

Para ello, se servirá de:

- Seminarios.
- Cursos.
- Ciclos de conferencias.
- Mesas redondas.

Promoción, desarrollo, protección, fomento de toda clase de estudios y actividades de carácter cultural tal como arquitectura, pintura, cine, teatro, escultura, literatura, música, tauromaquia, investigación científica y técnica, etc.

Ediciones, mediante la publicación en cualquier soporte de libros, revistas, folletos, etc., de interés general.

Concesión del trofeo "Goya" a las entidades y personas que se hayan identificado tanto en la vida nacional o internacional con los objetivos de la fundación.

Concesión de una mención honorífica a aquellas entidades y personas que se hayan distinguido en los ámbitos sociales por y para el conocimiento y difusión del espíritu de Goya.

La anterior enumeración no tiene carácter limitativo y el orden expuesto no supone relación, ni obligación de atender a todos los enumerados. La fundación, atendiendo a sus circunstancias de cada momento, tendrá plena libertad para proyectar su actuación hacia las actividades, finalidad y objetivos que, a juicio del Patronato, sean más adecuados al momento, siempre en la consonancia con el espíritu que ha inspirado la creación de la fundación.»

Tercero.—La dotación inicial de la Fundación, según consta en la escritura de constitución y complementaria, de fecha 15 de marzo de 1999, asciende a la cantidad de 64.700.000 pesetas (388.854,83 euros), aportación efectuada por la Asociación Española de Amigos de Goya, de los siguientes bienes:

Veintiuna colecciones, de 11 tomos cada una, de la edición «La Obra de Goya» (en rústica), valoradas cada una de ellas en 100.000 pesetas (601,01 euros), en conjunto 2.100.000 pesetas (12.621,25 euros).

Ochenta y cuatro colecciones, de 11 tomos cada una, de la edición «La Obra de Goya» (en lujo), valoradas cada una de ellas en 250.000 pesetas (1.502,53 euros), en conjunto 21.000.000 de pesetas (126.212,54 euros).

Seiscientos colecciones de la edición «Sevilla en Grabados», homenaje a la Expo 92, valoradas cada una de ellas en 60.000 pesetas (360,61 euros), en conjunto 3.600.000 pesetas (21.636,44 euros).

Mil quinientas unidades de la edición «Pinturas de Velázquez Grabadas por Goya», valoradas cada una de ellas en 5.000 pesetas (30,05 euros), en conjunto 7.500.000 pesetas (45.075,91 euros).

Ochenta y dos colecciones, de 7 unidades cada colección, de la edición «Cultura y Arte», Colección España Taurina, valoradas cada una de ellas en 25.000 pesetas (150,25 euros), en conjunto 20.500.000 pesetas (123.207,48 euros).

Mil ejemplares de la edición «Las Damas de Goya», valoradas cada una de ellas en 5.000 pesetas (30,05 euros), en conjunto 5.000.000 de pesetas (30.050,61 euros).

Fotomecánica para posteriores ediciones de las obras anteriores, valorada en 5.000.000 de pesetas (30.050,61 euros).

Cuarto.—El gobierno, administración y representación de la fundación se encomienda a un Patronato constituido como sigue: Presidenta de honor, excelentísima señora doña Eugenia Martínez de Irujo, Duquesa de Montoro; Presidente, don Ángel Díez Roch; Vicepresidente, excelentísimo señor don Juan Lucena Álvarez de Sotomayor; Vicepresidente, don Francisco Berjillos Santiago; Secretaria, doña María José Berjillos Alamos; Patronos, excelentísima señora doña Cayetana de Alba, excelentísimo señor don Sabino Fernández Campos, don Luis Rosa Junquera, don Francisco Sánchez Gómez, don Antonio Rubí Calvo, don Luis Rubio Gil, excelentísimo señor don Jaime Ostos Carmona, don Luis Morales Ruiz, don Raúl Vega Morillo, don Francisco Azorín García, doña María Teresa Díaz Ramírez, don Carlos Villegas Undabeytia, don Antonio García Martínez, Asociación Española de Amigos de Goya, don Guillermo Alonso Salamanca, don Antonio Mancho Alario, don Oren D. Wade Pitcher, don Fernando Rodríguez-Zúñiga, todos los cuales han aceptado sus cargos.

Quinto.—En los estatutos de la «Fundación Goya» se recoge todo lo relativo al gobierno y gestión de la misma.

Vistos la Constitución vigente, que reconoce en el artículo 34 el derecho de fundación para fines de interés general; la Ley 30/1994, de 24 de noviembre, de Fundaciones y de Incentivos Fiscales a la Participación Privada en Actividades de Interés General; el Reglamento de Fundaciones de Competencia Estatal, aprobado por Real Decreto 316/1996, de 23 de febrero; el Real Decreto 765/1995, de 5 de mayo, por el que se regula determinadas

cuestiones del régimen de incentivos fiscales a la participación privada en actividades de interés general, y el Real Decreto 384/1996, de 1 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento del Registro de Fundaciones de Competencia Estatal y las demás disposiciones concordantes y de general y pertinente aplicación.

Fundamentos de Derecho

Primero.—De conformidad con lo establecido en el artículo 21.2 del Reglamento de Fundaciones de Competencia Estatal, aprobado por Real Decreto 316/1996, de 23 de febrero, es competencia del titular del Departamento de Educación y Cultura disponer la inscripción de las fundaciones culturales, facultad que tiene delegada en el Secretario general técnico por Orden de 18 de mayo de 1999 («Boletín Oficial del Estado» del 21).

Segundo.—El artículo 36.2 de la Ley 30/1994 establece que la inscripción de las fundaciones requerirá el informe favorable del órgano al que corresponde el ejercicio del Protectorado, en cuanto a la persecución de fines de interés general y a la suficiencia de la dotación; considerándose competente a tal efecto el Protectorado del Ministerio de Educación y Cultura, de acuerdo con lo establecido en los artículos 3 y 22 del Reglamento de Fundaciones de Competencia Estatal.

Tercero.—Examinados los fines de la fundación y el importe de la dotación, el Protectorado del Ministerio de Educación y Cultura estima que aquéllos son culturales y de interés general, que puede considerarse que la dotación es suficiente para la inscripción, por lo que acreditado el cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 36 de la Ley y demás formalidades legales, procede acordar la inscripción en el Registro de Fundaciones.

Este Protectorado de fundaciones, en virtud de las facultades otorgadas por la Orden de 18 de mayo de 1999, previo informe del Servicio Jurídico del Departamento, ha resuelto:

Inscribir en el Registro de Fundaciones Culturales, con el número 539, la denominada «Fundación Goya», de ámbito estatal, con domicilio en Madrid, calle Rey Francisco, número 27, así como el Patronato cuya composición figura en el número cuarto de los antecedentes de hecho.

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos.

Madrid, 10 de septiembre de 1999.—P. D. (Orden de 18 de mayo de 1999, «Boletín Oficial del Estado» del 21), el Secretario general técnico, Tomás González Cueto.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

19500 RESOLUCIÓN de 2 de septiembre de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del XX Convenio Colectivo de la empresa «Repsol Butano, Sociedad Anónima».

Visto el texto del XX Convenio Colectivo de la empresa «Repsol Butano, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9005510), que fue suscrito con fecha 7 de julio de 1999, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra, por las Secciones Sindicales de UGT y CTI 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 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, 2 de septiembre de 1999.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**XX CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA
«REPSOL BUTANO, SOCIEDAD ANÓNIMA»**

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación

Artículo 1. *Ámbito de aplicación funcional.*

El presente Convenio Colectivo regulará las relaciones de trabajo entre la empresa «Repsol Butano, Sociedad Anónima», y el personal que en ella presta sus servicios, al que se refiere el artículo siguiente.

Artículo 2. *Ámbito de aplicación personal.*

1. Las condiciones laborales pactadas en el presente Convenio afectarán a todos los trabajadores de «Repsol Butano, Sociedad Anónima», que estén prestando servicios antes de su entrada en vigor o se contraten durante su vigencia.

2. Quedan expresamente excluidos:

a) El personal de alta dirección a que se refiere el artículo 2.a) del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto.

b) El personal que sin estar incluido en el punto anterior sea designado para ejercer funciones definidas como básicas en la organización de la empresa, en tanto desempeñe dichas funciones.

3. El personal al que, siéndole de aplicación el presente Convenio, sea designado para ocupar uno de los puestos a que se refieren los apartados a) y b) del número anterior por el que quedase excluido, será considerado respecto de su situación anterior como excedente especial por el tiempo que dure la designación, consistiendo dicha excedencia en la reserva de puesto de trabajo y cómputo de la antigüedad en la empresa.

4. El personal a que hace referencia el apartado b) del número 2 del presente artículo, no podrá superar el 15 por 100 del total de la plantilla de la empresa.

Artículo 3. *Ámbito de aplicación territorial.*

Se extiende a todo el territorio nacional, rigiendo tanto en las oficinas centrales como en las delegaciones, factorías y cualesquiera otras dependencias que, perteneciendo orgánica y administrativamente a la empresa, puedan establecerse por la misma para el desarrollo de sus actividades.

Artículo 4. *Vigencia.*

El presente Convenio tendrá una vigencia de tres años, desde el 1 de enero de 1999 al 31 de diciembre de 2001, si bien la aplicación de sus normas se iniciará a partir del día de su firma. No obstante lo anterior, las mejoras en retribuciones establecidas por el Convenio se aplicarán a partir del 1 de enero de 1999, salvo que en los artículos siguientes se disponga otra cosa.

CAPÍTULO II

Organización práctica del trabajo

Artículo 5.

1. En todo lo referente a la organización del trabajo, la Dirección de la empresa actuará de acuerdo con las facultades que le otorgue la legislación vigente.

2. Sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, los órganos de representación de los trabajadores tendrán derecho:

a) El Comité Intercentros, a la información y audiencia sobre las decisiones de la Dirección en las materias de estructuración orgánica empresarial y administración de personal que puedan afectar a los intereses del personal.

El término «afectar» del párrafo anterior de este apartado debe interpretarse en el sentido de lesionar o perjudicar, y la frase «intereses del personal» se refiere a un colectivo de trabajadores.

b) El Comité Intercentros y los Comités de Centro de Trabajo, a la participación con la Dirección en aquellos aspectos de las relaciones de

trabajo en los que así se especifique en este Convenio y en los términos al respecto establecidos en el mismo.

c) El Comité Intercentros y los Comités de Centro de Trabajo, a asumir en exclusiva la organización y gestión de las actividades sociales en que así se establezca en el presente Convenio, bajo la fiscalización económica de la Dirección de la empresa.

d) La Comisión de formación, ingresos, ascensos y promociones y las secciones sindicales de centro de trabajo, a participar en los programas de desarrollo profesional, según lo establecido en el presente Convenio.

3. En tanto no afecte a la dignidad humana o cause perjuicio a su formación profesional, todos los trabajadores están obligados a realizar la totalidad de las funciones incluidas en la descripción de sus respectivos grupos profesionales. En función de las necesidades organizativas, y dentro de su grupo profesional, los trabajadores serán asignados al desempeño de las tareas y cometidos que en cada momento resulten pertinentes, atendiendo al nivel alcanzado en la escala de desarrollo por cada trabajador, y según el grado de complejidad de las tareas a asignar. Esta asignación tendrá por finalidad última la saturación de los tiempos individuales de trabajo.

En caso de fuerza mayor o peligro, seguirá las instrucciones de su superior inmediato, en el momento en que el peligro se produzca; por ausencia del superior que pueda darlas, el personal obrará por propia iniciativa y con la máxima diligencia, según las circunstancias del caso.

CAPÍTULO III

Clasificación profesional

Artículo 6.

La clasificación profesional de los trabajadores a que afecta este Convenio está integrada por grupos funcionales, grupos profesionales y niveles retributivos que se describen en los artículos siguientes y se resumen en el anexo I del XVII Convenio Colectivo.

Tal clasificación tiene carácter meramente enunciativo, sin que sea necesaria la dotación de todos los grupos y niveles, sino en la medida en que las necesidades de la empresa lo aconsejen.

Artículo 7. *Grupo Funcional.*

1. Se denomina Grupo Funcional (GF) a la unidad clasificatoria de los recursos humanos que agrupa unitariamente a todos los trabajadores que en un determinado momento están adscritos a una de las parcelas de actividad de la empresa.

2. Atendiendo a los contenidos funcionales asignados tanto a nivel de organización central, como de organización periférica de la empresa, y para un eficaz cumplimiento de los fines y objetivos de la misma, se establecen los grupos funcionales de: Explotación, comercial y gestión.

a) Grupo funcional de explotación.—Este grupo funcional tiene asignada la misión de producir, en condiciones de calidad apta para el mercado, los productos en las cantidades que se establezcan.

Atiende, además, la seguridad y el mantenimiento de las instalaciones, maquinarias y equipos, así como el almacenamiento y trasiego de la materia prima.

b) Grupo funcional comercial.—Este grupo funcional atiende la imagen, previsión, promoción y comercialización de los productos, así como los ámbitos de atención y asistencia al cliente.

c) Grupo funcional de gestión.—Este grupo funcional tiene asignada la gestión de los medios utilizados en la empresa, atendiendo —entre otros— los aspectos de análisis, planificación, asignación, supervisión y empleo de los recursos materiales y técnicos, económicos y humanos.

3. El encuadramiento en los correspondientes grupos funcionales queda como sigue:

Grupo funcional: Explotación. Recursos humanos adscritos a: Jefaturas regionales de Producción. Factorías.

Grupo funcional: Comercial. Recursos humanos adscritos a: Delegaciones comerciales. Áreas comerciales. Centros administrativos de delegaciones.

Grupo funcional: Gestión. Recursos Humanos adscritos a: Organización central.

4. La comunicación será flexible entre los distintos grupos funcionales.

5. Dentro de los grupos funcionales, y según las necesidades de cada momento, desempeñarán su cometido los grupos profesionales definidos en este capítulo.

Artículo 8. *Grupo Profesional.*

1. Se denomina grupo profesional (GP) a la unidad clasificatoria de los recursos humanos que agrupa unitariamente a determinados trabajadores en función de sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

2. Atendiendo a lo especificado en el apartado anterior, se establecen los siguientes grupos profesionales: Grupo de técnicos, grupo de administrativos superiores, grupo de especialistas técnicos, grupo de administrativos y grupo de operarios.

a) Grupo de técnicos.—Son los trabajadores a quienes para el cumplimiento de sus funciones se les exige la posesión de un título profesional de grado superior o medio, reconocido oficialmente por el Estado español, y que son contratados precisamente para el desempeño de actividades propias de su carrera.

