

- g) La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada, cuando de ello pueda derivarse un perjuicio sensible para la empresa.
- h) La competencia desleal
- i) Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.
- j) La imprudencia o negligencia inexcusable, así como el incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo cuando sean causantes de accidentes laborales graves, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros, o daños graves a la empresa.
- k) El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.
- l) La disminución voluntaria y reiterada o continuada en el rendimiento normal del trabajo.
- m) La desobediencia continuada o persistente.
- n) Los actos desarrollados en el centro de trabajo propio de la contratante, o fuera de él, con motivo y ocasión del trabajo encomendado, que puedan ser constitutivos de delito.
- o) La emisión maliciosa o por negligencia inexcusable de noticias o información falsa referente a la empresa o centro de trabajo propia o de la contratante.
- p) El abandono del puesto o del trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o responsabilidad, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.
- q) La imprudencia temeraria en el desempeño del trabajo encomendado, o cuando la forma de realizarlo implique riesgo de accidente o peligro de avería para las instalaciones o maquinaria de la empresa.
- r) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, siempre que haya sido objeto de sanción por escrito.

#### Artículo 35. Sanciones. Aplicación.

1. Las sanciones que las empresas pueden aplicar según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas serán las siguientes:

##### A) Faltas leves:

- a) Amonestación verbal.  
b) Amonestación por escrito.

##### B) Faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.

##### C) Faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a noventa días.  
b) Despido.

2. Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden en el punto 1, se tendrá en cuenta:

- a) El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.  
b) La categoría profesional del mismo.  
c) La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

3. Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, aparte del interesado, los restantes miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiere.

La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo.

4. En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción a los trabajadores afiliados a un sindicato, deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los Delegados sindicales, si los hubiere.

#### Artículo 36. Otros efectos de las sanciones.

Se anotarán en los expedientes laborales de los trabajadores, las sanciones que por falta grave o muy grave se les impongan, anotando también la reincidencia en las faltas leves.

#### Artículo 37. Prescripción de las sanciones.

Las partes acuerdan estar a lo dispuesto en el artículo 60.2 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 38. Comisión Paritaria.

Con el objeto de contribuir a resolver los problemas derivados de la aplicación e interpretación del presente Convenio, constituirá una Comisión Paritaria formada por un representante de cada parte, pudiendo contar cada una, con un asesor, sin voto.

El recurso a la Comisión Paritaria será potestativo, debiendo realizarse, en su caso, mediante escrito razonado sobre la cuestión que se plantee y conteniendo en todo caso la solicitud concreta que se formaliza.

La Comisión resolverá en el plazo de veinte días a partir de su recepción, los asuntos que se sometan a su consideración. Los acuerdos serán tomados por la decisión conjunta y favorable de ambas partes.

## ANEXO I

### Tabla salarial por niveles profesionales

La tabla salarial del personal estructural para el año 1999 será la siguiente:

Nivel	Pesetas/mes	Salario anual (14 pagas)
7	140.735	1.970.290
6	137.142	1.919.988
5	119.324	1.670.536
4	103.621	1.450.694
3	95.780	1.340.920
2	84.285	1.179.990
1	82.233	1.151.262
0	72.714	1.017.995

**24999** RESOLUCIÓN de 10 de diciembre de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo para el personal de tierra de la empresa «Compañía Logística de Hidrocarburos CLH, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo para el personal de tierra de la empresa «Compañía Logística de Hidrocarburos CLH, Sociedad Anónima» (código convenio número 9000830) que fue suscrito con fecha 6 de octubre 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 CC.OO., en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 10 de diciembre de 1999.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

### CONVENIO COLECTIVO (1999-2001) DEL PERSONAL DE TIERRA DE «CLH, SOCIEDAD ANÓNIMA»

#### TÍTULO PRELIMINAR

#### Condiciones preliminares y generales

#### CAPÍTULO I

#### Objeto y ámbito de aplicación

##### Artículo 1. Objeto.

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales entre la «Compañía Logística de Hidrocarburos CLH, Sociedad Anónima», y su personal de tierra.

**Artículo 2. *Ámbito territorial.***

Se aplicará el presente Convenio en todos los centros de trabajo existentes en el territorio del Estado español donde la «CLH, Sociedad Anónima», desarrolla o pueda desarrollar en el futuro sus actividades.

**Artículo 3. *Ámbito personal.***

La aplicación de las condiciones laborales que se pactan afectarán a todo el personal de tierra de «CLH, Sociedad Anónima», excepto a:

1.º Quienes ejerzan funciones de alta dirección de la compañía y, en general, a los que fueren excluidos en virtud de precepto o disposición obligatoria, en tanto desempeñen dichas funciones.

2.º Quienes, por ejercer funciones de dirección, coordinación, ordenación o priorización de tareas o por ocupar puestos de especial confianza o responsabilidad, rijan su relación laboral con la compañía por contrato individual. En el caso de que se resuelva el indicado contrato, a instancia de cualquiera de las partes o de común acuerdo, el interesado tendrá derecho a reintegrarse en el régimen establecido en el Convenio Colectivo en la situación laboral que ostentaría si hubiera permanecido ininterrumpidamente acogido al mismo.

