmente establecidas, preferentemente con un contrato de interinidad.

A los efectos antes indicados, se considerará generadora de horas extraordinarias la vacante de un puesto de trabajo a tres turnos rotativos.

2.2 **Temporales:** Cuando el titular del puesto se encuentre en situación de baja con derecho a reserva de puesto por un período superior a quince días laborables y vayan a provocarse horas extraordinarias, se procederá a la cobertura de la ausencia, preferentemente con personal disponible con respeto a sus derechos y cómputo de jornada anual, excepto régimen de jornada y horario, mientras no existan vacantes de estructura que puedan desempeñar.

De no existir personal disponible o si la cualificación del mismo no permite su incorporación al puesto de trabajo en cuestión, se procederá a la cobertura de la ausencia por contrato de interinidad. En el caso de baja por IT, la cobertura se producirá en cuanto los servicios médicos de empresa prevean una duración superior a los quince días señalados, sin necesidad de esperar a que transcurran éstos.

2.3 **Bolsas de empleo:** Para garantizar los procedimientos de cobertura, mediante cualquiera de las modalidades de contratación previstas en la legislación vigente, en los supuestos arriba descritos, se establecerán en los distintos centros, siempre que sea necesario, las correspondientes bolsas de empleo que, con el debido nivel de formación, permitan la inmediata incorporación de sus componentes a la empresa en caso de necesidad de contratación.

#### Artículo 16. *Período de prueba.*

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

a) Grupos profesionales de Técnicos Superiores, Técnicos Medios y Mandos Intermedios: Seis meses.

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

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

#### Artículo 17. *Ceses.*

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

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

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

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

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

Se consideran grupos profesionales equivalentes entre sí los siguientes:

Técnicos Superiores y Técnicos Medios.  
Técnicos Medios, Mandos Intermedios y Especialistas Técnicos.  
Especialistas Técnicos, Administrativos y Oficiales cualificados.  
Oficiales cualificados y Subalternos/Operarios.

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

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

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

#### Artículo 19. *Trabajos de grupo profesional de distinto nivel básico.*

1. El trabajador que realice funciones de grupo profesional de nivel básico superior a las que correspondan al grupo profesional que tuviera reconocido, por un período de más de seis meses durante un año u ocho meses consecutivos o alternos durante dos años, y no proceda legal o convencionalmente la asignación al nuevo grupo profesional, tendrá derecho, mientras dure esta situación, a percibir el nivel salarial superior al consolidado individualmente, con el tope del nivel máximo de desarrollo de su grupo profesional.

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

2. Si por necesidad perentoria o imprevisible de la actividad productiva, la empresa precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a un grupo profesional de inferior nivel básico al suyo, y que no tuviese la consideración de grupo profesional equivalente, sólo podrá hacerlo con carácter excepcional por el tiempo imprescindible, sin menoscabo de la dignidad del trabajador y manteniendo la retribución y demás derechos derivados de su clasificación profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores. Estas situaciones no tendrán una duración superior a dos meses ininterrumpidos, ni superiores a tres en un año, destinándose en forma rotativa a otros trabajadores a estas situaciones si las necesidades de la actividad productiva lo exigen.

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

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

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

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

B) Que continúen realizando la misma función, con la única finalidad por parte de la Dirección de la empresa de mantenerlos ocupados y que, por tanto, puedan dejar de desempeñar su trabajo en cualquier momento, sin que ello requiera la incorporación de otra persona a tal función, ni la realización de horas extraordinarias con carácter habitual, como con-

secuencia de las tareas desempeñadas normalmente por la persona fuera de estructura.

Por el contrario, no tendrán la consideración de fuera de estructura, a los efectos antes indicados, aquellas personas que continúen en la función anterior al cambio de estructura.

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

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

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

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

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

Si como consecuencia de lo dispuesto en el párrafo anterior, procediera la pérdida del plus turno relevo y/o de coordinación y responsabilidad, continuarían abonándose los mismos durante seis meses, o máximo de un año si hubiese posibilidades razonables de recolocación en un puesto de estructura que conlleve la percepción de dichos pluses. Transcurrido el plazo anterior o producida la recolocación en un puesto que no conlleve la percepción de dichos pluses, se procedería a calcular su valor actual mediante el sistema de reducción decreciente y proporcional de su cuantía hasta su extinción en tres años.

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

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

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

La movilidad geográfica entre centros de «Repsol Química, Sociedad Anónima», se regulará con los mismos criterios que recojan las normas y usos vigentes en el Grupo Repsol, en los valores de las empresas del Grupo Repsol que los tienen actualizados.

## TÍTULO V

### Formación

#### Artículo 22. *Formación.*

##### 1. Políticas de formación:

Se considera que uno de los objetivos prioritarios de la política de recursos humanos del grupo es la formación del personal para conseguir su adecuación a los cambios organizativos y tecnológicos, a la vez que potenciar las posibilidades de desarrollo profesional.

La formación constituye en las empresas del Grupo Repsol uno de los ejes estratégicos en materia de recursos humanos.

Por ello, se potenciará la formación para posibilitar:

Un mejor desempeño del puesto de trabajo.

La adecuación y/o actualización de los recursos humanos a los cambios organizativos y tecnológicos, con una atención especial en la asimilación de las nuevas tecnologías.

El desarrollo de un adecuado estilo de dirección.

La ampliación de posibilidades de desarrollo profesional.

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

La elevación, en su caso, del nivel profesional, especialmente del personal de menor cualificación.

En consecuencia, los empleados están obligados a realizar la formación necesaria para la permanente actualización profesional (entendiéndose por formación toda actividad que tiene por objeto la transmisión y adquisición de conocimientos, habilidades, destrezas y experiencias).

La formación para el mejor desempeño de las funciones asignadas se considera parte integrante de la carga de trabajo, por lo que se desarrollará, preferentemente, dentro de la jornada laboral, compensándose, en caso contrario, en la forma establecida en el presente Convenio.

La Dirección de la empresa elaborará los planes de formación, teniendo en cuenta, entre otras cuestiones, la definición de las necesidades actuales de los puestos de trabajo, análisis de las capacidades de los trabajadores, las expectativas de evolución de los puestos y funciones y los planes estratégicos de la empresa. Se tendrán en cuenta, asimismo, las aportaciones de los representantes de los trabajadores, de acuerdo con lo previsto, en cada caso, en el presente Convenio Colectivo. En estos planes se expondrán las líneas de desarrollo y objetivos de la formación. La gestión de la formación es responsabilidad de la Dirección.

La Dirección de la empresa podrá desarrollar acciones de formación de carácter general en las que podrán participar todos los trabajadores que lo soliciten. Estas acciones se desarrollarán fuera de la jornada laboral. Cuando resulte oportuno, se planificarán programas de formación que puedan tener reconocimiento oficial, o bien a nivel del grupo. El desarrollo de estas acciones quedará supeditado a la consecución de las correspondientes subvenciones.

Toda la formación desarrollada en la empresa se registrará en los expedientes personales de los trabajadores a fin de que tenga reconocimiento a nivel del grupo.

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

Se ejercerá a través de la misma Comisión de ADP en cada centro de trabajo y por la Comisión de Seguimiento e Interpretación del Convenio Colectivo a nivel intercentros.

Serán sus funciones como Comisión de Formación:

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

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

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

##### a) Disposiciones generales:

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

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

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

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

##### b) Formación obligatoria:

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

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

Si transcurridos estos tres meses, no se hubieran disfrutado, se fijarán por la empresa, cuando la ausencia no genere horas extraordinarias.

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

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

2. En los casos de formación obligatoria del personal a turno rotativo, cuando se produzca en sus días de descanso, se aplicará el siguiente sistema:

Por cada hora de asistencia al curso se generará una hora y media de descanso y una compensación económica por hora en los valores base establecidos en el anexo IV del Convenio Colectivo vigente.

Los descansos se disfrutarán por días completos en los seis meses inmediatamente siguientes a la finalización del curso, fijándose en los tres primeros meses por el trabajador, cuando su ausencia no genere horas extraordinarias.

Si transcurridos estos tres meses no se hubieran disfrutado, se fijarán por la empresa, cuando la ausencia no genere horas extraordinarias.