En función del título por el cual son contratados, serán encuadrados en el subgrupo técnicos superiores o técnicos de grado medio, según proceda.

b) Grupo de administrativos superiores.—Pertenecen a él los trabajadores que desempeñan tareas administrativas, y especialmente tareas complejas para las que se precisa un alto nivel de cualificación o responsabilidad. Pueden desempeñar sus funciones con mando o sin él.

c) Grupo de especialistas técnicos.—Son aquellos trabajadores que realizan tareas u operaciones, manuales o automatizadas, en las actividades propias de la empresa en los ámbitos de almacenamiento, análisis, trasvase y transporte de materia prima y materiales, incluidos envases y jaulas, así como de montaje, mantenimiento y seguridad de instalaciones y equipos. Pueden desempeñar sus funciones con mando o sin él. A efectos de saturar sus funciones de trabajo, en el supuesto de inexistencia de tarea concreta atribuida a su grupo realizarán tareas de envasado.

d) Grupo administrativo.—Son aquellos trabajadores que llevan a cabo tareas comerciales y de atención al cliente, de oficina, administrativas, contables y otras análogas de gestión de los distintos procesos de la empresa, utilizando para ello —en su caso— los equipos y programas necesarios para el tratamiento automatizado de la información.

e) Grupo de operarios.—Son aquellos trabajadores que realizan tareas u operaciones, manuales o automatizadas, en las actividades propias de la empresa en el ámbito de envasado, así como de carga, descarga y transporte, manual o mecanizado, de materiales, envases y jaulas y de seguridad de instalaciones y equipos.

Artículo 9. *Niveles retributivos.*

1. Dentro de cada grupo profesional existirán los siguientes niveles retributivos:

Nivel de entrada: Es el nivel que preferentemente se asignará a los trabajadores de nuevo ingreso. Corresponde al límite inferior del abanico fijado para cada grupo profesional.

Nivel básico del grupo: Es el nivel, dentro del abanico de niveles fijados para un grupo profesional, establecido como contraprestación a un normal desempeño de las funciones inherentes a dicho grupo profesional. Accederán a él desde el nivel de entrada los trabajadores que cumplan los requisitos de capacitación, experiencia y grado de desempeño fijados para cada grupo profesional.

Niveles de desarrollo profesional: Podrán acceder a ellos progresivamente los trabajadores que cumplan los requisitos de capacitación, experiencia y grado de desempeño fijados para cada grupo profesional.

2. Los requisitos para la progresión y desarrollo de carreras profesionales se establecen en los capítulos VIII y IX.

Artículo 10.

Se establece una equivalencia salarial para cada nivel dentro de cada grupo profesional. La equivalencia salarial de las categorías de los actuales trabajadores de «Repsol Butano, Sociedad Anónima», se aplicará de acuerdo a lo establecido en la disposición transitoria cuarta.

Artículo 11.

La clasificación del personal de la empresa se realizará mediante la atribución a cada trabajador de un grupo profesional y un nivel de entrada, básico o de desarrollo dentro del mismo.

CAPÍTULO V

Retribuciones

Artículo 12. *Sueldos.*

Durante el año 1999 los sueldos quedan fijados en las siguientes cuantías:

	Pesetas
GRUPO DE TÉCNICOS	
<i>Subgrupo de técnicos superiores</i>	
Nivel de entrada	235.413
Nivel básico	261.925
Nivel desarrollo I	293.220
Nivel desarrollo II	329.364
Nivel desarrollo III	408.612
<i>Subgrupo de técnicos de grado medio</i>	
Nivel de entrada	192.075
Nivel básico	235.413
Nivel desarrollo I	261.925
Nivel desarrollo II	293.220
Nivel desarrollo III	329.364
GRUPO DE ESPECIALISTAS TÉCNICOS	
Nivel de entrada	172.758
Nivel básico	192.075
Nivel desarrollo I	235.413
Nivel desarrollo II	261.925
Nivel desarrollo III	293.220
GRUPO DE ADMINISTRATIVOS SUPERIORES	
Nivel de entrada	172.758
Nivel básico	192.075
Nivel desarrollo I	235.413
Nivel desarrollo II	261.925
Nivel desarrollo III	293.220
GRUPO DE ADMINISTRATIVOS	
Nivel de entrada	111.901
Nivel básico	138.974
Nivel desarrollo I	152.412
Nivel desarrollo II	172.758
Nivel desarrollo III	192.075
GRUPO DE OPERARIOS	
Nivel de entrada	111.901
Nivel básico	138.974
Nivel desarrollo I	152.412
Nivel desarrollo II	172.758
Nivel desarrollo III	192.075

El contrato para la formación se podrá celebrar con trabajadores que hayan cumplido los dieciocho años de edad y sean menores de veintiuno.

En caso de contratación de trabajadores bajo la modalidad de contrato para la formación, su retribución será el 80 y el 90 por 100 del salario del nivel de entrada del grupo profesional en que se encuadre el trabajador, para el primer y segundo año de duración del contrato, respectivamente.

Artículo 13. *Antigüedad.*

Se establece un sistema de quinquenios, acumulables sin límite, con un valor unitario de 89.320 pesetas anuales.

Artículo 14. *Pagas extraordinarias.*

Las dos pagas extraordinarias ya establecidas se harán efectivas en los meses de julio y diciembre.

Su cuantía, para cada trabajador, será equivalente a la que en la fecha de su percepción le corresponda mensualmente por el sueldo, antigüedad y gratificaciones de puesto de trabajo, y naturalmente, en la proporción que proceda, si su permanencia en la empresa fuera inferior a un año.

Artículo 15.

La participación en beneficios del personal quedará establecida, cualquiera que sean los resultados de la empresa, en forma invariable, en el 10 por 100 sobre sus emolumentos anuales. A estos efectos se entenderá por tales, sueldo o salario, pagas extraordinarias ya establecidas (dos), premio de antigüedad, gratificaciones de puesto de trabajo, indemnizaciones de la Seguridad Social por IT, así como las ayudas complementarias del sueldo, en su caso, que se hubieran concedido por la empresa en las situaciones de baja por accidente laboral. Los beneficios equivalen a 1,4 pagas, que se satisfarán al personal en enero siguiente.

Artículo 16. *Incentivos.*

Las asignaciones establecidas en este artículo se entenderán íntegras y por cada paga, no tendrán carácter personal, sino que se percibirán por razón de cargo o función desempeñada y, en consecuencia, se extinguirán automáticamente si el empleado cambiara de destino o cesare en su función.

Durante 1999 tendrán las siguientes cuantías:

1. Por quebranto de moneda a cajeros y personal responsable de los cobros y pagos de la empresa, siempre que maneje dinero en metálico:

	Pesetas
Central	23.820
Delegaciones	19.853
Factorías	8.558
Centros comerciales	5.133
Expendedores GLP	5.133

2. Por compensación de trabajo extraordinario y jornada irregular:

	Pesetas
Conductores de turismo afectos al servicio del Presidente y Secretario general	31.769
Conductores de turismo y Conductores de furgonetas destinadas a los servicios auxiliares de la dependencia	27.800
Conserjes mayores y Conserjes de central	27.800
Ordenanzas de central	21.839
Motoristas	15.880

3. Por polivalencias.
4. Por manejo de vehículo.
5. Por mando.

La definición y requisitos de acceso de estos conceptos serán desarrollados por la Comisión FIAP en el plazo máximo de un año, para los recogidos en los números 3 y 4, y de dos años, para los recogidos en el número 5, todo ello a partir de la puesta en marcha del nuevo Sistema de Clasificación y Desarrollo Profesional.

Para el grupo profesional de Técnicos, así como para determinados colectivos como Agentes de Ventas, podrán establecerse incentivos variables en función del cumplimiento de objetivos y evaluación del desempeño.

Las gratificaciones por puesto de trabajo contempladas en el punto 1 del artículo 16 del XVI Convenio Colectivo son consideradas en las disposiciones transitorias.

Artículo 17. *Gratificaciones por asiduidad en el trabajo.*

Con objeto de premiar la asiduidad en el trabajo, se mantiene esta gratificación, cuya cuantía se fija durante el año 1999 en 320 pesetas íntegras diarias para todos aquellos trabajadores que asistan puntualmente al trabajo.

Por consiguiente, no se percibirá en ningún caso en que no se cumplan estas condiciones, a excepción de cuando la falta de asistencia sea pro-

ducida por accidente laboral o enfermedad profesional. Por tanto, no se devengará esta gratificación en los días no laborables ni en los correspondientes a las vacaciones anuales u otras licencias o permisos.

Perderán, además, el derecho a la percepción de dicha gratificación aquellos trabajadores que hayan tenido durante el mismo mes tres faltas de asistencia alternas o cinco faltas de puntualidad.

Asimismo se pacta que esta gratificación no se computará, en ningún caso, para el cálculo de horas extraordinarias, gratificaciones ni a ningún efecto.

Artículo 18. *Ayuda de economato.*

Se mantiene la ayuda de economato concedida por la empresa y cuya cuantía durante el año 1999 será de 19.957 pesetas íntegras mensuales.

Artículo 19. *Horas extraordinarias.*

La valoración de las horas extraordinarias durante el año 1999 se establece en sus importes respectivos en la tabla que figura como anexo IV del XVII Convenio, en los que no figura incluida la incidencia del concepto de antigüedad, que deberá ser incrementado en función de la correspondiente al trabajador que las perciba.

Artículo 20. *Plus de trabajo a turno.*

Se establece un plus abonable a los trabajadores que desempeñen su tarea en turno de tarde, con una cuantía de 1.601 pesetas por día de trabajo efectivo a turno. En caso de que el trabajo se desempeñe en turno de noche, es decir, entre las diez de la noche y las seis de la mañana del día siguiente, al plus anterior se acumulará otro de turno de noche con un valor de 1.601 pesetas. Este plus es incompatible con el recargo previsto en el artículo 22. Es obligatoria la aceptación de trabajo a segundo y tercer turno.

La fijación de turnos se hará de modo rotativo entre todos los trabajadores con capacidad para la función a encomendar. La fijación del turno de noche se llevará a cabo con al menos cuarenta y ocho horas de antelación, tras el descanso semanal, y siempre que haya estado ocupada la actividad del día en al menos un 80 por 100, salvo caso de avería o fuerza mayor. No se fijarán turnos de noche en sábados ni festivos.

Artículo 21. *Plus de trabajo a cuadrante.*

Se denomina cuadrante la distribución prefijada anual de jornada, horario, períodos vacacionales, festivos y permisos, que permite la atención continua de un puesto de trabajo. Los trabajadores sometidos a trabajo a cuadrante percibirán un plus por tal concepto en cuantía de 533.720 pesetas anuales. Esta cantidad engloba todos los posibles conceptos derivados del trabajo bajo esta modalidad, como, por ejemplo, pluses de festivos, relevos o nocturnidad.

La fijación del trabajo a cuadrante es facultad de la empresa, que lo establecerá caso por caso, una vez valorada su conveniencia económica. Esta modalidad de trabajo se establecerá para la descarga de buques y otras actividades complementarias.

La actualización del valor de este concepto y del recogido en el artículo anterior, no tendrá efectos retroactivos aplicándose sólo desde la firma de este Convenio.

Artículo 22. *Plus de nocturnidad.*

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana del día siguiente tendrán un recargo de un 25 por 100 sobre el salario hora base, sin que tenga derecho a percibir este recargo el personal excluido del plus de nocturnidad por el artículo 36.2 del Estatuto de los Trabajadores. El trabajo en turno de noche percibirá el plus específico previsto en el artículo 20, incompatible con este recargo.

Artículo 23. *Plus de trabajos tóxicos.*

Se establece un plus de toxicidad consistente en un 10 por 100 sobre el sueldo de Convenio, que se abonará mensualmente. La determinación del personal que debe disfrutar de este plus se hará por la Comisión Coordinadora de Seguridad y Salud Laboral, teniendo en cuenta no los grupos funcionales, profesionales o niveles retributivos, sino los cometidos concretos que presenten el riesgo a que el plus se refiere.

Artículo 24.

Se establece que el premio de vinculación se abonará durante el año 1999 en la cuantía de 94.775 pesetas íntegras a todo trabajador que acredite sus servicios efectivos en la empresa durante un período de diez años; de 21.154 pesetas íntegras, cuando acredite quince años de servicios efectivos en la misma; de 94.775 pesetas al acreditar veinte años de servicios efectivos y de 21.154 pesetas al acreditar veinticinco años de servicios efectivos.

En el caso de producirse la baja de un trabajador en la empresa por fallecimiento, invalidez o jubilación, dentro del año natural en que habría cumplido los diez, quince, veinte o veinticinco años de servicio efectivo a la misma, le será abonado el premio de vinculación que para dicho año le hubiera correspondido.

Artículo 25. *Gastos de locomoción, manutención y estancia.*

Si por necesidades de servicio algún trabajador tuviera que trasladarse en comisión o viaje de la localidad en que habitualmente tenga su destino, su residencia y lugar en que normalmente efectúe su trabajo, la empresa le abonará los gastos de locomoción y le compensará los de manutención y estancia, según las normas que a continuación se expresan:

1. El personal se clasificará a estos efectos en los siguientes grupos:

Grupo 1.º: Grupo Profesional de Técnicos, Subgrupo Superiores: Nivel de desarrollo III.

Grupo 2.º: Grupo Profesional de Técnicos, Subgrupo Superiores: Niveles Básico, Desarrollo I y Desarrollo II. Subgrupo Medios: Niveles de desarrollo I, II y III.

Grupo Profesional de Administrativos Superiores: Niveles de desarrollo II y III.

Grupo Profesional de Especialistas Técnicos: Niveles de desarrollo II y III.

Grupo 3.º: Resto del personal.

2. La cantidad asignada a cada grupo como compensación por los gastos de manutención y estancia, durante el año 1999 es la siguiente:

Grupo 1.º: 11.858 pesetas.

Grupo 2.º: 10.377 pesetas.

Grupo 3.º: 8.896 pesetas.

Cuando la comisión de servicio tenga una duración máxima de quince días, las cantidades señaladas en el párrafo anterior vendrán incrementadas en un 10 por 100. A partir del decimosexto día, las mismas se liquidarán por su valor señalado en la tabla. A estos efectos, se entenderá como duración del viaje en comisión de servicio el tiempo que medie entre la salida del lugar de destino del empleado y su regreso al mismo. Cuando el trabajador que realice el viaje o comisión los efectúe a diferentes localidades sin regresar desde cada una de ellas a su centro de trabajo liquidará el importe de sus gastos con los incrementos correspondientes, teniendo en cuenta el número de días que permaneció en cada localidad.

Cuando la duración del viaje o comisión, siendo inferior a doce horas, rebase las ocho horas desde que inició la jornada de trabajo, dará lugar al trabajador a percibir la mitad de la cantidad señalada en el párrafo primero. Se liquidará la totalidad de dicha cantidad cuando no rebasando las doce horas, contando desde la salida desde el puesto de trabajo, el regreso se realice el día siguiente de la salida.