El conjunto de todo este personal no podrá superar el 8 por 100 del total de la plantilla de la compañía.

3.º Quienes, en casos especiales, por encargo de la compañía y con carácter transitorio, atiendan necesidades específicas de índole técnica.

4.º El personal de mar o de tierra acogido al Convenio Colectivo de flota de «CLH, Sociedad Anónima».

**Artículo 4. *Ámbito temporal.***

El presente Convenio tendrá una vigencia de tres años, que se extenderá desde el día 1 de enero de 1999 hasta el 31 de diciembre de 2001, con excepción de aquellas cláusulas, artículos o materias respecto de las que se estipula una vigencia específica.

**Artículo 5. *Forma, condiciones y plazo de preaviso de la denuncia del presente Convenio.***

El presente Convenio quedará tácitamente prorrogado por años naturales al finalizar el período de vigencia indicado en el artículo 4, si no mediare denuncia expresa de una u otra parte que, en su caso, deberá ejercitarse con una antelación no inferior a dos meses respecto de la fecha de vencimiento del período de vigencia.

**CAPÍTULO II****Condiciones generales de aplicación****Artículo 6. *Exclusión de otros Convenios.***

El presente Convenio anula, deroga y sustituye a todos los concertados anteriormente entre los representantes de la compañía «CLH, Sociedad Anónima», y los de su personal de tierra. Durante su vigencia no será aplicable en «CLH, Sociedad Anónima», ningún otro Convenio de cualquier ámbito que pudiere afectar o referirse a actividades o trabajos desarrollados en las dependencias o por personal de la compañía, salvo aquellas materias del II Acuerdo Marco del Grupo Repsol que sean de aplicación y con el ámbito y vigencia que en el mismo se establece.

**Artículo 7. *Compensaciones y absorciones.***

Las condiciones pactadas, estimadas en conjunto, compensan en su totalidad a las que regían anteriormente, cualquiera que sea su naturaleza y origen y tanto si se trata de condiciones reglamentarias, convenidas, concedidas por la compañía, establecidas por precepto legal, jurisprudencial consuetudinario, Convenio Colectivo o cualquier otro medio, siempre que se trate de materias, temas o aspectos regulados o excluidos expresamente en este Convenio.

Las condiciones pactadas en el capítulo II del título II aplican, en el seno de la compañía, lo regulado en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Las condiciones económicas generales de este Convenio absorberán y compensarán, en cómputo anual, las que en el futuro pudieren establecerse por disposiciones legales que impliquen variaciones económicas en todos o en algunos de los conceptos retributivos. Las posibles mejoras económicas futuras a que se refiere este párrafo sólo tendrán eficacia

práctica si, globalmente consideradas en cómputo anual, superasen los niveles económicos generales establecidos en este Convenio.

**Artículo 8. *Garantía personal.***

En el caso de que algún trabajador, en el momento de entrar en vigor este Convenio, tuviera reconocidas condiciones económicas que, consideradas en conjunto y cómputo anual, resultaren de importe superior a las que le correspondiese percibir por aplicación de este Convenio, el interesado tendrá derecho a que se le mantengan y respeten, con carácter estrictamente personal, las condiciones económicas más favorables que viniese disfrutando. Las cantidades percibidas como garantía personal compensarán y absorberán, hasta donde proceda, a las futuras mejoras económicas de cualquier origen.

En cuanto al complemento personal regulado en la disposición transitoria octava se estará a lo establecido en la misma.

**TÍTULO I****Ordenación laboral****CAPÍTULO I****Organización del trabajo****Artículo 9. *Competencia y obligatoriedad.***

La organización del trabajo en las dependencias de la «CLH, Sociedad Anónima», subordinada siempre al cumplimiento de las disposiciones legales, es facultad de los órganos rectores de la propia compañía.

La estructura interna por áreas, dependencias o servicios o su modificación será en todo momento la que fije la Dirección, previa audiencia del Comité Intercentros, en uso de las facultades organizativas a ella reconocidas.

Las disposiciones o normas internas que se fijen en relación con la organización del trabajo tendrán carácter obligatorio para todo el personal. No dejarán de cumplirse las normas, órdenes o instrucciones que emanen de la Dirección, sin perjuicio de las reclamaciones posteriores que el trabajador pueda ejercitar.

Si, durante la vigencia del Convenio, se introdujeran por la Dirección modificaciones sustanciales en los organigramas, serán publicadas para proporcionar al personal el adecuado conocimiento y facilitar la gestión e interrelación de los diferentes órganos de la empresa.

**CAPÍTULO II****Ordenación funcional y personal****Artículo 10. *Ordenación funcional.***

Se entiende por ordenación funcional la estructuración de la totalidad de las actividades laborales de «CLH, Sociedad Anónima», por puestos de trabajo de características similares, organizados según criterios objetivos de eficacia, mando y productividad.