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

Si excepcionalmente se realizara formación obligatoria que comprendiera más de cuatro horas del período nocturno, se cobraría el plus de nocturnidad.

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

4. El disfrute del descanso será obligatorio en todos aquellos casos en que se den las premisas siguientes:

La existencia de bolsas de empleo, con personal adecuadamente formado para las sustituciones.

La fijación de la fecha de disfrute se establecerá de común acuerdo entre empresa y trabajador dentro de los seis meses siguientes a la fecha de finalización de la formación obligatoria, teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

De requerir contrataciones procedentes de la bolsa para compensar los descansos, será obligatoria la planificación previa por áreas de trabajo.

##### B) Formación del personal disponible:

El personal disponible se incorporará con el resto del personal que conforma la plantilla de la empresa, a los planes de formación que ésta desarrolle, en las mismas condiciones y con los mismos requisitos establecidos para acceder a las acciones formativas, que se le exija a aquéllos.

Al personal disponible al que se le haya previsto un cambio de puesto o actividad profesional, se le impartirá la formación necesaria para que pueda desarrollar las funciones del mismo.

Se desarrollarán programas de formación específica a impartir a aquel personal disponible con potencial suficiente pasará ocupar posibles vacantes que se produzcan en el futuro, o los derivados de necesidades puntuales.

La participación sindical en los planes de formación de la empresa se realizará a través de la Comisión de Formación.

Las Comisiones de Formación serán informadas semestralmente de las acciones de formación en las que ha participado el personal disponible.

##### C) Permisos individuales de formación.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo podrán solicitar permisos individuales de formación en los términos previstos por el Acuerdo Nacional de Formación Continua.

## TÍTULO VI

### Jornada, horario, descanso y vacaciones

#### Artículo 25. *Jornada de trabajo.*

La jornada de trabajo anual se establece en mil setecientos treinta y seis horas efectivas de trabajo para el presente año 1999. El Centro de trabajo de Madrid continuará durante 1999 con la jornada efectiva de trabajo de mil setecientas horas.

A partir de 1 de enero del año 2000 se fija la jornada efectiva de trabajo en mil setecientas doce horas. En el centro de Madrid la jornada será de mil seiscientos noventa y dos horas.

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

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

Artículo 26. *Horario.*

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

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

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

Primer turno: De seis a catorce horas.

Segundo turno: De catorce a veintidós horas.

Tercer turno: De veintidós a seis horas.

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

C) El horario del personal de jornada normal se establecerá de forma que garantice el cumplimiento de la jornada anual pactada. La duración de la jornada intensiva se negociará en cada centro de trabajo. La distribución de la jornada diaria se hará de forma que se atiendan las necesidades derivadas del negocio de la compañía, especialmente en todo lo relacionado con los servicios de atención al cliente.

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

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

2. Trabajo a turnos.—El proceso continuo de fabricación de «Repsol Química, Sociedad Anónima», exige la presencia permanente del personal en su puesto de trabajo, por lo que ningún trabajador podrá abandonar su puesto de trabajo sin que haya sido relevado por el trabajador entrante, procurándose por la empresa su sustitución en el plazo más breve posible.

A) Cobertura de incidencias: Las ausencias se cubrirán de acuerdo al orden siguiente:

1.º Con aplicación de personal de plantilla mínima, o con los procedimientos establecidos donde existan.

2.º Si no fuera posible lo anterior, a doce horas por los que quedan en el área o función, mediante la prolongación de la jornada del trabajador saliente en cuatro horas y el adelantamiento en cuatro horas de la del entrante.

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

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

B) Compensaciones: Los trabajadores que prolonguen su jornada conforme a lo previsto en el punto 2º del apartado A) seguirán el régimen de compensaciones, a opción del trabajador, establecido en el anexo XI.

3. Jornadas especiales en paradas, puesta en marcha, períodos punta:

A) Supuestos de aplicación: Dadas las especiales características de la actividad de la empresa, cuando se afronten paradas, puestas en marcha, grandes reparaciones o períodos punta, la Dirección, con el fin de evitar horas extraordinarias, podrá establecer temporalmente jornadas flexibles de hasta doce horas o de dos y tres turnos de ocho horas, de acuerdo con las necesidades.

B) Jornada flexible de hasta doce horas: Cuando se afronten paradas, puestas en marcha, grandes reparaciones o períodos punta, la Dirección, con el fin de evitar horas extraordinarias, podrá establecer temporalmente jornadas flexibles de hasta doce horas, de acuerdo con las necesidades existentes:

Se establece un límite de cuarenta y cinco jornadas de hasta doce horas al año en situación de flexibilidad para cada trabajador. Si fuera necesario, y en casos excepcionales, previo acuerdo a la representación sindical, podrán superarse dichos límites.

No se podrán hacer más de veintiuna jornadas de hasta doce horas continuadas, durante las cuales además se tiene derecho a un descanso semanal mínimo de día y medio ininterrumpido acumulable en períodos de catorce días.

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

El procedimiento a seguir en estos supuestos de flexibilidad será el siguiente:

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

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

Compensaciones: Los trabajadores que realicen jornadas flexibles conforme al procedimiento descrito seguirán el régimen de compensaciones, a opción del trabajador, establecido en el anexo XII

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

Durante el tiempo de prestación de servicios en este régimen de jornada a turno, el trabajador percibirá la retribución específica del trabajo a turno regulado en este Convenio.

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

Artículo 27. *Horas extraordinarias.*

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

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

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

4. Compensaciones: Las horas extraordinarias podrán compensarse, a opción del trabajador, en la forma prevista en el anexo XIII.

Artículo 28. *Sustitución por descanso del trabajo extraordinario.*

Ambas partes mantienen el firme compromiso de reducir al máximo en «Repsol Química» las horas extraordinarias.

Asimismo, ambas partes coinciden en su apreciación de que las horas extraordinarias deben ser consideradas como una solución excepcional a situaciones puntuales de la actividad productiva. En consecuencia y en la voluntad de reducir su número al mínimo, adquieren el compromiso de adoptar medidas, que de modo progresivo propicien la compensación con descansos de las horas extraordinarias realizadas.

La sustitución por descanso del trabajo extraordinario realizado se efectuará progresivamente de forma obligatoria en cada centro de trabajo en función —entre otras— de que se den las siguientes premisas:

La existencia de bolsas de empleo con personal adecuadamente preparado.

La fijación de la fecha de disfrute se establecerá de común acuerdo entre empresa y trabajador, teniendo en cuenta las necesidades del servicio. Para ello se considerarán los plazos establecidos actualmente en el Convenio.

De requerir contrataciones procedentes de la bolsa para compensar los descansos, será obligatoria la planificación previa por áreas de trabajo.

Para propiciar los descansos al personal en régimen de turnos se organizarán durante la vigencia del presente Convenio Colectivo bolsas de trabajo en la consideración de que son sistema válido para facilitar el acceso al mercado de trabajo y la formación de nuevos trabajadores, así como para garantizar los procedimientos de cobertura temporales de puestos de trabajo.

Para el personal de mantenimiento y ante la dificultad que supone el tener una bolsa de empleo de trabajadores especialistas adecuadamente formados disponibles se fomentarán acuerdos de colaboración con el INEM, así como con centros de formación profesional al objeto de que se realicen cursos en las especialidades necesarias: mecánica, electricidad e instrumentación; que permitan en la medida de lo posible facilitar la compensación de horas extraordinarias por descansos.

El personal proveniente de la bolsa de trabajo se utilizará por el tiempo necesario dentro de las modalidades de contratación previstas en la Ley principalmente para:

1.º Permitir el disfrute de la reducción de jornada y de los descansos acumulados por el personal que haya realizado cualquier tipo de trabajo extraordinario y conforme a los procedimientos establecidos haya solicitado el descanso.

Los procedimientos de cobertura y flexibilidad requieren para su aplicación y para la concesión de los descansos correspondientes la sustitución de los trabajadores en las fechas programadas de disfrute de los mismos.

Dicha sustitución se efectuará mediante la contratación de trabajadores que posibiliten los descansos acumulados por dichos procedimientos.