Si la duración del viaje, contada desde la iniciación del mismo, fuese superior a doce horas, dará derecho al trabajador a percibir la cantidad total del párrafo primero de este apartado, excepto cuando la fecha de salida y la de regreso corresponda a dos días consecutivos, en cuyo caso tendrá derecho a la percepción de las cantidades correspondientes a dos días. En los demás supuestos se liquidarán tantos gastos de manutención y estancia como fechas dure la comisión.

No obstante, cuando el viaje o comisión se realice por un grupo de empleados para asistencia a reuniones o actividades especiales, las cantidades correspondientes a todos los miembros del grupo serán iguales a las asignadas al empleado de mayor nivel que forme parte del mismo.

Los gastos de manutención y estancia que se devenguen fuera del territorio nacional serán los que se justifiquen debidamente por el personal incrementados por las cantidades figuradas en el párrafo primero de este apartado.

3. Los gastos de locomoción se abonarán de acuerdo con el siguiente criterio:

a) Viajes en ferrocarril: Viajes diurnos, primera clase. Viajes nocturnos, coche cama. AVE: Clase turista.

b) Viajes en avión: Clase turista.

c) Viajes en buque (en defecto de los anteriores medios): Grupos primero y segundo, clase preferente; grupo tercero, clase primera.

4. Los empleados autorizados por las normas de la Dirección para utilizar en sus desplazamientos su propio vehículo serán compensados con arreglo a los precios establecidos por kilometraje, que serán revisados por relación al límite fijado como exento de tributación por el Ministerio de Hacienda, más 2,50 pesetas. Las revisiones se realizarán en fecha 1 de enero de cada año, sobre el índice vigente ese día, y sin efecto retroactivo.

5. No obstante lo establecido en los apartados anteriores, en los casos de desplazamiento entre centro de trabajo de la empresa, comprendidos en la misma provincia y no distantes entre sí en más de 35 kilómetros, caso de prolongarse la jornada laboral en más tiempo de la que diariamente corresponde, incluido el viaje, se abonará al trabajador, cualquiera que fuere su categoría y por todos los conceptos la cantidad de 3.500 pesetas durante el año 1999. En todo caso se abonará al trabajador la compensación por transporte que con arreglo a las normas establecidas le corresponde.

6. Excepcionalmente, si por necesidad del servicio, fuera de los casos de viajes o comisión, algún trabajador se viera obligado, por orden superior, a prolongar su jornada de tal forma que no pueda realizar su comida en los comedores habilitados al efecto y de forma gratuita por la empresa, o en su propio domicilio, percibirá una compensación por comida cuya cuantía se elevará durante el año 1999 a 2.219 pesetas.

Artículo 26.

El pago de los salarios se efectuará por meses vencidos, haciéndose efectivo mediante transferencia bancaria, salvo que el trabajador manifieste expresamente que desea percibirlo por cheque.

No obstante lo anterior, todo el personal tendrá derecho a percibir cantidades a cuenta de los salarios devengados en el momento de la solicitud, pudiendo efectuar ésta únicamente los martes o siguiente día hábil de cada semana, de ser aquél festivo. Excepcionalmente, y por causas justificadas de necesidad o urgencia, se podrán solicitar tales anticipos en cualquier otra fecha.

Artículo 27.

Para el año 1999, y con efectos desde 1 de enero, el valor de los diferentes conceptos retributivos se refleja en el articulado del presente Convenio y sus anexos, y es el resultado de aplicar a los valores correspondientes a los mismos, vigentes a 31 de diciembre de 1998, el incremento preciso para la actualización de la masa salarial en un 2,2 por 100, con excepción de las gratificaciones reseñadas en las disposiciones transitorias primera, segunda y tercera del XX Convenio Colectivo, que permanecerán congeladas.

Para los años 2000 y 2001, y con efectos desde 1 de enero, el valor de los diferentes conceptos retributivos será el resultado de aplicar a los valores correspondientes a los mismos, vigentes a 31 de diciembre del año anterior, el incremento preciso para la actualización de la masa salarial en un 0,4 por 100, por encima del IPC previsto por el Gobierno, con excepción de las gratificaciones reseñadas en las disposiciones transitorias primera, segunda y tercera del XVI Convenio Colectivo, que permanecerán congeladas.

En el supuesto de que el IPC registrado por el Instituto Nacional de Estadística para cada uno de los tres años de vigencia resultase superior al incremento considerado, se llevará a cabo una revisión salarial retroactiva en la cuantía equivalente a la diferencia entre el IPC real y el porcentaje aplicado. Tal revisión afectará a los mismos conceptos retributivos sobre los que se hubiera operado el incremento inicial, y en la misma proporción.

En el supuesto de que el IPC registrado por el Instituto Nacional de Estadística para cada uno de los tres años de vigencia resultase inferior al incremento considerado, 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.

CAPÍTULO VI

Plantillas y escalafones

Artículo 28.

Considerando las estipulaciones contenidas en el presente pacto para los ascensos e integración de categorías de los Oficiales segundos y Auxiliares administrativos y de los Oficiales segundos y Ayudantes de oficio, que constituyen una mejora respecto al régimen de ascensos que para

este personal se establece en la Reglamentación Nacional de Trabajo, no serán de aplicación los turnos de ascenso ni los porcentajes establecidos en la citada Reglamentación.

Artículo 29.

En atención a las dificultades prácticas que entrañan la confección e impresión de los escalafones y listas, ambas partes acuerdan que el plazo para ello se extenderá hasta el 1 de abril de cada año. Asimismo, el plazo para formular reclamaciones se fija en veinte días a partir del momento en que se hagan públicos dichos escalafones o listas en los tablores de anuncios de cada dependencia.

CAPÍTULO VII

Comisión de Formación, Ingresos, Ascensos y Promociones

Artículo 30.

Se crea una Comisión Paritaria de Formación, Ingresos, Ascensos y Promociones, integrada por cinco miembros designados por la Dirección de la empresa y cinco por los Sindicatos integrados en la Comisión Negociadora, firmantes del presente Convenio, en la misma proporción de la representación obtenida en las elecciones sindicales en la empresa.

CAPÍTULO VIII

Comisión de Formación, Ingresos, Ascensos y Promociones

Artículo 31.

Los procesos de selección para nuevos ingresos y para promoción y ascensos deben estar enmarcados en una política de planificación de necesidades y de desarrollo de los recursos humanos. Su gestión corresponde a la Dirección de la empresa.

Los procesos de selección son un instrumento para buscar la persona más idónea y adecuada para el cometido asignado y en los mismos se valorará la competencia técnica, conocimientos, aptitudes y motivaciones.

Son de ingreso (incorporación externa) todos los grupos profesionales.

Artículo 32.

La Comisión Paritaria de Formación, Ingresos, Ascensos y Promociones tendrá, en las materias del presente capítulo, las siguientes atribuciones:

- Proponer a la Dirección de la empresa los programas de capacitación, formación y perfeccionamiento más adecuados a las distintas actividades y a las necesidades de la empresa, así como la metodología de evaluación y los criterios selectivos a aplicar en cada caso.
- Analizar las propuestas de promoción, ratificando las que resulten pertinentes y proponiendo a la Dirección de la empresa su resolución.
- Analizar e informar las propuestas de asignación de Técnicos.
- Proponer a la Dirección de la empresa la aprobación, previo análisis, de convocatorias que posibiliten el acceso a las distintas acciones de formación, fuera de la normativa general en cuanto a nivel mínimo exigido, y siempre que razones de índole organizativa lo hagan necesario.
- Efectuar un seguimiento de la gestión en los distintos procesos.

Artículo 33.

1. Las posibilidades de promoción de personal, tanto dentro de su grupo profesional, como en los restantes grupos, quedan aseguradas por el compromiso contraído por la Dirección de la empresa de ofrecer a todo el personal de plantilla las plazas que se precise proveer con carácter indefinido. En este sentido, las plazas vacantes o las de nueva creación se ofertarán por el siguiente orden de preferencia:

- Personal de plantilla de la empresa.
- Personal de plantilla del Grupo Repsol.
- Personal temporal de la empresa.
- Personal temporal del Grupo Repsol.
- Mercado externo.

2. Los concursos de selección se regirán por unas bases o normativa, a la que se dará la difusión adecuada. En las bases del concurso se indicará, de forma explícita:

- Número de plazas a cubrir.
- Cometidos a desempeñar.
- Requisitos de acceso.
- Metodología y criterios selectivos. Se arbitrará el sistema de selección que, en cada caso, resulte más adecuado para una eficaz evaluación de los candidatos, de acuerdo con criterios de máxima objetividad que valoren el mérito y la capacidad.
- Plazos de selección.
- Condiciones económicas.
- Ubicación del centro de trabajo.

3. De este proceso de selección quedan excluidos los puestos de libre designación de la empresa, ya sea por ley o por Convenio.

4. Las partes firmantes impulsarán el análisis y la promoción de iniciativas que respondan a cuestiones relacionadas con el principio de «igualdad de oportunidades». En este sentido:

Las ofertas de empleo se redactarán de modo que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro sexo.

Los procedimientos de selección que impliquen promoción respetarán el principio de igualdad de oportunidades.

En materia de contratación se promoverá el que, a igual mérito y capacidad, se contemple positivamente el acceso del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.

En materia de formación, se promoverá el principio de igualdad de oportunidades en aquellas acciones formativas referidas a las relaciones interpersonales en la organización.

Artículo 34.

Dada la actual situación de la plantilla y la evolución de la tecnología y organización de la empresa, ésta podrá amortizar las vacantes que se produzcan en cualquier dependencia por baja, excedencia superior a la mínima, traslados o ascensos, sin perjuicio de mantener el nivel global de empleo, según las exigencias de organización y plantilla.

Las vacantes cuya amortización no sea posible, así como las de nueva creación, se anunciarán en convocatoria interna y se tendrán en cuenta las siguientes normas:

- En el caso de los Técnicos titulados de ingreso, la Dirección decidirá con plena independencia de criterio.
- En los restantes casos se realizarán las pruebas necesarias para determinar si los interesados reúnen los requisitos de aptitud, conocimientos y experiencia exigibles en cada caso, teniendo en cuenta la siguiente particularidad:

El personal que se encuentra en posesión del título correspondiente sin ejercer tal función en la empresa, podrá concurrir a las plazas de Técnicos nivel de entrada.

Artículo 35.

Se mantiene el principio de comunicación flexible entre los distintos grupos profesionales de tal modo que, una vez adquirida la formación pertinente y superadas las pruebas de acceso que se establezcan al respecto, será posible la integración en otro grupo profesional diferente al de referencia.

Artículo 36.

Los requisitos para acceder a cada uno de los grupos profesionales son los siguientes:

Al Grupo de Técnicos se podrá acceder:

Por ingreso directo al nivel retributivo de entrada (como mínimo).

Al nivel retributivo que corresponda y cuando existan necesidades organizativamente contrastadas, por la superación de las pruebas de acceso que se establezcan entre el personal de los Grupos de Especialistas Técnicos y Administrativos Superiores que cumplan además los requisitos contenidos en la definición del Grupo.

Al Grupo de Administrativos Superiores se podrá acceder:

Por ingreso directo al nivel retributivo de entrada (como mínimo).

Al nivel retributivo que corresponda, y cuando existan necesidades organizativamente contrastadas, por superación de las pruebas de acceso

que se establezcan entre el personal de los grupos de especialistas técnicos, administrativos y operarios que lo solicite.

Al Grupo de Especialistas Técnicos se podrá acceder:

Por ingreso directo al nivel retributivo de entrada (como mínimo).

Al nivel retributivo que corresponda, y cuando existan necesidades organizativamente contrastadas, por superación de las pruebas de acceso que se establezcan entre el personal de los grupos administrativo superior, administrativo y operario que lo solicite.

Al Grupo de Administrativos se podrá acceder:

Por ingreso directo al nivel retributivo de entrada (como mínimo).

Al nivel retributivo que corresponda, y cuando existan necesidades organizativamente contrastadas, por superación de las pruebas de acceso que se establezcan entre el personal de los grupos de especialistas técnicos y operarios que lo solicite.

Al Grupo de Operarios se podrá acceder:

Por ingreso directo al nivel retributivo de entrada (como mínimo).

Al nivel retributivo que corresponda, y cuando existan necesidades organizativamente contrastadas, por superación de las pruebas de acceso que se establezcan entre el personal del grupo administrativo superior y administrativo que lo solicite.

En todos los casos, el acceso a los distintos grupos profesionales se producirá atendiendo, además, a los siguientes elementos:

- Existencia de plazas vacantes y efectivamente convocadas por la Dirección de la empresa en dicho grupo profesional.
- Las propuestas de ingreso serán realizadas por los responsables de cada una de las áreas funcionales.
- La Comisión de Formación, Ingresos, Ascensos y Promociones conocerá e informará previamente a la aprobación de la propuesta de ingreso por parte de la Dirección de la empresa.

Artículo 37.

Ambas partes acuerdan limitar al máximo las subcontratas, apoyándose en el nuevo sistema de Clasificación y Desarrollo Profesional, posibilitando al mismo tiempo la incorporación de personal fijo.

Artículo 38. *Ascensos y promociones.*

Los ascensos y/o promociones a los niveles retributivos superiores a los de entrada para cada grupo profesional, se producirán atendiendo a los siguientes elementos:

- Existencia de necesidades, organizativamente contrastadas, de recursos humanos en el nivel retributivo al que se aspira.
- Grado de capacitación alcanzado (funciones y ámbito de actuación que la cualificación profesional permite realizar y asumir).
- Valoración del desempeño (grado de responsabilidad y autonomía con que se desarrollan las tareas asignadas, así como la eficacia en la ejecución de dichas tareas).
- Experiencia adquirida. Independientemente del nivel de experiencia que se defina como necesario para el ascenso en cada uno de los niveles, el acceso al nivel básico desde el de entrada en todos los grupos profesionales requerirá un período mínimo de cinco años.
- Libre designación de la Dirección de la empresa (para los casos y supuestos que sean acordados por la Comisión de Formación, Ingresos, Ascensos y Promociones).

Artículo 39.

En el mes de enero de cada año la empresa publicará un programa-calendarario general y específico por grupos profesionales de las acciones formativas enmarcadas en el Desarrollo Profesional, así como el número máximo de necesidades organizativamente contrastadas, según el siguiente procedimiento:

- Conocida la existencia, organizativamente contrastada, de necesidades de recursos humanos en un grupo profesional y en un nivel de desarrollo profesional determinado, la Dirección de la empresa propondrá a la Comisión de Formación, Ingresos, Ascensos y Promociones la puesta en marcha de la acción de desarrollo profesional que sea pertinente.
- En general, dichas propuestas se realizarán cubriendo un período de tiempo determinado (mensualmente, trimestralmente o anualmente), aunque podrán realizarse propuestas de carácter puntual para cubrir necesidades no previstas inicialmente o que deben ser atendidas de manera

pada para todos los centros de trabajo de la empresa, para una parte de estos centros o de forma individualizada para cada uno de ellos.