2.º Cobertura de interinajes derivados de situaciones de baja por incapacidad temporal que los servicios médicos hayan estimado de duración superior a quince días, conforme a lo previsto en el Acuerdo Marco y en cuanto se tenga conocimiento de la duración de la baja.

3.º Impartir la formación dentro de la jornada, cuando sea posible, tanto en acciones de desarrollo profesional, como en formación/adaptación a cambios tecnológicos.

4.º Posibilitar la formación de personal que vaya a sustituir a las personas que se prejubilén y sea necesaria su sustitución, así como para la cobertura de los nuevos puestos derivados de las inversiones previstas, etc.

En todos los casos, la sustitución por descansos del trabajo extraordinario realizado se producirá en cada centro de trabajo inmediatamente a que estén operativas las bolsas de trabajo durante la vigencia del presente Convenio Colectivo.

Al objeto de facilitar la contratación de personal de las bolsas de empleo y la compensación por descanso del trabajo extraordinario realizado, se procederá a la acumulación de los referidos descansos por áreas de trabajo, debiendo disfrutarse preferentemente dentro del año natural en los seis meses siguientes a la realización de las horas extraordinarias.

Transitoriamente en tanto se produce en cada centro de trabajo la sustitución del trabajo extraordinario y de la reducción de jornada por descansos, mantendrá su vigencia el régimen de compensaciones, a opción del trabajador, establecido para las horas extraordinarias, los pluses de cobertura y los pluses de flexibilidad.

#### Artículo 29. *Vacaciones.*

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

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

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

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

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

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

### TÍTULO VII

#### Licencias, permisos, excedencias

#### Artículo 30. *Licencias.*

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días naturales en caso de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluyendo a los hermanos de los padres y persona en convivencia de hecho justificada documentalmente. El plazo se ampliará hasta tres días más cuando con tal motivo, el trabajador deba desplazarse a localidad distinta de la de su residencia que se encuentre situada a más de 200 kilómetros. A pesar de la limitación de kilómetros, en los casos especiales que puedan plantearse, será de aplicación lo dispuesto en el párrafo anterior cuando el trabajador deba desplazarse por internamiento del familiar en centro hospitalario por causa grave y justificada. La duración de la licencia no será superior al tiempo de internamiento en centro hospitalario y no excederá de cinco días.

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

d) Un día natural por traslado de domicilio habitual.

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

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 31. *Excedencias.*

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

a) Nombramiento para cargos públicos, cuando sea incompatible con la prestación de sus obligaciones laborales. La excedencia se prolongará por el tiempo que dure el desempeño del cargo que la origina.

b) El nombramiento para el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio del cargo representativo, y en las condiciones establecidas en la Ley.

c) El padre o la madre tendrán derecho a excedencia con reserva de puesto de trabajo por cuidado de menor, incluidos los casos de adopción legal, durante un período no superior a tres años.

d) Incorporación a filas para prestar el servicio militar o servicio cívico sustituidor, obligatorio o voluntario, por el tiempo de duración de éste, y computándose su tiempo a efectos de antigüedad.

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

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la Dirección en el plazo de un mes, teniendo en cuenta las necesidades organizativas de la compañía.

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

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

## TÍTULO VIII

**Seguridad y salud laboral**Artículo 32. *Seguridad y salud 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:

## Principios generales:

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.

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 la 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 los S.S.S.H. del Ministerio de Trabajo.

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 los 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 materia de prevención de riesgos laborales y durante la vigencia del Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el punto 6 del II Acuerdo Marco.

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.

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.

En cada centro se estudiará la fórmula más adecuada para facilitar a aquellos trabajadores que, por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad a los mismos, sean vigilados de modo particular, debiendo cumplir las indicaciones y prescripciones de los Servicios Médicos.

5. Cualquier enfermedad del trabajador que pueda diagnosticarse por los Servicios de la Seguridad Social como ocasionada por las condiciones de trabajo, será, a efectos de este Convenio, considerada como enfermedad profesional.

Artículo 33. *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. Las secciones sindicales podrán designar hasta un máximo de un 10 por 100, de entre los trabajadores que se consideren cualificados, aun sin ser miembros de los Comités de Empresa o Delegados de Personal. Los así designados no devengarán horas sindicales. En ningún caso podrá superarse por esta vía el número máximo establecido por el mencionado artículo 35. 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.

Las personas que actualmente vienen desempeñando las funciones de miembros de los antiguos Comités de Seguridad e Higiene podrán efectuar las funciones de Delegados de Prevención, aun cuando no fueran miembros de la representación de los trabajadores.

En ejercicio de esta función, dichos trabajadores gozarán de la garantía que para los representantes de los trabajadores establece la letra a) del artículo 68 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Dispondrán también de las horas sindicales que les cedan los representantes de los trabajadores, para ejercer correctamente su función y deberán guardar sigilo profesional sobre la información relativa a la empresa a la que tuvieran acceso como consecuencia de dichas funciones.

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 34. *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 preparación 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 éste inferior a la trimestral, y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo.

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.

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.

e) Conocer y analizar cuantos incidentes y accidentes se produzcan en el seno de la empresa.

#### Artículo 35. *Formación en materia de prevención.*

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.

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 la 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 36. *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 de los trabajadores.

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

#### Artículo 37. *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 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 de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo.

#### Artículo 38. *Protección a los menores.*

Antes de la incorporación al trabajo de jóvenes menores de dieciocho años, y previamente a cualquier modificación importante en 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 39. *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 40. *Medio ambiente.*

Las partes firmantes del presente Convenio 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.

#### Artículo 41. *Formación en seguridad y salud laboral y medio ambiente.*

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

Personal Administrativo: Cuatro horas anuales.

Personal a tres turnos y dos turnos incluidos en los planes de emergencia: Quince horas anuales.

Resto de personal: Diez horas anuales.

Dado que el personal que trabaja a tres y dos turnos, tiene la obligación de formar parte de los equipos de primera intervención, tanto de planta como de complejo, de acuerdo con la organización que para situaciones de emergencia tenga en cada momento implantada la Dirección de la Empresa, mediante las oportunas ordenes de servicio, y tiene además la obligación de estar debidamente formado y entrenado para estas situaciones, entrenamiento y formación que necesariamente debe darse fuera de las horas de trabajo, se acuerda que dicha formación se efectúe de conformidad con lo dispuesto en relación a éste tema en el Acta de la Comisión de Seguimiento e Interpretación de fecha 6 de mayo de 1994, incrementando los valores del año 1998 en el 2,2 por 100 para el año 1999.

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

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

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

#### Artículo 42. *Plan de actuación en caso de emergencia.*

La Dirección, mediante la oportuna orden de servicio, fijará la composición de los miembros que actuarán en los planes de emergencia, así como sus funciones y cometidos, partiendo del principio general de que todos los trabajadores a tres turnos, así como los de dos turnos que se designen en los planes de emergencia, forman parte de los equipos de primera intervención, y que dada la actual organización, serán rotativos.

## TÍTULO IX

### Acción sindical

#### Artículo 43. *Derechos y garantías de los miembros de los Comités de Empresa.*

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

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

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

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

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

Plantilla del centro de trabajo:

Hasta doscientos trabajadores: treinta horas sindicales/mes.

De doscientos uno en adelante: cuarenta horas sindicales/mes.

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

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

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

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

#### Artículo 44. *Funciones de los Comités de Empresa.*

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

1. Ser informados por la Dirección de la compañía:

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

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

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

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

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

2. Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos en vigor formulando, en su caso, las acciones oportunas ante la Dirección y los organismos o tribunales competentes.

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

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

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

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

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

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

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

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

**Artículo 45. Secciones sindicales.**

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

2. Las secciones sindicales de los sindicatos que tengan la concepción de más representativos y aquellos que tengan representación en los Comités de Empresa dispondrán de un tablón de anuncios que posibilite la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general. En los centros de trabajo con más de doscientos cincuenta trabajadores, dispondrán de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades.

En los centros de trabajo cuya plantilla oscile entre doscientos cincuenta y setecientos cincuenta trabajadores, cada sección sindical, de las firmantes del presente Convenio, dispondrá de un crédito de 30 horas adicionales al mes para el total de la Sección.