3. Para cada acción de desarrollo profesional se determinarán, al menos, los siguientes elementos:

- Tipo de acción.
- Características de la acción.
- Número de plazas.
- Funciones y tareas a desarrollar.
- Procedimiento y programa para la implantación.
- Requisitos que deben reunir los candidatos.
- En su caso, procedimiento para la selección de candidatos y pruebas de acceso.
- Programa de formación (contenidos, duración y horarios).
- Factores de valoración del desempeño y sistema de evaluación a seguir.
- Tratamiento económico de la acción.

4. Una vez determinados los anteriores elementos, se realizará la correspondiente publicación en los tabloneros de anuncios de los centros de trabajo afectados.

5. El Tribunal que juzgará las pruebas finales para superación de los módulos de las distintas especialidades, estará compuesto por representantes de la Dirección y de los trabajadores, designados estos últimos por la Comisión de Formación, Ingresos, Ascensos y Promociones.

Artículo 40.

Con objeto de garantizar una adecuada participación de los trabajadores, la representación social y la Dirección de la empresa en cada uno de los centros de trabajo, con respecto a las acciones de desarrollo profesional que les sean de aplicación, la Comisión de Formación, Ingresos, Ascensos y Promociones dará a conocer los mecanismos que a tal efecto puedan establecerse en materias tales como:

- Selección de los participantes.
- Designación de tutores y formadores para las acciones que se desarrollen a nivel local.
- Adquisición de conocimientos con arreglo a los objetivos establecidos para cada acción.
- Evaluación del desempeño con arreglo a los estándares establecidos para cada acción.
- Realización de propuestas de promoción.

CAPÍTULO IX

Formación

Ambas partes consideran de la máxima importancia la formación y perfeccionamiento del personal para posibilitar su permanente adecuación profesional a los cambios organizativos y tecnológicos y potenciar sus expectativas de promoción y desarrollo profesional.

Consecuentemente, la Dirección de la empresa facilitará los medios precisos al efecto y, por su parte, los trabajadores aceptan el compromiso de adquirir los conocimientos y destreza necesarios para mantener actualizada su competencia profesional, tanto en el ámbito de su especialidad como en el de las especialidades conexas.

Por ello se potenciará la política de formación para posibilitar:

- Un mejor desarrollo profesional.
- La adecuación de los recursos humanos a los cambios organizativos y tecnológicos.
- El desarrollo de un mando más participativo y democrático.
- La creación de expectativas de promoción y ascensos.
- La adaptación de los nuevos empleados a la empresa.
- Formación dirigida a la elevación del nivel cultural o profesional del trabajador y a su promoción social.

Todo ello dará lugar a la creación de un clima laboral más favorable.

Artículo 41.

1. La Dirección de la empresa elaborará los planes de formación. En estos planes se expondrán las líneas de desarrollo y objetivos de la formación.

La elaboración del plan se basará en la definición de las necesidades, análisis de las capacidades actuales de los trabajadores y los planes estratégicos de la empresa.

La gestión del plan de formación será responsabilidad de la Dirección de la empresa.

2. Serán sometidos a la Comisión Paritaria de Formación, Ingresos, Ascensos y Promociones con un mes de antelación, al menos, a su entrada

en vigor, los planes de formación elaborados por la Dirección de la empresa, para su conocimiento y negociación.

Las funciones de la Comisión en esta materia serán las siguientes:

- a) Conocer la asignación fijada por la empresa de acuerdo con las necesidades organizativas para planes de desarrollo de carreras durante el ejercicio y participar en el diseño de carreras profesionales.
- b) Establecer los objetivos de aprendizaje que deben alcanzarse en los distintos módulos y niveles.
- c) Elaborar los instrumentos de evaluación pertinentes que permitan contrastar los conocimientos adquiridos y el desempeño mostrado en relación con los objetivos de aprendizaje y los estándares de desempeño establecidos.
- d) Efectuar el seguimiento de los planes aprobados y acordar los criterios generales para la asignación de los trabajadores a las acciones formativas.
- e) Establecer un sistema de evaluación que permita conocer el grado de cumplimiento y la eficacia, rentabilidad y validez de los procesos y de la gestión.
- f) Proponer la actualización del Plan de Desarrollo de Recursos Humanos con acciones que no hubieran sido previstas y se consideren necesarias.
- g) Ser órgano de interpretación y arbitraje en todo lo relacionado con formación, ingresos, ascensos y promociones.

Artículo 42. *Desarrollo de Carreras Profesionales.*

La adscripción al desarrollo profesional será voluntaria, debiendo expresarse, en su caso, la renuncia por escrito a la Comisión de Formación, Ingresos, Ascensos y Promociones. Los efectos de la misma serán permanentes hasta que se solicite expresamente la reincorporación al sistema. Ello se entiende sin perjuicio de la obligación de realizar, en todo momento, las acciones formativas necesarias para la permanente adecuación profesional a los cambios organizativos y tecnológicos.

Se entiende por desarrollo de carreras profesionales el conjunto de acciones necesarias, encaminadas a conseguir el desarrollo integral de las potencialidades del trabajador, de forma continuada y armonizadas en cada momento con las necesidades organizativas y estructurales de la empresa.

Tiene el desarrollo de carreras profesionales, por tanto, a cumplir una doble misión. Por una parte, dar posibilidad al trabajador de adecuarse a los cada vez más rápidos cambios en las actividades laborales, y, por otra parte, dotar a la empresa de una mayor capacidad para hacer frente a exigencias futuras.

Prende conseguir, como objetivos, «ampliar y diversificar la promoción del personal» mediante la capacitación y puesta en práctica de los conocimientos adquiridos, así como «elevar la productividad y alcanzar los niveles más altos posibles de competitividad», tan necesarias en un mercado cada vez más abierto.

El desarrollo profesional se estructurará a través de varias posibilidades de especialización, entendiéndose por éstas, el desarrollo basado en la progresiva adquisición de conocimientos y la paulatina adopción de grados más altos de responsabilidad y autonomía en el desempeño de las tareas.

Para cada grupo profesional, el sistema establece las siguientes tres fases de desarrollo:

- a) Adquisición del desempeño básico de la prestación inherente a cada grupo profesional.
Supondrá, además, la promoción desde el nivel de entrada del grupo hasta la adquisición del nivel básico de dicho grupo.
- b) Perfeccionamiento para alcanzar un desempeño normal de la prestación inherente a cada grupo profesional.
Supondrá, además, la consolidación del nivel básico de grupo.
- c) Desarrollo para alcanzar un desempeño óptimo de la prestación inherente a cada grupo, así como, en su caso, para la integración en otro grupo profesional.
Supondrá, además, la promoción desde el nivel básico de grupo hasta los niveles de desarrollo o, en su caso, la adquisición del nivel que corresponda dentro del nuevo grupo profesional.

Las líneas maestras de los programas de desarrollo de los grupos profesionales de Especialistas técnicos y operarios están fijadas, a título orientativo, en el anexo III del XVII Convenio.

Para los Grupos Profesionales de Técnicos, Administrativos Superiores y Administrativos, la Comisión de Formación, Ingresos, Ascensos y Promociones establecerá los programas pertinentes en un plazo máximo de dos años a partir de la puesta en marcha del nuevo Sistema de Clasificación y Desarrollo Profesional.

Artículo 43.

La formación se realizará por el método de simultanear la capacitación práctica y teórica, estando ambas bien a cargo de instructores o tutores designados por la empresa entre su propio personal competente para ello, o bien encomendada a centros o instituciones especializados.

Se procurará impartir la formación dentro de la jornada laboral y en el centro de trabajo si las circunstancias lo permiten, fomentando la adquisición previa de conocimientos para acudir al curso por el personal en sus localidades.

Artículo 44. *Polivalencia.*

De acuerdo con lo establecido en el artículo 16, la definición y requisitos de acceso a esta modalidad de desarrollo profesional serán desarrollados por la Comisión de Formación, Ingresos, Ascensos y Promociones. A tal efecto, se tomarán en consideración los siguientes elementos:

- a) La polivalencia será voluntaria y estará referida a la capacitación y disponibilidad para desempeñar cometidos relacionados con otro ámbito de actividad o de conocimiento. En este sentido, los trabajadores podrán desempeñar voluntariamente cometidos relacionados con un nivel de desarrollo profesional superior al que tengan en esos momentos, siendo tal desempeño parcial, dado que supone no haber alcanzado todavía la totalidad de los conocimientos necesarios para atender íntegramente la prestación asignada con el grado de especialización, autonomía y responsabilidad exigido en dicho nivel de desarrollo profesional superior. El desempeño de tales cometidos propiciará el desarrollo de carrera del trabajador, no pudiendo perjudicar el desarrollo de carrera de otros trabajadores.
- b) El desarrollo profesional vía polivalencia implicará la percepción del incentivo que se fije en función de lo establecido en el artículo 16 y en tanto en cuanto se desempeñe dicha polivalencia.

Artículo 45. *Complemento por manejo de vehículo.*

De acuerdo con lo establecido en el artículo 16, la definición y requisitos de acceso a esta modalidad de desarrollo profesional serán desarrollados por la Comisión de Formación, Ingresos, Ascensos y Promociones. A tal efecto, se tomarán en consideración los siguientes elementos:

- a) El complemento por manejo de vehículo estará referido a la capacitación y disponibilidad para realizar el manejo y el mantenimiento de los vehículos de tracción mecánica utilizados en el transporte de materia prima y materiales, así como de envases y jaulas.
- b) Como regla general, no se podrá adscribir a un trabajador a un manejo de vehículos no previsto en su nivel de desarrollo por tiempo superior al 33 por 100 de su dedicación habitual en cómputo mensual.
- c) El desarrollo profesional vía manejo de vehículo implicará la percepción del incentivo que se fije en función de lo establecido en el artículo 16.

Artículo 46.

El personal adscrito voluntariamente al desarrollo profesional que esté en condiciones de desempeñar las funciones descritas en los dos artículos anteriores, participará en ellas de modo rotativo con otros trabajadores de su centro de trabajo que cumplan circunstancias equiparables.

CAPÍTULO X

Período de prueba

Artículo 47.

La duración del período de prueba será la establecida como máxima en las disposiciones legales vigentes para cada grupo profesional.

Estos períodos de prueba deberán ser cumplidos también por el personal que cambie de nivel retributivo o de grupo profesional, con la única excepción de los ascendidos por antigüedad por aplicación de la disposición transitoria cuarta.

Mientras no transcurran los plazos legales establecidos, la empresa podrá interrumpir, sin necesidad de preaviso, el período de prueba procediendo al cese del trabajador, si fuera de nuevo ingreso, o a reintegrarlo a su nivel o grupo profesional y lugar de procedencia, si formara ya parte de la plantilla y siendo a cargo de la empresa los gastos que en este caso se ocasionen por este motivo. Si la interrupción del período de prueba, en este último supuesto, fuera por iniciativa del trabajador, conservará éste los mismos derechos, salvo que la empresa no vendrá obligada a realizar indemnización alguna.

CAPÍTULO XI

Movilidad funcional

Artículo 48.

La movilidad funcional en el seno de la empresa que se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional.

Se entenderá por grupos profesionales los definidos como tales en este Convenio.

Artículo 49. *Flexibilidad.*

Se entiende por flexibilidad el desempeño, cuando necesidades organizativas así lo requieran, de cometidos distintos a aquellos a los que habitualmente se está asignado, en concordancia con el nivel de conocimientos alcanzado.

En la aplicación efectiva de la flexibilidad se procurará que todos los trabajadores de un centro de trabajo que cumplan circunstancias equiparables participen rotativamente.

CAPÍTULO XII

Movilidad geográfica

Artículo 50.

Se considera traslado el destino del trabajador con carácter definitivo a una dependencia de la empresa distinta de aquella en que hasta aquel momento desempeña su trabajo, situada en distinta localidad y que obligue a un cambio de residencia.

Los traslados de personal podrán realizarse:

1. A solicitud del interesado. Cuando el traslado, previa aceptación por parte de la empresa, se efectúe a solicitud del interesado, el trasladado no tendrá derecho a indemnización alguna por los gastos que el cambio de residencia le origine.

2. Por mutuo acuerdo de la empresa y el trabajador. En este caso habrá de estarse a lo convenido por ambas partes.

3. Por necesidades del servicio. Cuando las necesidades del servicio lo justifiquen, a juicio de la empresa, si no se llegase al acuerdo a que se refiere el párrafo anterior, podrá aquélla imponer el traslado, pero conservando el trabajador todos sus derechos en lo concerniente a salario y a cualquier aspecto de remuneración, grupo profesional, nivel y escalafón.

Esta facultad únicamente podrá ejercerla la empresa con los trabajadores que lleven a su servicio menos de diez años y tan sólo dos veces con cada uno de ellos.

El trabajador tendrá derecho a que le abonen los gastos de traslado forzoso, tanto propios como de sus familiares y enseres, percibiendo además una gratificación equivalente a tres mensualidades de su salario y a siete días naturales para gestionar el traslado.

Asimismo tendrá derecho a la concesión de un préstamo para adquisición de vivienda de hasta 5.637.598 pesetas, al tipo de interés legal del dinero fijado en cada momento por las Leyes de Presupuestos correspondientes, y no superior, en cualquier caso, al 10 por 100, amortizable a un plazo máximo de diez años, pudiendo percibir una subvención por alquiler de vivienda de 28.190 pesetas mensuales, durante un período máximo de doce meses. Caso de obtener el trabajador el préstamo de vivienda antes aludido, dejará de percibir la subvención por alquiler a partir del momento de la concesión de dicho préstamo.

Artículo 51.

Cuando, como consecuencia de un concurso debidamente convocado y de haber ganado plaza en el mismo, un trabajador deba ser trasladado de destino, se considerará el traslado como convenido y en los términos que se reflejan en la convocatoria, pero, en cualquier caso, si no se hiciera expresa determinación de las localidades en que se sitúan las plazas sometidas a concurso, el personal trasladado tendrá derecho a que se le facilite vivienda en los términos expresados en el artículo anterior y siete días naturales para gestionar el traslado.

La misma norma se aplicará cuando el traslado sea resultado de un ascenso por antigüedad previsto en la disposición transitoria cuarta o cuando, a pesar de determinarse en la convocatoria las localidades en que están situadas las plazas, fuera suprimida o adicionada alguna de

ellas por necesidades de la empresa surgidas con posterioridad a la publicación de aquélla. En este último caso, el trabajador afectado podrá renunciar a la plaza ganada.

Si en el futuro se produjera una vacante en el grupo y nivel que un trabajador hubiera ganado en concurso y que hubiera sido trasladado como consecuencia del mismo, se le reconocerá un derecho preferente sobre todos los demás de su grupo y nivel para ocupar dicha vacante cuando la misma se produzca en la dependencia de la que fue trasladado y si la vacante fuera en otra dependencia tendrá preferencia para ocuparla el más antiguo en el grupo y nivel, con sujeción, en uno y otro caso, a las condiciones establecidas para el traslado voluntario y siempre y cuando la empresa pueda cubrir las vacantes que con tal motivo se generaran en las dependencias en que dichos trabajadores venían prestando sus servicios.

Artículo 52.

El personal trasladado con carácter voluntario no podrá solicitar nuevo traslado en el plazo de dos años.

No se considerará traslado, sino incorporación a su puesto de trabajo definitivo, el destino de un trabajador de nuevo ingreso a localidad distinta de aquella a que fue contratado y en la que permaneciera en período de adiestramiento y en situación de expectativa de destino definitivo expresamente declarada, aunque ello le obligue a cambiar de residencia, siempre que tal destino se realice dentro del período de prueba o al término del mismo señalado para su grupo y nivel. El personal que se encuentre en este caso tendrá derecho, no obstante, a percibir gastos de locomoción, manutención y estancia de tres días para su incorporación.

Artículo 53.

Estimando que se precisa una adecuada organización de trabajo que evite la descompensación que pueda producir el hecho de que en ciertos centros de trabajo, áreas o unidades de la empresa exista exceso de personal, mientras que, por el contrario, en otros distintos de aquellos en los que sobra personal, exista la necesidad de cubrir puestos de trabajo, se requiere adoptar las decisiones o acuerdos siguientes:

1. Establecer una definición de personal excedente, cualquiera que sea su antigüedad y, en este sentido, se considerará en estas condiciones a aquellos trabajadores:

a) Que estén realizando tareas que no se consideren necesarias, de forma que, suprimidas las mismas, éstas no sean asignadas a otro trabajador ni den lugar a trabajos extraordinarios de otros empleados que desempeñen cometidos distintos en el mismo centro, área o unidad, ni a contrataciones exteriores en actividades específicas de la empresa.

b) Que, como consecuencia de un cambio de organización, las tareas asignadas sean asumidas por otros trabajadores de la empresa.

c) Que, reincorporado al trabajo al término de una suspensión de contrato por invalidez provisional de una duración superior a dieciocho meses, o por ser revisada legalmente una declaración anterior de incapacidad permanente, no pudiera desempeñar el trabajador un puesto de trabajo determinado, por no existir vacantes.

d) Los que trabajen en centros, áreas o unidades de la empresa que, por probadas razones económicas o de tipo técnico, hubieran quedado sin actividad total o parcialmente.

Tendrán prioridad para permanecer en el mismo centro de trabajo cuando las circunstancias señaladas en los epígrafes a), b), c) o d) precedentes afecten solamente a una parte de sus ocupantes, los trabajadores con mayor antigüedad en la empresa y, entre ellos, por orden sucesivo, los que tengan mayor antigüedad en la dependencia, mayores cargas familiares y mayor edad.

En los casos de personal que pudiera quedar excedente por causa distinta de las señaladas en los precedentes apartados a), b), c) y d) se actuará, en cuanto a su declaración y posterior colocación, en la forma establecida en la normativa legal que, con carácter general, regula la relación laboral y sólo en el caso de que no hubiera normativa aplicable para resolver estos supuestos, se requerirá acuerdo con la representación del personal para la aplicación de las presentes normas.

2. Al personal excedente de acuerdo con cualquiera de los cuatro apartados del punto 1 se le facilitará ocupación efectiva de la manera siguiente:

a) Por movilidad funcional, a petición del trabajador o con su conformidad, que diera lugar con carácter permanente a la asignación de otros cometidos de su mismo grupo profesional o correspondientes a otro grupo profesional, en cuyos supuestos se mantendrá también, con carácter permanente y como derecho adquirido, la retribución del excedente, a

título personal. Se impartirá previamente formación profesional adecuada para los casos de cambio de grupo, que el trabajador estará obligado a seguir.

La asignación de los cometidos del párrafo anterior se referirá, con carácter preferente, a los que correspondan al nivel de desarrollo profesional inmediatamente inferior al que ostente el trabajador y, de no solucionar así la colocación, se irá descendiendo hasta encontrar el adecuado a los fines pretendidos.

Caso de que el trabajador no solicitara esta movilidad, o no diera su conformidad a la misma, se aplicará la movilidad geográfica.

b) Por movilidad geográfica, y para ocupar puesto vacante en otro centro, área o unidad de la empresa, en las siguientes condiciones:

Abono de todos los gastos de traslado, tanto propios como de familiares y enseres.

Quince días naturales de permiso retribuido para gestionar el traslado. 1.879.198 pesetas de indemnización.

Préstamo para adquisición de vivienda de hasta 5.637.598 pesetas, al tipo del interés legal del dinero fijado en cada momento por las Leyes de Presupuestos correspondientes, y no superior, en cualquier caso, al 10 por 100, amortizable en un plazo máximo de diez años; pudiendo percibir una subvención por alquiler de vivienda de 28.190 pesetas mensuales, durante un período máximo de doce meses. Caso de obtener el trabajador el préstamo de vivienda antes aludido, dejará de percibir la subvención por alquiler a partir del momento de la concesión de dicho préstamo.

En el caso de existir vacantes en varios centros, el traslado se hará preferentemente a aquel más cercano al lugar de residencia del trabajador, si éste así lo solicita.

De existir varios excedentes, reuniendo todos ellos las mismas condiciones profesionales y la formación precisa para ocupar la plaza sin cubrir en otro centro, área o unidad, se trasladará en primer lugar el más moderno de la empresa. De tener varios la misma antigüedad en la empresa, el más moderno en la dependencia; de persistir el empate, al de menos cargas familiares, y, finalmente, al de menor edad.

3. La Dirección de la empresa comunicará a la representación del personal, con una antelación de treinta días, la concurrencia de cualquiera de las circunstancias establecidas en los apartados a), b), c) o d) del punto 1 del presente artículo, haciendo constar el personal que resulta excedente, sus causas, las vacantes que pasarían a ocupar y las funciones principales de éstas.

4. Asimismo, la empresa comunicará la forma de dar ocupación efectiva a los excedentes. La representación del personal podrá oponerse a la misma, de considerar que no tiene como finalidad el dar ocupación efectiva a personal excedente; pudiendo, en este caso, y de adoptarse por la empresa la decisión, impugnarla ante los órganos competentes por los procedimientos legalmente establecidos.

La aplicación de las soluciones a) y b) del punto 2 a supuestos de personal excedente por causas distintas a las previstas en los apartados a), b), c) o d) del punto 1 requerirá la previa aceptación de la representación del personal.

5. Producida la movilidad, los afectados por la misma tendrán preferencia para ocupar las vacantes de su grupo profesional que fueran sacadas a concurso.

6. El trabajador excedente afectado por movilidad geográfica podrá, en todo caso, solicitar la rescisión del contrato de trabajo. En tal supuesto, la empresa indemnizará al trabajador con treinta días por año de servicio en la empresa.

Artículo 54.

Los trabajadores con destino en localidades distintas pertenecientes al mismo grupo profesional podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que la Dirección decida en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino y otras circunstancias que aquella pueda apreciar, especialmente que no exista perjuicio de tercero más antiguo que tenga solicitado el traslado con anterioridad y que no sea necesario amortizar vacantes en una de las dependencias.

Artículo 55.

El personal que se encuentre destacado fuera de la localidad de su destino por período superior a un mes será autorizado para reintegrarse al puesto de trabajo de origen por tiempo de tres días, salvo que las necesidades del servicio lo impidan. Estos tres días no devengarán gastos ni interrumpirán los plazos señalados en el número 2 del artículo 25 del Convenio, pero la empresa abonará los gastos de locomoción que correspondan.

Cuando el destacamento sea superior a tres meses, se observará lo establecido al respecto en la legislación vigente.

CAPÍTULO XIII

Jornada de trabajo

Artículo 56.

A partir del 1 de enero de 2000, la jornada de trabajo será de 1.698 horas en cómputo anual y se aplicará con el siguiente régimen:

En las factorías de producción la jornada de trabajo será continuada. Durante los meses de diciembre, enero y febrero su duración será de siete horas y treinta minutos diarios considerándose laborables los sábados de este período. Durante los meses de marzo y noviembre la jornada será continuada de siete horas y quince minutos. Durante el resto de los meses del año la jornada diaria será la precisa para completar las 1.698 horas anuales.

El personal de factoría dispondrá de dos sábados libres en el período de diciembre, enero y febrero, a fijar según las necesidades del servicio. Las jornadas de los días 24 y 31 de diciembre tendrán una duración de cuatro horas.

Se establece con carácter general la jornada partida en todos los centros administrativos y comerciales de la empresa, teniendo carácter de no laborables todos los sábados del año. El personal dispondrá de dos jornadas libres a fijar según las necesidades del servicio. Las jornadas de los días 24 y 31 de diciembre tendrán una duración de cuatro horas. La reducción restante hasta alcanzar las 1.698 horas se aplicará por igual al resto de los días del año. La compensación por comida tendrá un valor de 1.100 pesetas, a aplicar desde el 1 de agosto de 1999, y se considerará desde el 1 de enero de 2000 un concepto más de los que componen la masa salarial.

Durante el año 1999 seguirá rigiendo la jornada pactada en el XIX Convenio Colectivo.

Artículo 57.

Ambas partes convienen, en atención a este tipo de jornada especial, prevista en el párrafo primero del artículo anterior, y para lograr la máxima productividad, establecer las siguientes reglas de aplicación:

1. La jornada se empezará a contar desde el momento en que el personal esté situado en su puesto de trabajo y terminará cuando haya transcurrido el número de horas diario de trabajo efectivo, eliminándose del cómputo de la jornada todos los tiempos muertos para transportes, cambio de vestuario, duchas, etc.

2. En el supuesto de que sea necesario realizar horas extraordinarias como prolongación de jornada, se concederá un descanso de cuarenta y cinco minutos después de la jornada continuada normal para realizar la comida, iniciándose el cómputo de horas extraordinarias a partir de las ocho horas de permanencia. Este precepto no será aplicable cuando la jornada sea partida.

Artículo 58.

El personal cuyo cometido sea la vigilancia, custodia y control de accesos, tendrán una jornada semanal de cuarenta horas para permitir la vigilancia continuada de las instalaciones.

Artículo 59.

Quedan excluidos de la percepción de horas extraordinarias el personal del Grupo Profesional Técnico que tenga el nivel de desarrollo profesional más alto establecido para dicho Grupo, que por su alta calificación profesional está especialmente obligado al desempeño responsable del cargo, cuyo trabajo extraordinario sólo puede medirse por el propio empleado, según su criterio de autoexigencia.

Asimismo seguirán excluidos los antiguos Técnicos medios y Jefes administrativos que perciban una gratificación por puesto de trabajo igual o superior a 6.497 pesetas mensuales.

Artículo 60.

1. Se considerarán como extraordinarias las horas de trabajo que sobrepasen las de la jornada normal, según las disposiciones y con las exclusiones que se recogen en los artículos precedentes de este Convenio.

2. En los casos en que se organice un turno de trabajo en festivo o domingo y no se efectúen los trabajos por cualquier causa no imputable al trabajador, o la duración de los mismos sea inferior al 50 por 100 de la jornada prevista, la empresa compensará al personal comprendido

en dicho turno, y que se hubiera incorporado al mismo, con una retribución equivalente al 50 por 100 de dicha jornada.

3. Las horas extraordinarias deberán ser compensadas por tiempos equivalentes de descanso de horas de jornada normal, incrementadas en el porcentaje que corresponda. El descanso compensatorio deberá efectuarse dentro del mes siguiente al de la fecha de realización del horario extraordinario, procediéndose al abono de las horas no compensadas, cuando el descanso no pueda ser disfrutado en el período indicado.

4. Tendrán la consideración de horas extraordinarias de carácter estructural específicamente, las siguientes:

Incidencias producidas en el turno.

Puesta en marcha y paradas de las instalaciones.

Operaciones de reparación o mantenimiento que afecten a la producción o cuya no realización suponga la imposibilidad de reparar averías o de garantizar la debida puesta en marcha de la producción.

Dificultades en el aprovisionamiento o suministro por causas ajenas a la empresa.

Carga y descarga de buques, trenes y cisternas, así como aquellas otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de la empresa.

La determinación, en cada caso, de qué horas extraordinarias de las realizadas son estructurales se llevará a cabo por acuerdo entre la Dirección de la empresa y los representantes del personal del centro de trabajo correspondiente, por lo que aquélla les informará mensualmente de las realizadas que, a su juicio, tengan tal carácter.

La distinción entre horas extraordinarias estructurales y no estructurales no tendrá otros efectos que los fijados por la legislación aplicable en cada momento.

5. Tendrán la consideración de horas extraordinarias motivadas por fuerza mayor, a los solos efectos de cotización previstos en la Orden de 1 de marzo de 1983, las exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes cuya no realización produzca evidentes y graves perjuicios a la propia empresa o a terceros, así como en caso de riesgo de pérdida, deterioro o inutilización de materias primas.

Artículo 61.

1. Es de interés de ambas partes lograr la mayor productividad mediante el perfeccionamiento de métodos por parte de la empresa y acrecentando el personal su dedicación y adiestramiento. Ambas partes manifiestan su firme decisión de reducir las horas extraordinarias.

2. No obstante, si las necesidades de la producción y el servicio al cliente lo exigieran, los trabajadores aceptan trabajar las horas extraordinarias que se precisen dentro del límite que marque la legislación vigente.

3. La empresa dispondrá los medios técnicos y los recursos humanos necesarios para que los anteriores límites no sean rebasados, pero a su vez exigirá que la productividad se mantenga en los niveles justos y exigibles.

CAPÍTULO XIV

Descanso dominical, vacaciones y permisos

Artículo 62.

Teniendo en cuenta el carácter de los servicios que presta «Repsol Butano, Sociedad Anónima» y los turnos de trabajo continuado establecidos en algunos de los centros de trabajo, solamente descansará los domingos el personal de aquellos no imprescindible, aplicando en lo posible el turno rotativo para todo este personal, cumpliendo el mismo el descanso semanal obligatorio en cualquier otro día de la semana siguiente.