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

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

El resto de las horas sindicales disponibles se aplicará, en todo caso, a miembros del Comité de Empresa, y a los miembros de las secciones sindicales.

Los sindicatos con, al menos, el 10 por 100 de representación sindical a nivel estatal podrán liberar al Delegado de la sección sindical intercentros sin cargo a la bolsa sindical.

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

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

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

**Artículo 46. Delegado sindical.**

Las secciones sindicales de los sindicatos que tengan representación en los Comités de Empresa estarán representadas por Delegados sindicales, elegidos por y entre sus afiliados.

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

a) Representar y defender los intereses de su sindicato y de los afiliados al mismo, y servir de instrumento de comunicación entre el sindicato y la Dirección de la compañía.

b) Asistir a las reuniones de los Comités de Empresa, del Comité de Seguridad y Salud Laboral con voz y sin voto. Los Delegados estatales de los sindicatos firmantes podrán asistir con voz y sin voto a las reuniones de la Comisión Paritaria de Seguimiento.

c) Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Dirección deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado en el artículo precedente, estando obligados a guardar sigilo profesional. Disfrutarán de las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y el presente Convenio a los miembros de los Comités de Empresa.

d) Serán oídos por la Dirección en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato.

e) Serán informados y oídos por la Dirección con carácter previo:

1. Acerca de las sanciones que se impongan a los afiliados a su sindicato.

2. En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo, o del

centro de trabajo y de todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

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

4. Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho al disfrute de los permisos no retribuidos y las excedencias previstas por la Ley y este Convenio.

5. Los representantes sindicales que participen en las Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación laboral como trabajadores en activo de la compañía, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que «Repsol Química, Sociedad Anónima», esté afectada por la negociación en cuestión y durante el tiempo que ésta dure.

**Artículo 47. Cuota sindical.**

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

**Artículo 48. Asambleas en horas de trabajo.**

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

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

**TÍTULO X****Beneficios sociales****Artículo 49. Subvención comidas.**

a) Madrid y delegaciones:

Durante el año 1999, será de 1.270 pesetas brutas por día de asistencia en jornada partida.

b) Puertollano (Ciudad Real), Gajano (Cantabria) y Pobla de Mafumet (Tarragona):

En los centros de trabajo donde exista servicio de comedor, se regulará por norma la intervención de las centrales sindicales en el control de la cantidad y calidad de los servicios prestados, así como de los precios a abonar por los trabajadores. Si se incrementase por causa justificada este precio, se mantendrá la actual proporción económica en la aportación del trabajador.

**Artículo 50. Transporte.**

Para todo el personal se fija como compensación de transporte, a partir del día 1 de enero de 2000, la cantidad de 300 pesetas brutas, por día de asistencia al trabajo.

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

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

Artículo 51. *Ropa de trabajo.*

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

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

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

Artículo 52. *Ayuda a disminuidos.*

Los trabajadores de la plantilla que tengan a su cargo hijos disminuidos reconocidos por el INSS/INSERSO, previa justificación oficial, percibirán la cantidad de 25.225 pesetas por mes e hijo, siempre que el grado de disminución física o mental no sea inferior al 33 por 100.

Artículo 53. *Enfermedades o terapias no reconocidas por la Seguridad Social.*

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

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

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

Artículo 54. *Póliza asistencia sanitaria empleados.*

El personal de plantilla incluido en el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo será dado de alta en la cobertura de la póliza de asistencia sanitaria contratada por la empresa en los términos y condiciones actualmente vigentes, con efectos de 1 de enero de 2000, manteniendo durante 1999 el extinguido fondo social en los términos previstos en el anterior Convenio Colectivo.

Artículo 55. *Grupos de empresa.*

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

Se informará al Comité de Empresa de las cantidades que anualmente dedica la empresa a las actividades socioculturales y recreativas que desarrollan los grupos de empresa.

Artículo 56. *Seguro de vida y accidentes.*

«Repsol Química, Sociedad Anónima», tiene establecido para el personal no adherido al fondo de pensiones un seguro de vida e invalidez permanente absoluta, por una cuantía de tres veces el salario base del nivel 12. El 75 por 100 del importe de la prima será a cargo de la empresa y el 25 por 100 a cargo del trabajador.

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

Artículo 57. *Complemento por IT.*

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

Duración de la enfermedad: De uno a quince días. Porcentaje: 70 por 100 de su salario y antigüedad.

Duración de la enfermedad: De dieciséis a treinta días. Porcentaje: 80 por 100 de su salario y antigüedad.

Duración de la enfermedad: De treinta y un días en adelante. Porcentaje: 100 por 100 de su salario y antigüedad.

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

Para toda la vigencia del presente Convenio, los índices de referencia serán: Madrid, 1,15; Santander, 2,84; Puertollano, 2,65, y Tarragona, 1,65.

Por otra parte, las enfermedades y hospitalizaciones de larga duración justificadas por los Servicios Médicos tendrán un tratamiento específico.

## TÍTULO XI

### Régimen disciplinario

Artículo 58. *Facultad disciplinaria.*

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

2. La sanción de faltas leves y graves requerirá comunicación escrita y motivada al trabajador y la de faltas muy graves exigirá la tramitación de un procedimiento sumario en el que será oído el trabajador afectado. En dicho expediente se recabará informe del Comité de Empresa, concediéndose para su emisión un plazo de diez días.

3. En las faltas tipificadas en los apartados b), c), f), m) y n) del artículo 62, la Dirección de la empresa podrá adoptar la medida cautelar de suspensión de empleo, mientras dure la sustanciación del expediente correspondiente.

4. En cualquier caso, la Dirección dará cuenta al Comité de Empresa de toda sanción que imponga, al mismo tiempo que al propio interesado. Al Delegado sindical, en su caso, se le informará en los términos del artículo 46.

Artículo 59. *Graduación de faltas.*

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

Artículo 60. *Faltas leves.*

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

- Hasta tres faltas de puntualidad en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso superior a cinco minutos e inferior a treinta en el horario de entrada.
- Pequeños descuidos en la conservación del material.
- No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- No comunicar a la Dirección los cambios de residencia o domicilio.
- Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
- Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la compañía. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrá considerarse falta grave o muy grave.

Artículo 61. *Faltas graves.*

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

- Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un período de treinta días.
- Ausencias o retrasos superiores a treinta minutos, sin causa justificada, por dos días durante un período de treinta.
- No comunicar, con la puntualidad debida, los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social o a la Hacienda Pública. La ocultación maliciosa de estos datos se considerará falta muy grave.
- Entregarse a juegos o distracciones en horas de trabajo.
- No cursar en tiempo oportuno el documento correspondiente, cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- La desobediencia a los superiores en el ejercicio regular de su facultad dentro de cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la compañía, podrá calificarse como falta muy grave.
- Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
- La imprudencia en el trabajo. Si implicase riesgo grave de accidente o avería, podrá calificarse como muy grave.

i) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas o útiles de la compañía para uso propio.

j) La reincidencia en falta leve, excluida la de puntualidad, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

#### Artículo 62. *Faltas muy graves.*

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

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

b) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la compañía como a sus trabajadores o en cualquier otra persona dentro de las dependencias de «Repsol Química, Sociedad Anónima», o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

c) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la compañía.

d) La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la compañía, o por cualquier otra clase de hechos que pudieran implicar para ésta desconfianza respecto a su autor y, en todo caso, las de duración superior a seis años dictadas por los Tribunales de Justicia.

e) La embriaguez habitual o toxicomanía en el horario o lugar de trabajo.

f) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados en la compañía o de los sindicatos o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada.

g) Malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados y sus familiares.

h) Causar accidente grave por negligencia o imprudencia.

i) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

j) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por la Ley.

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

l) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

m) El abuso de autoridad por parte de los superiores será siempre considerado falta muy grave. El que los sufra podrá ponerlo directamente en conocimiento de la Dirección.

n) Ordenar expresamente la realización de trabajos o tareas en forma tal que impliquen la vulneración de procedimientos escritos, con riesgo para las personas o para las instalaciones.