Cuando excepcionalmente y por razones técnicas u organizativas, no se pudiera disfrutar el día festivo que no sea domingo, el personal podrá optar entre descansar un día laborable dentro de los siete siguientes o percibir el importe de las horas trabajadas como extraordinarias realizadas en domingo.

Lo dispuesto en el párrafo anterior no es aplicable al personal de vigilancia, que disfrutará el descanso compensatorio correspondiente, resultante de su régimen de trabajo a turnos.

Artículo 63. Vacaciones.

1. De acuerdo con la legislación, los trabajadores tienen derecho a una vacación anual de treinta días naturales, equivalentes, de acuerdo con la jornada laboral anual pactada, a veintidós días laborables retribuidos como vacación reglamentaria o la parte proporcional en los casos de personal de nuevo ingreso, computándose la fracción de mes como mes entero.

2. Dicha vacación podrá disfrutarse fraccionadamente, siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan.

3. Se procurará que las vacaciones sean disfrutadas por el personal, como mínimo el 75 por 100 de la plantilla de la dependencia, en los meses comprendidos de junio a septiembre, ambos inclusive.

4. Para el disfrute de las vacaciones se adoptará el sistema de turnos rotativos y por cometidos concretos respetándose la preferencia de los trabajadores con responsabilidades familiares a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares.

5. Las mismas reglas se aplicarán al personal que cause baja durante el año, compensándole en metálico las vacaciones no disfrutadas que le correspondan proporcionalmente al tiempo de servicios prestados.

Artículo 64. Permisos.

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

Por fallecimiento de padres, hijos, cónyuge o familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: Hasta cinco días.

Por enfermedad grave de padres, hijos, cónyuge o de otros parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: Hasta tres días, ampliables a cuatro si se requiere desplazamiento de localidad.

Nacimiento de hijo: Hasta tres días.

Todos los plazos se refieren a días naturales.

Todo ello se entenderá sin perjuicio de otros permisos fijados por la legislación laboral aplicable.

CAPÍTULO XV

Excedencias

Artículo 65.

Tendrán derecho a pasar a la situación de excedencia en el plazo máximo de dos meses desde que fuera solicitado:

a) Los trabajadores que llevan prestando sus servicios a la empresa por un período superior a un año y no hubieran disfrutado de esta situación.

b) Si hubieran disfrutado de otra excedencia, que hayan pasado, al menos, cuatro años desde el reingreso.

c) Para conceder excedencias que no se ajusten a lo establecido anteriormente será preciso que exista acuerdo sobre su concesión entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

El período de excedencia será solicitado por el trabajador y no podrá ser inferior a seis meses ni superior a cinco años.

La vacante que se produzca como consecuencia del pase del trabajador a la situación de excedencia podrá amortizarse. Si no fuera posible su amortización y la excedencia se hubiera solicitado por un plazo no superior a treinta y seis meses, la vacante podrá ser cubierta de forma provisional, bien por personal perteneciente a la plantilla de la empresa, bien por contratación de personal eventual con arreglo, esto último, a lo dispuesto en el artículo 15.1.c) del Estatuto de los Trabajadores.

Si fuera por tiempo superior, la plaza podrá ser cubierta con arreglo a lo dispuesto en los capítulos referentes a ascensos y, en su caso, ingresos.

La petición de reingreso deberá solicitarse con un mes de antelación, como mínimo, a la finalización de la excedencia. Si ésta se hubiera solicitado por período no superior a treinta y seis meses y el excedente solicitara el reingreso en el tiempo establecido, se le concederá éste, bien de forma automática o al cumplirse el plazo total de concesión. Si la excedencia concedida fuera por un plazo superior a treinta y seis meses, el reingreso será atendido, previa solicitud formulada en tiempo hábil, en las siguientes condiciones:

a) Si en cualquier centro de trabajo de la empresa existe vacante del grupo profesional y nivel formativo del excedente, éste podrá reingresar inmediatamente, sin perjuicio del mejor derecho de otro trabajador en activo, perteneciente al mismo grupo y con el mismo nivel formativo, que hubiera solicitado la vacante, pasando entonces el excedente a ocupar la plaza dejada por el anterior.

b) Si no hay vacante en su grupo profesional, pero la hubiera en otro grupo profesional distinto, la empresa podrá ofrecérsela, teniendo en este caso derecho el excedente, bien a ocuparla en los mismos términos del apartado anterior, respetándose los derechos económicos correspondientes a su grupo y nivel en el momento de la excedencia, o bien prolongar la situación de excedencia hasta que se produzca vacante en su grupo y nivel.

c) Si no hubiera plaza en el lugar de su destino anterior, el excedente podrá prolongar la situación de excedencia hasta que se produzca vacante en la misma, haciendo constar en el escrito por el que solicita el reingreso tal petición.

Artículo 66.

El trabajador que, como consecuencia de la normativa de incompatibilidades, opte por un puesto de trabajo que le obligue a cesar en «REPSOL BUTANO, Sociedad Anónima», quedará en situación de excedencia voluntaria, conservando indefinidamente el derecho preferente al reingreso en vacante de su mismo grupo profesional que hubiere o se produjere en la empresa.

CAPÍTULO XVI

Acción social

Artículo 67.

La empresa, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, en atención a las circunstancias de cada caso y a las necesidades del servicio, concederá permisos para exámenes y procurará concederlos para la preparación de los mismos. Si el permiso concedido fuera de hasta diez días, la empresa no descontará el importe del salario correspondiente. Si excediere de este tiempo y no pasara de tres meses, el permiso se entenderá concedido sin sueldo, pero con reserva de su puesto de trabajo.

Artículo 68.

1. La Previsión Social Complementaria del personal queda regulada de conformidad con los siguientes criterios:

1.1 El sistema se articula al amparo de la Ley 8/1987, de 8 de junio, de regulación de los Planes y Fondos de Pensiones y normas reglamentarias, y, en concreto, disposiciones transitorias primera a tercera de la Ley citada.

1.2 El Plan de Pensiones, promovido por la empresa, tendrá por objeto regular la previsión social de aquellos trabajadores que, libre y voluntariamente, deseen adherirse al mismo, y se ajustará a las siguientes características básicas:

Modalidad sistema de empleo.

Capitalización individual.

Plan mixto, de aportación definida para la prestación de jubilación y prestación definida para las prestaciones de riesgo.

1.3 Con carácter general, el promotor realizará mensualmente una contribución consistente en el resultado de aplicar un porcentaje del 3,5 por 100 sobre el salario computable a efectos del Plan, percibido por cada partícipe en dicho período. Cada partícipe deberá realizar una aportación mensual consistente asimismo en el resultado de aplicar un porcentaje del 0,5 por 100 hasta el día 1 de enero del año en que cumpla los cuarenta y cinco años de edad, y del 1 por 100 desde dicho momento en adelante sobre su salario computable a efectos del Plan, percibido en el período, a salvo de lo dispuesto en la disposición transitoria undécima. Dicha contribución se realizará dentro de los diez primeros días del mes siguiente.

Para los partícipes del plan de pensiones que hayan ingresado en la empresa a partir del 16 de julio de 1997, se incluirán dentro del salario computable los complementos personales de desarrollo que en su caso perciban. No se considerará como de nuevo ingreso a estos efectos el personal que con anterioridad a la fecha antes referida, hubiese prestado sus servicios dentro del conjunto de empresas del Grupo Repsol, que tienen planes de pensiones constituidos. En el salario computable no se incluirán aquellos complementos que retribuyan la polivalencia.

1.4 En lo no expuesto en el presente artículo, se aplicarán las estimaciones establecidas en el Plan de Reestructuración de Plantilla y Plan de Pensiones suscrito con fecha 22 de diciembre de 1989 por la Dirección y la Unión General de Trabajadores, aprobado en Asamblea de trabajadores de fecha 14 de marzo de 1990 y ratificado por la Confederación de Trabajadores Independientes.

2. La jubilación será obligatoria para el personal que cumpla los sesenta y cinco años de edad, siempre que se den los requisitos para causar derecho a pensión de jubilación.

3. El personal que cumpla los sesenta años de edad podrá pedir su jubilación, siendo obligatoria su aceptación por parte de la empresa.

Artículo 69. *Ayuda económica en caso de fallecimiento.*

La empresa contratará una póliza de seguro colectivo de vida para sus trabajadores que cubra los riesgos de muerte o invalidez en su grado de incapacidad permanente y absoluta para todo trabajo, con un capital asegurado de 2.081.723 pesetas para cada uno de ellos.

Los trabajadores se comprometen por su parte a destinar la cantidad procedente y que proporcionalmente les corresponda en función de su

salario base para complementar el capital asegurado en la cantidad de 1.040.862 pesetas, quedando de este modo establecido el importe del capital asegurado por la póliza de seguro colectivo de vida en la cifra de 3.122.585 pesetas.

Artículo 70.

En caso de enfermedad o accidente, la empresa mantendrá la complementariedad actual hasta un máximo del 100 por 100 del sueldo real de cada trabajador.

Artículo 71. *Grupo de Empresa.*

Los Grupos de Empresa constituyen el soporte para fomentar la formación física, artística y cultural de los trabajadores, buscando, asimismo, que sus familiares participen en estas actividades.

Para conseguir estos objetivos planificarán y programarán las actividades necesarias administrando los fondos de que dispongan.

La empresa cuidará que los Grupos tengan los medios económicos para el desarrollo de sus funciones. A tal fin determinará anualmente, y con independencia de la asignación individual, unas cantidades para la realización de las necesidades de los Grupos.

Para el incremento de las relaciones entre los diversos Grupos y promoción de los mismos se crea una Comisión Coordinadora Nacional, cuyas funciones estarán reguladas por las normas que establezca la Dirección de Recursos Humanos y los Grupos de Empresa.

El Comité de Centro de Trabajo controlará las actividades de los Grupos de Empresa en la consecución de sus objetivos, fomentando la participación de los trabajadores y vigilando el normal desarrollo de los fines para los que han sido creados.

Artículo 72.

La empresa suministrará a todo el trabajador un bocadillo, que se tomará sin abandonar el puesto de trabajo.

CAPÍTULO XVII

Seguridad y salud laboral

Artículo 73.

1. En todas aquellas materias que afecten a la seguridad e higiene del 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 indisponible, 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:

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

Evitar y combatir los riesgos en su origen.

Evaluar aquellos que no se puedan evitar.

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

Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

Planificar la prevención.

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

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

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

Si el resultado de la valoración fuera 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 SSSH del Ministerio de Trabajo.

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

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

Medios humanos y materiales y recursos económicos necesarios.

Medidas de emergencia y de vigilancia de la salud.

Información y formación de los trabajadores en materia preventiva.

Fases y prioridades del desarrollo de las medidas de prevención.

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

En los casos que corresponda se tendrá en cuenta, en materia de jornada, lo previsto en el artículo 23 del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, en relación con las limitaciones de los tiempos de exposición al riesgo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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 tuvieron 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 repre-

sentantes 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.

3. 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 50 o más trabajadores.

En las factorías nodriza, podrá existir un Comité de Seguridad y Salud aun cuando no cuenten con el mínimo de 50 trabajadores establecido con carácter general. Igualmente se mantendrá la actual Comisión Coordinadora de Seguridad y Salud Laboral. Esta Comisión, de carácter paritario, estará integrada por los miembros nombrados por la Dirección de la empresa y por representantes de los trabajadores designados por los Sindicatos en proporción a los resultados electorales y tendrá, entre otras, la función de elaborar un plan de actuación, que incluirá:

- Un mapa de riesgos del centro de trabajo.
- Un plan general de prevención.
- Planificación de programas anuales de prevención.
- Memoria anual de seguimiento del plan general y de los programas generales.

Cuando no se llegue a un acuerdo sobre la valoración técnica de un riesgo se acudirá al informe del SSSH del Ministerio de Trabajo.

La Comisión Coordinadora, una vez elaborados en los distintos centros de trabajo los mapas de riesgo y los planes de prevención, confeccionará un Libro Blanco que refleje la situación de las distintas áreas de la empresa así como las medidas de actuación para la mejora de las condiciones de trabajo.

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 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 ésta inferior a la trimestral, y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo.

3.1 Competencias del Comité de Seguridad y Salud.—Sin perjuicio de lo establecido en la Ley, son competencias del Comité de Seguridad y Salud:

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

Planificación.

Organización del trabajo.

Introducción de nuevas tecnologías.

Organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención. Proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

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

3.2 Facultades del Comité de Seguridad y Salud.—El Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:

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

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

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

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

4. Formación en materia de prevención.

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

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

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

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

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

5. 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 substanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores.

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

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

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

Dentro del Departamento con el mismo horario.

Dentro del Departamento con distinto horario.

En otro Departamento y con el mismo horario.

En otro Departamento y con distinto horario.

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

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

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

8. 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.

9. Medio ambiente.—Las partes firmantes del presente Acuerdo 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 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.

CAPÍTULO XVIII

Régimen Sancionador

Artículo 74.

De las faltas serán responsables los autores, cómplices y encubridores.

a) Se consideran autores los que toman parte directa en la comisión del hecho, los que fuercen o induzcan directamente a otro a ejecutarlo y los que cooperen en la realización del mismo con un acto sin el cual no hubiese sido llevado a efecto.

b) Son cómplices los que sin estar comprendidos en el párrafo anterior, cooperen en la ejecución del hecho mediante actos anteriores o simultáneos.

c) Son encubridores los que con conocimiento de la perpetración del hecho, aunque no hayan participado como autores ni cómplices, intervienen con posterioridad aprovechándose por sí mismos o auxiliando a los autores y cómplices para que se aprovechen de los efectos de aquél y evitar su descubrimiento.

Artículo 75.

Se declara expresamente vigente la norma interna número 702.02, de fecha 23 de diciembre de 1986 reguladora del procedimiento para el ejercicio de las facultades disciplinarias de la empresa, y su catálogo de faltas leves, graves y muy graves y sanciones correspondientes.

CAPÍTULO XIX

De la representación colectiva de los trabajadores

Ambas partes manifiestan su intención de potenciar las funciones, atribuciones y facultades de los organismos representativos del personal que establezcan las disposiciones legales, adaptando el marco legal que las regula a las características de nuestra empresa.

Artículo 76.

1. Son órganos de representación de los trabajadores:

a) Los Comités de Centro de Trabajo y los Delegados de Personal, que quedan equiparados a éstos.

b) El Comité Intercentros.

2. Los distintos Comités de Centro de Trabajo pertenecientes a una misma Delegación podrán coordinarse y/o estructurarse a nivel regional de Delegación para tratar aquellos asuntos que estimen oportunos.

3. La composición y elección de los miembros de los Comités a que se hace referencia en los apartados 1 y 2 de este artículo se ajustarán

a lo que establezcan las disposiciones legales y, en su caso, las pactadas en el seno de la empresa.

Artículo 77.