ñ) La simulación de enfermedad o accidente, manifiestamente demostrada.

o) Simular la presencia de otro trabajador, firmando o fichando por él.

#### Artículo 63. *Sanciones.*

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

Por faltas leves: Amonestación verbal o amonestación escrita.

Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de uno a doce días.

Por faltas muy graves: Desde suspensión de empleo y sueldo de trece a cuarenta y cinco días, hasta rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta se calificara en grado máximo.

#### Artículo 64. *Prescripción.*

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

## TÍTULO XII

### Salario

#### Artículo 65. *Sueldo base.*

De conformidad con lo pactado en el artículo 11 del presente Convenio Colectivo sobre retribuciones, los valores anuales en pesetas brutas de

la tabla de sueldos base, son los contenidos en el anexo I, que se abonarán distribuidos en quince pagas anuales.

#### Artículo 66. *Complemento de antigüedad.*

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

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

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

#### Artículo 67. *Complemento de puesto de trabajo.*

1. Turnicidad-Relevos: El personal en régimen de trabajo a turnos como compensación por el tiempo empleado en el relevo y en su aseo personal, así como por el hecho de trabajar a turnos percibirá el complemento señalado en el anexo II.

2. Nocturnidad: El personal adscrito a turnos de mañana, tarde y noche percibirá un complemento en la cuantía que se señala en el anexo II, por noche trabajada. Durante las vacaciones se percibirán ocho pluses de nocturnidad.

3. Plus festivos: El personal que trabaje a tres turnos y el que trabaje a dos turnos, incluyendo Sábados, Domingos y festivos, percibirá 4.035 pesetas/mes, 48.420 (pesetas/año).

El personal que residualmente continúe ejerciendo como grupo de apoyo percibirá este plus cuando trabaje doce días en jornada distinta a la suya habitual, según norma. En vacaciones se percibirá según la media de los tres meses inmediatamente anteriores.

4. Retén: Se mantiene la actual compensación por retén.

5. Plus de coordinación y responsabilidad: Las cantidades que actualmente vienen percibiendo cada Jefe de Turno, quedan configuradas como un complemento específico de trabajo, cuya cuantía queda establecida en todos los centros de trabajo en 36.000 pesetas mensuales, no revalorizables durante la vigencia del presente Convenio Colectivo.

Las personas del centro de Santander que actualmente están percibiendo una cuantía superior continuarán percibiendo a título personal y congelado durante la vigencia del presente Convenio Colectivo el mismo importe que actualmente perciben.

6. Exceso tiempo relevo: El personal que presta servicio en turnos rotativos, de dos o tres turnos de ocho horas, percibirá en concepto de exceso tiempo relevo la cantidad señalada en el anexo II.

7. Plus de cobertura: El personal de dos y tres turnos, que efectúe cobertura de ausencias, según lo dispuesto en el artículo 26.2, percibirá la compensación establecida en el anexo XII.

#### Artículo 68. *Complementos por trabajos excepcionales.*

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

1. Llamadas a domicilio fuera de jornada: El trabajador que sea requerido por la empresa una vez que haya abandonado el centro de trabajo y se incorpore a su puesto de trabajo será compensado con un complemento según anexo V.

2. Cambios de filtros de mangas y limpieza de silos: Se establece una prima por este trabajo de 1.169 pesetas.

3. Limpieza en el interior de recipientes: Se establece una prima de 1.169 pesetas por hora de trabajo para la realización de limpieza y reparaciones en el interior de depósitos que funcionen cerrados en marcha normal.

4. Planta de ACN-ACH: El personal que preste servicios en las unidades de producción y laboratorios de las plantas de ACN-ACH y MMA

y Energías de las dos anteriores, y que preste sus servicios en régimen de turnos continuados, dispondrá de diez minutos, una vez finalizada su jornada, para cumplir con lo dispuesto en la legislación vigente (antiguo artículo 138.8 de la OSHT).

Dicho tiempo será compensado, a elección del trabajador, como valor equivalente a horas según anexo V, o como días de descanso por el mismo tiempo señalado en la legislación vigente. En el supuesto de que se elijan días de descanso compensatorio, no podrán acumularse a los ciclos de vacaciones.

5. Plus flexibilidad horaria: Al personal que se le aplique lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 26 percibirá la compensación establecida en el anexo XII.

#### Artículo 69. *Horas extraordinarias.*

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

#### Artículo 70. *Complementos de vencimiento periódico superior al mes.*

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

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

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

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

#### Artículo 71. *Incremento salarial.*

##### A) Incrementos anuales:

El incremento salarial a aplicar será el IPC previsto por el Gobierno más 0,4 puntos, en cada uno de los años de vigencia del presente Convenio.

La cláusula de revisión, por desviación del IPC real con respecto al previsto, operará en los años 1999, 2000 y 2001, en la forma siguiente:

Si el IPC real es superior al previsto, la diferencia tendrá efectos retroactivos, y se modificarán al alza los valores de los distintos conceptos, que servirán de base para los incrementos del ejercicio siguiente.

Si el IPC real es inferior al previsto, la diferencia no tendrá efectos retroactivos, y se modificarán a la baja, en el 50 por 100 de la desviación, los valores de los distintos conceptos, que servirán de base para los incrementos del ejercicio siguiente.

##### B) Deslizamientos por antigüedad:

Se aplicará el incremento indicado, IPC + 0,4 a la masa salarial, y se detraerá de la misma el importe del 50 por 100 del deslizamiento, de igual forma a la practicada en el anterior Convenio Colectivo.

#### Artículo 72. *Pago de salarios.*

El pago de salario se realizará por meses vencidos.

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

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

#### Artículo 73. *Anticipos y préstamos.*

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

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

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

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

#### Artículo 74. *Régimen económico de los contratos en prácticas.*

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

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

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

### TÍTULO XIII

#### Comisión de Seguimiento e Interpretación y Comisión Paritaria de Información y Seguimiento

#### Artículo 75. *Comisión de Seguimiento e Interpretación.*

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

a) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

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

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

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

d) La Comisión se reunirá:

1. En sesión ordinaria, una vez al trimestre.

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

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

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

g) La representación sindical será informada semestralmente de los contratos de servicio suscritos por la Dirección, con expresión del número de trabajadores a que afecta, objeto del contrato y duración prevista del mismo.

#### Artículo 76. *Comisión Paritaria de Información y Seguimiento de la Gestión.*

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

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

#### Artículo 77. *Funciones de la Comisión Paritaria de Información y Seguimiento.*

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

a) Estudio de:

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

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

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

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

2. Vocales. Serán sus funciones:

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

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

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

**Artículo 78. Reuniones Comisión Paritaria de Información y Seguimiento.**

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

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

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

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

#### TÍTULO XIV

##### Solución voluntaria de conflictos

**Artículo 79. Procedimientos de solución extrajudicial de conflictos laborales.**

Se establecen los siguientes procedimientos:

Intervención de las Comisiones Paritarias de empresa.

Intervención de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Marco.

Mediación.

Arbitraje.

**Artículo 80. Intervención previa de las Comisiones Paritarias de empresa.**

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 Interpretación y Seguimiento del Convenio Colectivo. No obstante, los únicos procedimientos de mediación y arbitraje válidos son los previstos en el presente título.

**Artículo 81. 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 II 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 período 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. Si transcurrido el plazo de veintidós días desde la interposición del conflicto ante la Comisión de Seguimiento del II Acuerdo Marco, ésta no se hubiera podido reunir, se dará por cumplido el trámite de solución extrajudicial de conflictos laborales.

**Artículo 82. Acuerdo sobre la 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 Química, Sociedad Anónima», siempre que respondan a uno de los tipos recogidos en el artículo 4.º de su texto, y artículo 5.º de su Reglamento de aplicación, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 81 del presente Convenio Colectivo (intervención previa de la Comisión de Seguimiento del II Acuerdo Marco).

**Artículo 83. 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 solución extrajudicial que se regula en los artículos restantes del presente título, sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 80 y 81 del presente Convenio Colectivo (intervención previa de las Comisiones Paritarias de Empresa y de la Comisión de Seguimiento).

Quedan expresamente excluidas del procedimiento de solución extrajudicial regulado en este acuerdo las reclamaciones económicas y de clasificación profesional que tengan un carácter marcadamente individual. Estas reclamaciones serán tramitadas por los interesados directamente ante las instancias legalmente previstas sin pasar por la Comisión de Seguimiento del II Acuerdo Marco.

**Artículo 84. Procedimientos.**

Agotados los trámites previos de resolución fijados en los artículos 80 y 81 del presente Convenio Colectivo, procederá la aplicación de los siguientes procedimientos:

La mediación.

El arbitraje.

La mediación será obligatoria en los conflictos incluidos en el ámbito de aplicación de este acuerdo, y siempre que la demande una de las partes en 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 de la Ley de Procedimiento Laboral.

**Artículo 85. Gestión de los procedimientos.**

La aplicación de los procedimientos regulados en el artículo anterior a los conflictos laborales incluidos en el ámbito de aplicación de este acuerdo (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 86. 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 II Acuerdo Marco.

Artículo 87. *Procedimiento de mediación.*

La Comisión de Seguimiento del II Acuerdo Marco, una vez agotados los trámites previstos en los artículos 80 y 81 del presente Convenio Colectivo, 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 88. *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 89. *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 90. *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.

Disposición adicional primera. *Vacaciones ex Calatrava.*

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

Disposición adicional segunda. *Bolsa sindical.*

Anualmente la empresa fijará una cantidad en concepto de bolsa sindical, para cada una de las centrales sindicales firmantes del presente Convenio.

Disposición adicional tercera. *Plus distancia.*

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

Don Juan Galofre Poch (plus transporte).  
 Don Juan Masqué García.  
 Don Aurelio Abascal Maza.  
 Don Francisco Javier Arroyo Salcines.  
 Don Francisco Bordas Hoyo.  
 Don Alejandro Gómez Calva.  
 Don Luis Gómez López.  
 Don Miguel A. Higuera Gómez.  
 Don Javier Miranda Pérez.  
 Don Agustín Peña Fernández.  
 Don José R. Pontones Gómez.  
 Don Ángel Preciado Soto.  
 Don Victoriano Saiz Solórzano.  
 Don Carlos Tejedor Movellán.

Disposición adicional cuarta. *Descarga de amoníaco.*

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

Disposición adicional quinta. *Aparcamiento.*

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

Disposición adicional sexta. *Plus planta energías de Santander.*

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

Disposición adicional séptima. *Norma retén.*

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

Disposición adicional octava. *Delegados de Prevención: Madrid.*

Se mantiene el acuerdo de considerar a los edificios más importantes del centro de trabajo de Madrid 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.

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

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

Disposición adicional décima. *Grupo de apoyo.*

El personal que a continuación se relaciona y que de forma residual estuvo adscrito transitoriamente a la función de grupo de apoyo, percibirá el importe establecido en el anexo VIII.

Don Julio Germán Serrano Taboada.  
 Don Eduardo Ocaña Sevillano.  
 Don Andrés Rodríguez Cabello.  
 Don Pedro Muñoz Trujillo.  
 Don Bonifacio Fernández Cazallas.  
 Don Francisco Expósito Camacho.  
 Don Jesús Cruz Herráez.  
 Don Pedro Mansilla Román.  
 Don Manuel Garre Barrera.  
 Don Pablo Carrasco Arias.  
 Don Narciso Enrique Villar Calero.  
 Don Francisco Moral Moral.  
 Don Julio Lozano Ramírez.  
 Don Ángel Flores Reyes.  
 Don Francisco González Valdés.  
 Don Juan de la Cruz Moro.  
 Don Francisco Javier Dorado Cerdeiras.  
 Don Lluís Garriga Barberá.

Disposición adicional undécima. *Medios de transporte.*

En los centros de trabajo de Puertollano (Ciudad Real), Gajano (Cantabria) y Pobra de Mafumet (Tarragona), la empresa mantendrá el actual sistema de transporte complementario, con coste a su cargo. No obstante lo anterior, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, se procederá a la realización de un estudio sobre la utilización de los medios de transporte actuales.

Disposición adicional duodécima. *Plan de pensiones.*

Ambas partes acuerdan aplicar en «Repsol Química, Sociedad Anónima», lo dispuesto en el artículo 20 del II Acuerdo Marco del Grupo Repsol, conforme al acta de fecha 17 de junio de 1998, de la Comisión Delegada de la Comisión de Información y Seguimiento del Acuerdo Marco del Grupo Repsol, sustituyendo la cobertura de las actuales prestaciones de riesgo por fallecimiento e invalidez permanente, por un capital equivalente a 2,5 veces el salario anual computable del trabajador, a efectos del plan de pensiones.

**ANEXO I****Sueldos base 1999**

Nivel	Salario	TS	TM	MI	ET	OC	AD	S/OP
1	5.812.879	1						
2	5.463.233	2						
3	5.134.616	3	3					
4	4.811.953	4	4					
5	4.514.824	5	5					
6	4.219.991	6	6	6				
7	4.011.734	7	7	7	7			
8	3.853.501	8	8	8	8	8	8	
9	3.591.766		9	9	9	9	9	
10	3.527.475			10	10	10	10	10
11	3.260.973			11	11	11	11	11
12	2.892.300				12	12	12	12
13	2.354.255					13	13	13
14	2.103.046						14	14
15	1.878.512							15

**ANEXO II****Turno-relevo**

Valor mensual: 23.727 pesetas.  
 Valor anual: 284.724 pesetas.  
 Nocturnidad: 2.970 pesetas/noche.  
 Exceso tiempo relevo: 77.815 pesetas/año.

**ANEXO III****Plus cobertura**

Niveles	Valor unitario	Valor doble
6	4.943	9.886
7	4.943	9.886
8	4.719	9.438
9	4.491	8.982
10	4.263	8.526
11	3.815	7.630
12	3.592	7.184
13	2.940	5.880
14	2.411	4.822
15	1.991	3.982

No es de aplicación a Técnicos superiores ni a Técnicos medios.

**ANEXO III BIS****Plus cobertura**

Niveles	Valor unitario	Doble valor
6	14.040	28.080
7	14.040	28.080
8	13.405	26.810
9	12.750	25.500
10	12.090	24.180
11	10.821	21.642
12	10.216	20.432
13	8.376	16.752
14	6.869	13.738
15	5.667	11.334

No es de aplicación a Técnicos superiores ni Técnicos medios.

**ANEXO IV****Horas extraordinarias**

Niveles	Base	Valor unitario
6	693	1.214
7	693	1.214
8	662	1.159
9	630	1.103
10	598	1.047
11	535	937
12	504	882
13	413	722
14	338	592
15	279	489

**ANEXO V****Valor equivalente horas otros pluses**

Niveles	Base	Valor unitario	Valor unit. llamada
6	902	1.579	3.485
7	902	1.579	3.485
8	861	1.506	3.327
9	819	1.433	3.165
10	777	1.358	2.999

Niveles	Base	Valor unitario	Valor unit. llamada
11	695	1.216	2.685
12	657	1.149	2.538
13	539	942	2.079
14	440	773	1.705
15	365	638	1.408

Niveles	Importe trienio	Importe quinquenio
7	93.309	186.617
8	93.309	186.617
9	93.309	186.617
10	73.848	147.696
11	64.150	128.300
12	52.499	104.999

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

Niveles	Base	Valor unitario
6	859	1.502
7	859	1.502
8	819	1.434
9	779	1.364
10	739	1.293
11	661	1.157
12	625	1.094
13	512	896
14	420	735
15	346	607

#### ANEXO VI

##### Plus flexibilidad horaria

Niveles	Valor unitario
6	676
7	676
8	645
9	613
10	582
11	520
12	492
13	403
14	331
15	274

#### ANEXO VI BIS

##### Plus flexibilidad horaria

Niveles	Valor unitario
6	2.428
7	2.428
8	2.318
9	2.204
10	2.094
11	1.874
12	1.764
13	1.444
14	1.184
15	978

#### ANEXO VII

##### Antigüedad (\*)

Niveles	Importe trienio	Importe quinquenio
1	110.288	220.575
2	110.288	220.575
3	110.288	220.575
4	110.288	220.575
5	110.288	220.575
6	110.288	220.575

(\*) Sin incremento.