Los Comités de Centro de Trabajo tendrán las siguientes atribuciones y derechos:

1. Las competencias establecidas en la ley.
No obstante, cuando las cuestiones planteadas a los Comités de Centro, dentro de sus competencias, tengan carácter general o afecten a la generalidad de los trabajadores sujetos a Convenio, en las materias que a continuación se determinan, el informe previo será efectuado únicamente por el Comité Intercentros.
 - a) Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales, de aquélla.
 - b) Reducción de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
 - c) Planes de formación profesional de la empresa.
 - d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.
 - e) Estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.
2. Recibir información de las horas extraordinarias ordenadas por motivos de urgencia, siendo oído, respecto de las restantes, participar en la fijación de las relaciones de personal que deba efectuarlas, controlar las realizadas mensualmente y remitir a los Comités de ámbito superior información de las realizadas en sus centros de trabajo.
3. Recibir información sobre la necesidad que suscitan los destacamentos y participar en la fijación de los criterios a seguir para establecer un orden de preferencia del personal a destacar y de las relaciones del personal destacable en su centro de trabajo.
4. Recibir información y ser oídos en la fijación de turnos de trabajo y plan de vacaciones, así como formular propuestas para la modificación de los establecidos.
5. Formular propuestas, ser oídos y celebrar acuerdos para la aplicación flexible de la jornada establecida en Convenio que no implique supresión de día laborable, así como formular propuestas de sustitución de la totalidad o parte de una jornada laborable con cargo a otros días laborables.
6. Recibir información sobre contratación de eventuales en su centro de trabajo.
7. Recibir información, ser oídos en la asignación de tareas y poli-valencias de puestos de trabajo, así como formular propuestas e intervenir en la solución de los conflictos suscitados en su centro de trabajo.
8. Participar en los Comités Locales de Seguridad y Salud Laboral en el modo y forma y con las atribuciones establecidas en la legislación vigente.
9. Ser informado de las sanciones impuestas a los empleados de su centro de trabajo e intervenir en el expediente disciplinario e informar de las sanciones impuestas a los miembros del Comité.
10. Proponer a la Dirección el pago de la nómina a través de la entidad bancaria que ofrezca condiciones más ventajosas a los intereses de los trabajadores.
11. Recibir, juntamente con el Comité Intercentros, información y audiencia en las materias comprendidas en el artículo 5.2.a), cuando afecte de modo particular a su centro de trabajo.
12. Gestionar en exclusiva, bajo la fiscalización económica de la Dirección de la empresa, en lo que respecta a su centro de trabajo, las obras sociales de ayudas para estudios, concesiones de préstamo para vivienda, ayudas a subnormales, disminuidos y atenciones extraordinarias, transporte colectivo o su compensación en metálico, gestión del bocadillo y administración de sus fondos, control de gestión económica de los Grupos de Empresa y gestión de la integración y representación en economatos laborales o entidades derivadas de la transformación de los mismos.
13. Recibir información y ser oídos en la elaboración de las plantillas de su centro de trabajo.
14. Formar parte un miembro del Comité, con voz y voto, de los Tribunales de examen que se constituyan para el ingreso de personal en el centro de trabajo, a excepción de los casos de Técnicos.

Artículo 78.

1. Se pacta expresamente la constitución del Comité Intercentros, que representa a los trabajadores de los distintos centros de trabajo de

la empresa y que estará integrado por nueve miembros designados por los Sindicatos representados en los Comités de Centro.

La proporcionalidad de cada opción sindical a que pertenezcan los componentes de los distintos Comités de Centro (Sindicatos legalmente constituidos), se determinará dividiendo el número de representantes obtenidos por cada opción entre el cociente del número total de representantes electores por el de puestos a cubrir del Comité Intercentros (nueve), adjudicándose el puesto o puestos sobrantes a quien tuviera mayor resto y, en caso de empate, a la opción sindical que hubiere tenido mayor número de votos en el conjunto nacional.

El Comité elegirá de entre sus miembros un Presidente y un Secretario del Comité.

2. Las reuniones del Comité Intercentros serán ordinarias o extraordinarias. Las reuniones ordinarias se celebrarán cada dos meses. Las reuniones extraordinarias tendrán lugar a solicitud de un tercio, al menos, de sus miembros o cuando la Dirección lo convoque a reunión.

3. Son funciones del Comité Intercentros:

3.1 Recibir información trimestral sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

3.2 Conocer el Balance, la Cuenta de Resultados, la Memoria y demás documentos que se den a conocer a los socios de la compañía, y en las mismas condiciones que a éstos.

3.3 Emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte de la empresa, de las decisiones adoptadas por ésta sobre las siguientes cuestiones, cuando afecten a la generalidad de trabajadores comprendidos en Convenio:

- a) Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.
- b) Reducción de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
- c) Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.
- d) Estudios de tiempo, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.

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

3.5 Colaborar con la Dirección para reducir el absentismo y conocer trimestralmente las estadísticas del mismo, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

3.6 Recibir información y controlar las horas extraordinarias efectuadas en las diversas unidades organizativas de la empresa, intervenir en la solución de discrepancias que por ello se susciten y colaborar en la confección de planes y normas de ámbito nacional en esta materia.

3.7 Formular propuestas, ser oído y celebrar acuerdos para la aplicación flexible de la jornada establecida en Convenio a nivel nacional.

3.8 Recibir información anual sobre contratación de eventuales, colaborar con la Dirección en la contratación de trabajadores fijos y controlar el cumplimiento del Convenio sobre ingresos de personal.

3.9 Recibir información, ser oído, formular propuestas e intervenir en la solución de los conflictos suscitados a nivel regional o nacional.

3.10 Recibir información y ser oído en la elaboración de plantillas de la empresa.

3.11 Intervenir en el expediente e informar de las sanciones impuestas a sus miembros.

3.12 Recibir información que sobre la marcha de la empresa establezcan las disposiciones legales vigentes.

3.13 Gestionar en exclusiva, bajo la fiscalización económica de la Dirección de la empresa, cuando afecten a la generalidad de los trabajadores, las obras sociales de ayudas para estudios, concesión de préstamos para vivienda, ayudas a subnormales, disminuidos y atenciones extraordinarias, transporte colectivo y su compensación en metálico, gestión del bocadillo y administración de sus fondos, control de gestión de los Grupos de Empresa y gestión de la integración en economatos laborales.

Las funciones reseñadas en este apartado del Comité Intercentros se entienden sin perjuicio de cualesquiera otras que tengan atribuidas por este Convenio.

Artículo 79.

A nivel nacional, regional o local, los órganos de representación de los trabajadores participarán con la Dirección en la determinación de las prendas de vestuario.

Artículo 80.

El Comité Intercentros designará en su seno cuantas Comisiones a nivel nacional o representantes en éstas fueran necesarios.

Artículo 81.

1. Ambas partes consideran a los Sindicatos como elementos básicos para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre trabajadores y empresarios, sin demérito de las atribuciones conferidas por la legislación y el presente Convenio a los Comités de Empresa y Delegados de Personal.

Serán nulos y sin efecto las cláusulas convenidas colectivamente, los pactos individuales y las decisiones unilaterales de la empresa que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación en el empleo o en las condiciones de trabajo, favorables o adversas, por razón de la adhesión o no a un Sindicato o a sus acuerdos o al ejercicio en general de actividades sindicales.

2. Los trabajadores afiliados a un Sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

2.1 Constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato.

2.2 Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal en la empresa.

2.3 Recibir la información que le remita su Sindicato.

3. Las Secciones Sindicales de los Sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los Comités de Empresa o cuenten con Delegados de Personal, tendrán los siguientes derechos:

3.1 A disponer de un tablón de anuncios que deberá situarse dentro del centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso, con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general.

3.2 A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.

3.3 A la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellos centros de trabajo con más de 150 trabajadores o en los que exista, a juicio de la empresa, posibilidad de habilitar un local.

4. Los Sindicatos con Secciones Sindicales reconocidas según el número anterior que acrediten, a nivel de empresa, más del 10 por 100 de los representantes sindicales, podrán designar un Delegado Sindical Estatal, que ostentará la representación del Sindicato designante dentro de la empresa.

El Delegado Sindical Estatal, que deberá ser trabajador en activo de la empresa, tendrá las siguientes atribuciones:

4.1 Representar y defender los intereses del Sindicato a que pertenezca y servir de instrumento de comunicación entre éste y la Dirección de la empresa.

4.2 Asistir a las reuniones del Comité Intercentros y de los órganos paritarios de Seguridad y Salud Laboral, Comisión Paritaria del Convenio, Comisiones negociadoras de los Convenios y cuantas Comisiones mixtas se establezcan en el Convenio Colectivo o empresa, con voz, pero sin voto.

4.3 Poseer las mismas garantías, derechos y obligaciones reconocidos por el Estatuto de los Trabajadores, por la Ley Orgánica de Libertad Sindical y por el Convenio Colectivo a los miembros de los Comités, recibiendo la misma información y siendo oído por la Dirección de la empresa en las mismas circunstancias que los citados Comités.

4.4 Ser informado y oído por la Dirección de la empresa con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados a su Sindicato.

b) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores, cuando revista carácter colectivo o del

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

c) Implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y sus posibles consecuencias.

4.5 Tener derecho a la acumulación del crédito de horas sindicales que corresponden a los miembros de los Comités de Empresa, Delegados de Personal o Secciones Sindicales, a fin de poder realizar adecuadamente sus funciones.

5. En aquellos centros de trabajo con 200 o más trabajadores, las Secciones Sindicales de los Sindicatos con presencia en los Comités de Empresa podrán elegir un Delegado Sindical.

Igualmente se podrán sumar los trabajadores de los centros de cada provincia o región, con el fin de alcanzar el citado número que da derecho a la elección de un Delegado Sindical Provincial o, en su caso, Regional.

Sus derechos y garantías serán idénticos a los consignados para el Delegado Sindical Estatal, circunscritos a su demarcación territorial o centro de trabajo.

6. Acumulación del crédito horario.

6.1 Se establece la acumulación de horas de los distintos miembros de los Comités de Empresa y, en su caso, de los Delegados de Personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

El número de horas en que consiste el crédito horario de cada Sindicato podrá distribuirse por el Sindicato en cuestión entre sus representantes legales en la empresa.

Trimestralmente se comunicará a la Dirección las horas a ceder y los trabajadores beneficiados por la acumulación.

Las modificaciones en el número de horas producirán, el día 1 del mes siguiente a tal variación, el consiguiente reajuste.

6.2 Para la asistencia a cursos de formación sindical, los Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa podrán disponer de su crédito de horas sindicales, acumulando las mismas hasta tres meses en el supuesto de que la duración del curso excediera del crédito mensual.

6.3 Las horas dedicadas a las reuniones de la Comisión Coordinadora de Salud Laboral y de la Comisión de Formación, Ingresos, Ascensos y Promociones no se computarán como consumo del crédito horario sindical, siempre que se trate de reuniones ordinarias, o extraordinarias convocadas por mutuo acuerdo de las partes.

7. Las Organizaciones Sindicales con implantación en la empresa dispondrán de un bolsa anual destinada a coadyuvar a la financiación de los gastos de viaje de los Delegados Sindicales.

Dicha bolsa, que será hecha efectiva por la empresa en el mes de enero, se calculará a razón de 84.358 pesetas para los tres años de vigencia del presente Convenio, por cada Delegado de Personal o miembro del Comité de Centro obtenidos por el Sindicato en cuestión en las elecciones sindicales.

Consecuentemente la empresa no sufragará los gastos de viaje ni dietas de los Delegados Sindicales, por los desplazamientos realizados en el ejercicio de sus funciones.

8. La Dirección de la empresa procederá al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y a la correspondiente transferencia, a solicitud del Sindicato del trabajador afiliado y previa conformidad, siempre, de éste.

La Dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical, si la hubiere.

CAPÍTULO XX

De la solución extrajudicial de conflictos colectivos

Artículo 82.

1. Procedimientos de solución extrajudicial de conflictos laborales.—Se establecen los siguientes procedimientos:

Intervención de las Comisiones Paritarias de la empresa.

Intervención de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Marco.

Mediación.

Arbitraje.

2. Intervención previa de las Comisiones Paritarias de la 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

Paritaria de Solución de Conflictos. No obstante, los únicos procedimientos de mediación y arbitraje válidos son los previstos en el presente título.

3. Funciones de solución extrajudicial de conflictos laborales de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Marco.—El estudio y debate de la cuestión en conflicto por parte de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Marco será paso previo imprescindible para la aplicación de los mecanismos previstos en los artículos siguientes, cualquiera que sea el ámbito del conflicto. Los acuerdos alcanzados en el ejercicio de esta función previa, tendrán la misma fuerza de obligar que se atribuye a los acuerdos en mediación y a los laudos arbitrales en el presente título. Durante el 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.

4. Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales.—Con fecha 29 de marzo de 1996 las representaciones de la Dirección del Grupo Repsol y de los Sindicatos mayoritariamente representados en las empresas que lo conforman, suscribieron acta de adhesión al «Acuerdo sobre resolución extrajudicial de conflictos colectivos» (en adelante, ASEC), estableciendo su eficacia directa en el Grupo Repsol y en todas y cada una de sus empresas.

En consecuencia, y desde esa fecha, el citado Acuerdo regula el procedimiento de resolución extrajudicial de los conflictos laborales que pudieran producirse en «Repsol Butano, Sociedad Anónima», que respondan a uno de los tipos recogidos en el artículo 4 de su texto, y artículo 5 de su Reglamento de aplicación, sin perjuicio de lo establecido en el punto 2.

5. Solución extrajudicial de conflictos laborales no incluidos en el ámbito de aplicación del ASEC.—Los conflictos laborales que se susciten en un sólo centro de trabajo, o en varios centros de trabajo radicados en una sola Comunidad Autónoma, quedarán sometidos al procedimiento de resolución extrajudicial que se regula en los artículos restantes del presente título, sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 1 y 2 del presente artículo.

6. Procedimientos.—Agotados los trámites previos de resolución fijados en los puntos 1 y 2, procederá la aplicación de los siguientes procedimientos:

La mediación.
El arbitraje.

La mediación será obligatoria en los supuestos a que se refiere el apartado 4 y siempre que la demande una de las partes del conflicto. El arbitraje sólo será posible cuando ambas partes, de común acuerdo, lo soliciten por escrito.

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

7. Gestión de los procedimientos.—La aplicación de los procedimientos regulados en el artículo anterior a los conflictos laborales descritos en el punto 4 (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.

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

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

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

9. Procedimiento de mediación.—La Comisión de Seguimiento del Acuerdo Marco, sin perjuicio de lo establecido en los puntos 1 y 2, 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.

10. 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.

11. 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.

12. 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.

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

Disposición adicional primera.