Valores para personal con ingreso anterior al 1 de enero de 1995.

#### Antigüedad (\*)

Niveles	Importe quinquenio
1	85.000
2	85.000
3	85.000
4	85.000
5	85.000
6	85.000
7	85.000
8	85.000
9	85.000
10	85.000
11	85.000
12	85.000
13	85.000
14	85.000
15	85.000

(\*) Sin incremento.

Valores para personal con ingreso posterior a 31 de diciembre de 1994.

#### ANEXO VIII

##### Grupo de apoyo

Niveles	1 por 10 2 por 15 - Mes	2 por 20 Mismo puesto - Mes	2 por 20 Varios puestos - Mes	3 por 30 - Mes
7	27.057	32.467	37.880	43.289
8	25.990	31.188	36.386	41.583
9	24.224	-	-	-
10	23.792	28.547	33.308	38.065
11	21.993	-	-	-
12	19.507	-	-	-

#### ANEXO IX

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

Categoría profesional	Grupo profesional
Técnico Titulado Superior. Jefe primera Administrativo. Analista de Sistemas.	Técnicos Superiores.
Ingeniero Técnico. Ayudante Técnico. Delineante Proyectista. ATS. Analista de Aplicaciones. Jefe segunda Administrativo.	Técnicos Medios.

Categoría profesional	Grupo profesional
Jefe de turno. Contra maestre. Encargado. Jefe de Equipo.	Mandos Intermedios.
Analista primera. Analista segunda. Contra maestre. Programador Ordenador. Operador Ordenador. Delineante.	Especialistas Técnicos.
Jefe tercera Administrativo. Oficial primera Administrativo. Oficial segunda Administrativo. Traductores.	Administrativos.
Oficial primera Producción. Oficial segunda Producción. Oficial primera Mantenimiento. Oficial segunda Mantenimiento. Oficial primera Seguridad. Operador Básico.	Oficiales Cualificados.
Carretileros. Conductores. Subalternos. Oficial de Almacén. Auxiliares. Almacenero. Oficial tercera. Operador Auxiliar.	Subalternos/Operarios.

## ANEXO X

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

Antigua categoría	Grupo cotizac.	Grupo profesional
Técnico Titulado Superior .....	1	Técnico Superior.
Jefe primera Administrativo .....	3	Técnico Superior.
Analista de Sistemas .....	3	Técnico Superior.
Ingeniero Técnico .....	2	Técnico Medio.
Ayudante Técnico .....	4	Técnico Medio.
ATS .....	2	Técnico Medio.
Jefe segunda Administrativo .....	3	Técnico Medio.
Analista de Aplicaciones .....	3	Técnico Medio.
Delineante Proyectista .....	4	Técnico Medio.
Jefe de turno .....	4	Mando Intermedio.
Contra maestre .....	4	Mando Intermedio.
Operador de Ordenador .....	5	Especialista Técnico.
Jefe tercera Administrativo .....	3	Administrativo.
Encargado .....	4	Mando Intermedio.
Jefe de Equipo .....	8	Mando Intermedio.
Traductor .....	5	Administrativo.
Oficial primera Administrativo .....	5	Administrativo.
Analista primera .....	4	Especialista Técnico.
Delineante .....	4	Especialista Técnico.
Operador de Ordenador .....	5	Especialista Técnico.
Oficial primera Mantenimiento .....	8	Oficial Cualificado.
Oficial primera Producción .....	8	Oficial Cualificado.
Oficial primera Seguridad .....	8	Oficial Cualificado.
Carretileros .....	8	Subalterno/Operario.
Conductores/Oficial primera .....	8	Subalterno/Operario.
Oficial de Almacén .....	8	Subalterno/Operario.
Oficial segunda Administrativo .....	5	Administrativo.
Oficial segunda Producción .....	8	Oficial Cualificado.
Almacenero .....	6	Subalterno/Operario.
Analista segunda .....	4	Especialista Técnico.

Antigua categoría	Grupo cotizac.	Grupo profesional
Subalternos .....	6	Subalterno/Operario.
Auxiliares .....	7	Subalterno/Operario.
Oficial tercera .....	9	Subalterno/Operario.
Operador Básico .....	8	Oficial Cualificado.
Operador Auxiliar .....	9	Subalterno/Operario.

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

## ANEXO XI

## Compensaciones

Los trabajadores que prolonguen su jornada conforme a lo previsto en el punto 2. del apartado A) del artículo 26.2, trabajo a turnos, seguirán el siguiente régimen de compensaciones:

A) Si el trabajador desea disfrutar el descanso correspondiente a las coberturas realizadas, a razón de cuatro horas por cada una de las coberturas realizadas, deberá comunicar en el plazo de cuarenta y ocho horas desde su finalización, su intención de programar de mutuo acuerdo con la Dirección de la empresa la fecha del disfrute del descanso, cobrando en este caso el plus de cobertura del anexo III.

B) En caso de no comunicarlo en dicho plazo, se entenderá que el trabajador opta por no disfrutar el descanso y percibir el plus de cobertura en los valores del anexo III bis, en lugar de los valores del anexo III.

C) El exceso diario sobre la jornada de trabajo que en situación normal hubiera desempeñado el trabajador se compensará con descanso de idéntica duración, a disfrutar dentro de los seis meses siguientes a la fecha de su devengo, en jornadas completas, si bien, de mutuo acuerdo, se podrán compensar descansos por fracciones de jornada. Si por circunstancias excepcionales no fuera posible el disfrute del descanso de doce horas entre jornadas previsto legalmente, la compensación fijada se completará con un descanso adicional equivalente a las horas realizadas en exceso sobre doce.

La fecha del descanso se fijará de común acuerdo entre el mando y el trabajador, de tal forma que no se provoque la realización de horas extraordinarias o nuevas prolongaciones de jornada, a cuyo efecto se utilizará al personal perteneciente a la bolsa de trabajo.

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

El procedimiento anteriormente señalado de cobertura, en tanto se prevé el descanso compensatorio, tiene la naturaleza de flexibilidad horaria, y no supone incremento de la jornada anual pactada.

## ANEXO XII

## Compensaciones

Los trabajadores que realicen jornadas flexibles conforme a lo previsto en apartado B) del artículo 26.3, jornada flexible de hasta doce horas, deberán comunicar en el plazo de cuarenta y ocho horas desde su finalización, su intención de programar de mutuo acuerdo con la Dirección de la empresa la fecha de disfrute del descanso cobrando en este caso el plus de flexibilidad del anexo VI.

En caso de no comunicarlo en dicho plazo, se entenderá que el trabajador opta por no disfrutar el descanso y percibir el plus de flexibilidad en los valores del anexo VI bis que a continuación se indican, en lugar de los valores del anexo VI.

Si excepcionalmente se realizaran jornadas flexibles que comprendieran más de dos horas del período nocturno, se cobraría el plus de nocturnidad.

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

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

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

El procedimiento anteriormente señalado de flexibilidad, en tanto se prevé el descanso compensatorio, tiene la naturaleza de flexibilidad horaria, y no supone incremento de la jornada anual pactada.

### ANEXO XIII

#### Horas extraordinarias

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

a) Económicamente con horas extraordinarias, según tabla anexo IV: Cuando el personal de jornada normal prolongue su jornada de trabajo en número de horas superior a cuatro, las horas extraordinarias realizadas, y cuya no realización pueda producir graves perjuicios a personas o instalaciones y los supuestos de fuerza mayor, se abonarán según la siguiente escala:

Hasta cuatro horas se abonarán las realizadas, según anexo IV.

Cuando se realicen cinco horas, se abonarán cinco horas extraordinarias, según anexo IV, más cinco de compensación en descanso acumulable.

Cuando se realicen seis horas, se abonarán seis horas extraordinarias, según anexo IV, más seis de compensación en descanso acumulable.

Este criterio se aplicará para las prolongaciones de más de seis horas.

En los supuestos de horas extraordinarias en sábado, domingo y festivo, la escala anterior será de aplicación a partir de las seis horas treinta minutos de trabajo efectivo, percibiéndose la compensación adicional a partir de las diez horas treinta minutos de trabajo.

Los descansos compensatorios deberán disfrutarse obligatoriamente dentro del mes siguiente a la finalización del hecho causante. Caso de no poderse se abonará su importe equivalente según el anexo V, valor equivalente horas otros pluses, «en caso de abono de descansos».

Si la prolongación de la jornada se extiende más allá de las doce de la noche, se abonará el plus de nocturnidad «valor anexo II Convenio Colectivo».

Entre cada jornada debe haber un descanso de doce horas, y a tal fin se retrasará el inicio de la jornada siguiente en lo necesario para dar cumplimiento a este acuerdo. Si en supuestos excepcionales no pudiera efectuarse, se deberá abonar, por cada hora que falte, el importe fijado para cada nivel como valor unitario en el anexo V del Convenio Colectivo (valor equivalente horas otros pluses) «en caso de abono de descansos».

Si se ha abandonado el centro de trabajo y se requiere a un trabajador para realizar prolongación de jornada, se le abonará la prolongación de jornada que con presencia física realice, con un mínimo de dos horas, al valor anexo IV del Convenio Colectivo.

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

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

### ANEXO XIV

#### Acciones de desarrollo profesional

Módulo	Valor anual (en 12 pagas)
A	42.111
B	84.220
C	126.331
D	154.391
E	182.478
F	210.552

Disposición transitoria única. *Plan de Adaptación de Plantillas (1999-2002)*.

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

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

1. Duración.—La vigencia del Plan de Adaptación de Plantillas se extenderá desde el 1 de noviembre de 1999 hasta el 31 de diciembre de 2002.

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

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

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

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

a) La prestación de desempleo del INEM.

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

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

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

d) Complemento de empresa al desempleo: La empresa complementará las prestaciones netas por desempleo hasta el 85 por 100 del total de las percepciones líquidas del trabajador.

Este complemento se percibirá a tanto alzado y descontado al interés legal del dinero vigente en el año de la baja desde la baja con cincuenta y nueve años de edad y hasta la fecha en que el trabajador cumpla sesenta y un años de edad.

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

Sueldo base.

Complemento antigüedad.

Complemento «ad-personam».

Plus turno relevo.

Plus nocturnidad.

Plus exceso tiempo relevo.

Plus festivos personal turnos.

Plus dos turnos.

Plus Jefe de turno.

Plus de coordinación y responsabilidad.

Plus de disponibilidad.

Plus retén de mantenimiento.

Grupo de apoyo.

Cambio de filtros.

Plus llamada.

Módulos ADP.

Abono descansos.

Limpieza interior recipientes.

Sustitución (fin de semana).

Plus aseo (Banbury y planta de energías Santander).

Plus planta ACN-ACH.

Plus transporte.

Plus distancia.

Subvención comidas Madrid y delegaciones.

La citada garantía del 85 por 100 del total de las percepciones salariales líquidas del trabajador se revalorizará en la previsión de IPC del Gobierno

más un 0,4 vigente en la fecha de la baja hasta que el trabajador cumpla sesenta y un años de edad.

e) La aportación de la empresa al plan de pensiones desde la fecha de la baja hasta el momento de cumplir sesenta y un años, incrementada en el IPC previsto por el Gobierno en el año de la baja más un 0,4 por 100 anual y descontado al interés legal del dinero vigente en el año de la baja.

f) Los quinquenios que los trabajadores afectados por las prejubilaciones aquí reguladas hubieran percibido antes de cumplir la edad de sesenta y un años se incluirán en el importe de la indemnización, computando a estos efectos desde el momento de la percepción—si hubieran continuado en activo— hasta que el trabajador cumpla la edad de sesenta y un años.

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

A tal efecto, para compensar lo anterior, así como cualquier otro perjuicio que pudiera ocasionársele, se abonará una indemnización capitalizada y descontada al interés legal del dinero vigente en el año de la baja comprensiva de la diferencia entre el 68 por 100 de la base reguladora de la pensión de la Seguridad Social y el 80 por 100 de esa misma base reguladora de la pensión de la Seguridad Social desde los sesenta y un años y durante diez años, congelada al momento de pasar a jubilación y teniendo en cuenta los topes legales sobre pensiones máximas.

Asimismo, la indemnización incluirá la aportación de la empresa al plan de pensiones desde los sesenta y uno a los sesenta y cinco años congelada a los sesenta y un años y descapitalizada al interés legal del dinero vigente en el año de la baja.

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

Las condiciones económicas en estos casos serán las siguientes:

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

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

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

A estos efectos, el trabajador desde la fecha de su baja y hasta su jubilación, pasará a la situación de partícipe en suspenso en el Plan de Pensiones de «Repsol Química, Sociedad Anónima», con los derechos y obligaciones que, para esa condición, fija el Reglamento del plan.

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

3.3 Observaciones comunes a todas las bajas:

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

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

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

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

3.3.3 Si durante la vigencia del presente acuerdo variaran de forma sustancial las condiciones y garantías para acceder a la pensión pública del Sistema de Seguridad Social, ambas partes estudiarán el posible alcance de las modificaciones y sus consecuencias, pasando a reconsiderar si proceden las condiciones pactadas. Si el IPC real es superior al previsto en el año de la baja, se procederá a la regularización de la compensación, abonándose como finiquito la diferencia por la modificación al alza de los valores de los distintos conceptos que sirvieron de base para el cálculo de la compensación.

**21819** RESOLUCIÓN de 22 de octubre de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del acta, de 9 de septiembre de 1999, en la que se contiene el acuerdo de la revisión salarial del Convenio Colectivo de la empresa «Simago, Sociedad Anónima Unipersonal».

Visto el contenido del acta, de fecha 9 de septiembre de 1999, en la que se contiene el acuerdo de la revisión salarial del Convenio Colectivo de la empresa «Simago, Sociedad Anónima Unipersonal» (código de Convenio número 9010862), que fue suscrito por la Comisión Mixta del citado Convenio en representación de la parte empresarial y social, 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 resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción de la revisión salarial 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, 22 de octubre de 1999.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

#### ANEXO

En Madrid a 9 de septiembre de 1999.

Se reúne la Comisión Mixta del Convenio Colectivo de «Simago, Sociedad Anónima», con la asistencia por parte de los sindicatos firmantes del Convenio Colectivo de:

Don Antonio Ucero Alonso (FETICO).  
Don Juan Serrano Masa (FETICO).  
Doña Carmen Lora García (CC. OO.).  
Doña María Luisa Iglesias Santamaría (CC. OO.).

Por parte de la Dirección de la empresa:

Don Jesús Palencia Díaz.  
Don Miguel Salinero Muñoz.

La presente reunión tiene por objeto dar cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 27 del Convenio Colectivo y determinar, por una parte, la revisión salarial definitiva para 1998, y por otra parte, el incremento salarial a cuenta para 1999.

Tras un debate, se acuerda lo siguiente:

Primero.—Revisión salarial 1998.

Una vez constatadas las variables establecidas en el apartado II del artículo 27, habiendo fijado el IPC real para 1998 en el 1,4 por 100 y habiendo arrojado la compañía en el citado ejercicio, una vez auditadas las cuentas, un beneficio neto superior a 100.000.000 de pesetas y menor de 0,8 por 100 sobre venta, el incremento salarial definitivo para 1998 queda fijado en el 1,4 por 100.

Toda vez que el incremento provisional para el citado año 1998 resultó ser el 2,1 por 100, según acuerdo de esta Comisión de 17 de diciembre de 1997, se constata haber efectuado en el citado ejercicio un incremento salarial en exceso del 0,7 por 100, que habrá de ser compensado en el año 1999, de acuerdo con lo establecido en el ordinal siguiente.

Segundo.—Incremento salarial a cuenta 1999.

Para 1999, el incremento salarial a cuenta será del 1,8 por 100 (IPC previsto por el Gobierno), que será aplicable con carácter general a partir del día 1 de septiembre de 1999, calculado sobre el resultado de incrementar el 1,4 por 100 sobre el salario a 31 de diciembre de 1997.