El presente Convenio constituye un todo orgánico y las partes quedan mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad.

Disposición adicional segunda.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 85.2 del Estatuto de los Trabajadores, para entender de cuantas cuestiones se deriven de la interpretación y aplicación del presente Convenio, se crea una Comisión Paritaria, que estará integrada por seis representantes de cada una de las partes intervinientes en el mismo.

Disposición adicional tercera.

El salario hora profesional o individual se establecerá de acuerdo con lo señalado en la legislación vigente en la materia y en el presente Convenio.

Disposición adicional cuarta.

Como consecuencia de lo establecido en el artículo 34 del Convenio sobre mantenimiento del nivel global de empleo, según las exigencias de organización y plantilla, la empresa garantiza la estabilidad en el empleo de los trabajadores fijos de plantilla existentes en la misma a la fecha de la firma de este XX Convenio Colectivo no afectados por los expedientes de regulación de empleo autorizados por Resoluciones de la Dirección General de Trabajo de fecha 10 de julio de 1998 a 10 de junio de 1999. A partir de la fecha de aprobación del último de ellos, las plantillas que se elaboren por la empresa, previa información y audiencia al Comité Intercentros, Comités Locales y Delegados de Personal, en el ámbito que les corresponda, estarán proyectadas sobre las exigencias de la organización empresarial, cubriéndose, en consecuencia, exclusivamente los puestos de trabajo contemplados en dichas plantillas de entre todas las vacantes que puedan producirse.

Disposición adicional quinta.

Sin perjuicio de su adscripción al Grupo Administrativo, los Auxiliares de Oficina seguirán desempeñando los cometidos que realizaban.

Disposición transitoria primera.

1. Aquellos antiguos Técnicos superiores de primera o asimilados a dicha categoría que, a la entrada en vigor del XIII Convenio ostentaran la de Jefes de División de primera, recibirán el sueldo mensual a que se refiere el artículo 12, incrementado en 53.270 pesetas, que se mantendrán congeladas en lo sucesivo.

2. Asimismo, aquellos antiguos Técnicos superiores de primera o asimilados a dicha categoría que, a la entrada en vigor del XIII Convenio ostentaran la de Técnicos titulados superiores de primera o la de Jefes de División de segunda, percibirán el sueldo mensual a que se refiere el artículo 12, incrementado en 28.167 pesetas, que se mantendrán congeladas en lo sucesivo.

3. Los antiguos Técnicos superiores de primera que, al término del período de vigencia del XIII Convenio, ostentaban la categoría de Técnicos titulados superiores de segunda percibirán, asimismo, un incremento congelado de 28.167 pesetas, a partir de la fecha en que se cumplan dos años desde aquella en que obtuvieron la referida categoría de Técnicos titulados superiores de segunda.

Disposición transitoria segunda.

El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio que, a la entrada en vigor del XIII Convenio, viniera percibiendo alguna de las gratificaciones por puesto de trabajo correspondientes a las anteriores categorías de Mandos superiores, Técnicos titulados superiores de primera, Técnicos titulados superiores de segunda, Jefes técnicos titulados de grado medio (Peritos), Técnicos de grado medio de primera (Peritos) y Técnicos de grado medio de segunda (Peritos), así como los Jefes administrativos de primera, de segunda y de Negociado, los ATS y los Asistentes Sociales, que percibieran gratificaciones por actividades complementarias y ejercicio de mando, percibirán, en tanto continúen ostentando alguna de las categorías citadas y no tengan asignada otra gratificación por cualquier otro concepto, caso este último en que se percibirá solamente la de mayor importe, las siguientes gratificaciones, que se mantendrán congeladas en lo sucesivo:

	Importe
Técnicos superiores de primera, segunda y asimilado	15.581
Jefes técnicos de grado medio (Peritos)	15.581
Técnicos de grado medio de primera (Peritos)	11.683
Técnicos de grado medio de segunda (Peritos)	8.569
Jefes administrativos de primera	5.726
Jefes administrativos de segunda	4.282
Jefes administrativos de Negociado	2.864
Técnico de grado medio de primera (ATS)	4.282
Técnico de grado medio de primera (Asistentes Sociales)	4.282

Los trabajadores que a la entrada en vigor del XVII Convenio vinieran percibiendo alguna de las gratificaciones por puesto de trabajo que se especifican a continuación, las mantendrán en tanto sigan desempeñando el puesto de trabajo a que corresponden, y, en consecuencia, se extinguirán automáticamente si el empleado cambiare de destino o cesara en su función:

	Importe
Jefe de los Servicios Administrativos de Delegaciones	31.769
Jefes comerciales	31.769
Jefes de explotación A	31.769
Jefes de explotación B	23.820
Jefes de personal	31.769
Jefes de transporte	31.769
Jefes de teneduría	31.769
Jefes de estudios comerciales	31.769
Jefes de ventas de área	23.820
Jefes de presupuestos	23.820
Jefes de tesorería	23.820
Jefes de control administrativo	23.820
Agentes de ventas (Jefes de segunda)	23.820
Agentes de ventas (Jefes de Negociado y Oficiales especializados)	17.469

Disposición transitoria tercera.

Los antiguos Responsables de Caja de Factoría y Ayudante de Caja Central que a la entrada en vigor del XVI Convenio estuvieran percibiendo la gratificación de 14.126 pesetas, en concepto de quebranto de moneda, seguirán percibiendo la mencionada gratificación, en la indicada cuantía, que se mantendrá congelada en lo sucesivo, mientras desempeñen la función que motiva su reconocimiento y hasta tanto se iguale a la cuantía atribuida en el artículo 16 a los responsables citados.

Disposición transitoria cuarta.

El nuevo sistema de clasificación y desarrollo profesional será de plena aplicación a todos los trabajadores que ingresen en la empresa a partir de la fecha de firma del XVII Convenio.

Los trabajadores de la actual plantilla de «Repsol Butano, Sociedad Anónima» quedarán integrados en el nuevo sistema de clasificación y desarrollo profesional, sobre la base de las siguientes premisas:

La integración se producirá de modo automático a la entrada en vigor del presente Convenio, y será efectiva desde la recepción de la comunicación individualizada del nuevo grupo profesional de pertenencia.

La integración se realizará bajo el criterio de homologación horizontal, es decir, atribuyendo a cada trabajador el nivel que dentro de su grupo profesional en la nueva clasificación perciba un salario igual al salario consolidado que disfrutaba en la anterior.

Caso de no existir un nivel de desarrollo con salario idéntico, se le encuadrará en uno de los «Subniveles de Progresión» creados al efecto. El cuadro de homologaciones se contiene en el anexo II del XVII Convenio.

Estos subniveles de progresión se establecen únicamente a efectos retributivos, por lo que las demás previsiones del nuevo sistema de clasificación y desarrollo son plenamente aplicables a los trabajadores que los integran. Una vez finalizado el proceso de homologación los subniveles quedarán cerrados al acceso de nuevos trabajadores y se extinguirán en el momento en que sus integrantes causen baja en la empresa o accedan a un nivel de desarrollo superior en la nueva escala.

A partir del nivel o subnivel atribuido, los trabajadores podrán participar en las acciones formativas precisas, bien para la adquisición del nivel formativo correspondiente al nivel al que hubieran sido homologados, bien para alcanzar superiores niveles. Todo ello se entiende sin perjuicio de la salvedad contenida en el artículo 42.

Se garantiza la consolidación de las perspectivas de ascenso por antigüedad derivadas del anterior sistema que hubieran debido producir su efecto dentro del período de vigencia previsto para el XVII Convenio Colectivo, es decir, siempre que tales ascensos hubieran debido producirse antes de 31 de diciembre de 1994. Los trabajadores que tuvieran fijada una perspectiva de ascenso por antigüedad que debiera haber producido su efecto entre 1 de enero y 31 de diciembre de 1995, ostentarán un derecho preferente a participar en las acciones formativas precisas para lograr un primer ascenso de nivel retributivo con arreglo al nuevo sistema.

Disposición transitoria quinta.

1. Ambas partes manifiestan y reconocen que la disolución legal de la Fundación Laboral «Benito Cid», actualmente en trámite, supondrá la plena extinción de todas las obligaciones contraídas por la empresa frente a la misma y a sus beneficiarios, que quedarán sustituidas a todos los efectos por las contenidas en el texto del Plan de Reestructuración de Plantilla y Plan de Pensiones suscrito con fecha 22 de diciembre de 1989

por la Dirección y la Unión General de Trabajadores, aprobado en Asamblea de trabajadores de fecha 14 de marzo de 1990 y ratificado por la Confederación de Trabajadores Independientes.

2. Los pensionistas de la Fundación Laboral «Benito Cid» cuyo hecho causante se haya producido con anterioridad a 3 de noviembre de 1988, mantendrán las pensiones reconocidas de conformidad con las normas estatutarias y legales aplicables y, en su caso, las derivadas, que serán abonadas por la empresa directamente o mediante un sistema de aseguramiento.

3. La empresa aplicará al personal incluido en el expediente de regulación de empleo aprobado por la Dirección General de Trabajo con fecha 14 de junio de 1990, las situaciones, garantías y condiciones establecidos en el mismo.

Disposición transitoria sexta.

Dentro del primer año de vigencia del nuevo sistema de clasificación y desarrollo profesional se procederá a la definición de los módulos formativos y méritos específicos precisos para el alcance de los niveles retributivos de cada grupo.

Igualmente, dentro del primer año de vigencia del nuevo sistema de clasificación y desarrollo profesional se procederá a realizar un análisis de los módulos de formación que hasta el momento se han venido utilizando como soporte de los ascensos y promociones.

Una vez efectuado dicho análisis, y con objeto de garantizar un proceso de cambio ajustado entre el sistema vigente en el XVI Convenio Colectivo y el sistema articulado en este Convenio Colectivo, la Comisión de Formación, Ingresos, Ascensos y Promociones realizará las convalidaciones que estime pertinentes con respecto a las anteriores acreditaciones modulares.

Del mismo modo, se procederá a realizar las equiparaciones oportunas con respecto a las anteriores capacitaciones completas.

Tanto en el caso de las convalidaciones, como en el de las equiparaciones, éstas se podrán realizar de forma directa, o bien proponiendo que las personas afectadas realicen acciones de formación complementarias.

Disposición transitoria séptima.

Los trabajadores que a la entrada en vigor del XVII Convenio Colectivo vinieran percibiendo la gratificación de estudios establecida para los especialistas prácticos, la mantendrán en la cuantía establecida, en tanto no sean promocionados a un nivel superior de acuerdo con las condiciones establecidas en el nuevo sistema de desarrollo profesional.

Disposición transitoria octava.

Los trabajadores que a la entrada en vigor del XVIII Convenio Colectivo pertenezcan a la plantilla fija de la empresa, mantendrán el sistema actual de quinquenios y trienios, cuyo valor será, durante el año 1999, de 12.224 pesetas y 6.112 pesetas, respectivamente, siempre que no vulnere lo dispuesto en la legislación vigente.

Para su abono se computará la fecha en que se perfeccione por el trabajador el correspondiente derecho.

Disposición transitoria novena.

Los trabajadores que a la entrada en vigor del XVIII Convenio Colectivo pertenezcan a la plantilla fija de la empresa, mantendrán el actual sistema de ayuda para estudios de trabajadores e hijos de trabajadores establecido en el Reglamento de Ayudas al Estudio vigente, estando dotado económicamente de acuerdo con el siguiente baremo:

	Pesetas
a) Enseñanza Preescolar	49.976
b) Enseñanza General Básica	77.744
c) BUP, Formación Profesional, COU o estudios de grado medio	119.390
d) Estudios superiores	119.390
e) Gastos de estancia	194.355
f) Gastos de transporte	61.204

La empresa concederá una ayuda especial de hasta un máximo de 416.474 pesetas para cubrir el 75 por 100 de los gastos justificados por el trabajador y dedicados a sus hijos disminuidos psíquicos o físicos, o disléxicos, con una cuantía mínima del importe de la beca que, por su edad, corresponda al beneficiario, observándose en el régimen de estas ayudas las prescripciones establecidas actualmente en la empresa.

Disposición transitoria décima.

Los trabajadores que a la entrada en vigor del XVIII Convenio Colectivo pertenezcan a la plantilla fija de la empresa, podrán mantener el horario continuo vigente en el XVII Convenio Colectivo, sin derecho al percibo de las compensaciones que se fijen, sean o no económicas. La opción por mantener la jornada continuada deberá ejercitarse por cada trabajador individualmente y de forma expresa en el plazo improrrogable de dos meses a contar desde la firma del XVIII Convenio.

Disposición transitoria undécima.

Los trabajadores que a 16 de julio de 1997 pertenecieran a la plantilla fija de la empresa (con antigüedad efectiva o reconocida por haber pertenecido a otras empresas del Grupo Repsol que a dicha fecha tuvieran Planes de Pensiones constituidos), mantendrán el sistema de aportaciones al Plan de Pensiones vigente hasta ese momento, sistema que se compone de una aportación de la empresa equivalente al 5 por 100 del salario computable a efectos del Plan de cada partícipe, y una aportación del trabajador equivalente al 2 por 100 de su salario computable a efectos del Plan.

Disposición final.

Por ser en su conjunto más beneficiosas para los trabajadores las condiciones acordadas en el presente Convenio, serán éstas totalmente aplicables en las materias que en el mismo se regulan, quedando por tanto sin efecto cualesquiera normas anteriores reglamentarias o convencionales que se le opongan.

No obstante como derecho supletorio en todo lo no previsto en el presente pacto colectivo, tendrán aplicación los preceptos de la Reglamentación Nacional del Trabajo propia (en tanto sigan vigentes), y demás disposiciones legales de carácter general.

19501 *RESOLUCIÓN de 7 de septiembre de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto de los Acuerdos sobre interpretación de los artículos 19 y 20 del Convenio Único para el Personal Laboral de la Administración General del Estado, y ratificación de las Instrucciones aprobadas por la Comisión General de Clasificación Profesional y sobre la ampliación de los plazos establecidos en su artículo 15 (código de convenio número 9012022).*

Visto el texto de los Acuerdos sobre interpretación de los artículos 19 y 20 del Convenio Único para el Personal Laboral de la Administración General del Estado, y ratificación de las Instrucciones aprobadas por la Comisión General de Clasificación Profesional y sobre la ampliación de los plazos establecidos en su artículo 15 (código de convenio número 9012022), que fueron suscritos con fechas 23 de febrero y 17 de junio de 1999, respectivamente, por la Comisión de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Aplicación del Convenio, en la que está integrada la Administración y las centrales sindicales CC.OO., UGT, CSI-CSIF y CIG, en representación de la propia Administración y 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 de los citados Acuerdos 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, 7 de septiembre de 1999.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.