De conformidad con este principio de ordenación funcional, el conjunto de los puestos de trabajo de «CLH, Sociedad Anónima», queda desglosado en los grupos genéricos siguientes:

Primero.—Puestos de mando y especial responsabilidad: Son aquellos cuyo desempeño supone, además del adecuado nivel de aptitud profesional y relación de confianza de la compañía para con las personas que lo desempeñen, el ejercicio habitual y normal de una función de mando y especial responsabilidad jerárquica sobre la actividad de otros puestos de trabajo y la actuación de sus titulares, debiendo realizar los trabajos que de ellos dependan, cuando las necesidades del servicio lo requieran. La creación y configuración de estos puestos constituye derecho y facultad de la Dirección de la compañía, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 9.

Segundo.—Puestos de actividad normal: Son, por exclusión, todos los demás puestos de trabajo que existen en la actualidad o pueden crearse en el futuro y que, por sus propias características, no sean definidos o calificados como de mando y especial responsabilidad a los que se refiere el apartado anterior.

Artículo 11. *Independencia de ordenaciones.*

La diferenciación del artículo precedente, establecida por circunstancias objetivas y funcionales, es independiente de la ordenación personal por categorías profesionales que se regula en este mismo capítulo. En cuanto a grupos profesionales se estará a su regulación específica.

Artículo 12. *Puestos de mando y especial responsabilidad.*

La relación y descripción de los actuales puestos de mando y especial responsabilidad, cuyas funciones se enumeran a título meramente indicativo, es la recogida en el anexo 3 del presente Convenio.

Artículo 13. *Nombramiento y cese en puesto de mando y especial responsabilidad.*

I. El nombramiento y cese de las personas que ocupen puestos de mando y especial responsabilidad será facultad discrecional de la Dirección.

II. El complemento por desempeño de puesto de mando y especial responsabilidad no tendrá carácter consolidable, dejando de percibirse cuando el interesado cese, por cualquier causa, en el desempeño del mismo.

III. Durante el tiempo en que se ejerza el puesto de mando y especial responsabilidad se mantendrá la totalidad de los derechos profesionales y laborales propios de la categoría profesional del interesado.

IV. Al cesar en el desempeño del puesto de mando y especial responsabilidad, el interesado tendrá derecho a optar entre ser destinado en la misma localidad donde prestaba sus servicios como tal o en aquella en que desempeñaba sus funciones al acceder al cargo, incluso en el caso de que no exista vacante en una u otra localidad.

Artículo 14. *Puestos de actividad normal.*

En cuanto a los puestos de actividad normal, será facultad privativa de la Dirección de la compañía el determinar los que integren funcionalmente cada centro de trabajo o unidad organizativa y el designar a quienes deban ocuparlos, según las normas de este Convenio, de acuerdo con sus aptitudes, categoría o cualificación profesional y con la labor propia de cada puesto.

Artículo 15. *Ordenación personal y clasificación profesional.*

Se entiende por ordenación personal la estructuración por razones profesionales y laborales de la totalidad de los técnicos, administrativos y obreros al servicio de la compañía según la escala de grupos, subgrupos, categorías profesionales y grados que se indican a continuación.

Hasta tanto se desarrolle el nuevo sistema de clasificación profesional por grupos profesionales la ordenación personal será:

I. Para el personal perteneciente a la plantilla de la compañía al 12 de septiembre de 1995:

Grupo I. Personal técnico:

Subgrupo primero: Titulados superiores. Este subgrupo comprende una sola categoría con los grados siguientes:

Titulado superior.

Titulado superior de entrada.

Subgrupo segundo: Técnicos superiores. Este subgrupo comprende una sola categoría con los dos grados siguientes:

Técnico superior.

Técnico superior de entrada.

Subgrupo tercero: Titulados medios. Este subgrupo comprende una sola categoría con los dos grados siguientes:

Titulado medio.

Titulado medio de entrada.

Subgrupo cuarto: Técnicos medios. Este subgrupo comprende una sola categoría con los dos grados siguientes:

Técnico medio.

Técnico medio de entrada.

Subgrupo quinto: Técnicos delineantes. Este subgrupo comprende una sola categoría con un único grado: Técnico delineante.

Subgrupo sexto: Técnicos auxiliares. Este subgrupo comprende una sola categoría con un único grado: Técnico auxiliar.

Subgrupo séptimo: Técnicos de seguridad patrimonial. Este subgrupo comprende una categoría con un único grado: Técnico de seguridad patrimonial.

Grupo II. Personal administrativo:

Subgrupo primero: Administrativos. Este subgrupo comprende una sola categoría con los dos grados siguientes:

Administrativo.

Administrativo de entrada.

Subgrupo segundo: Auxiliares administrativos. Este subgrupo comprende una sola categoría con los dos grados siguientes:

Auxiliar administrativo.

Auxiliar administrativo de entrada.

Subgrupo tercero: Subalternos administrativos. Este subgrupo comprende una categoría con un único grado:

Ordenanza.

Grupo III. Personal obrero:

Subgrupo primero: Este subgrupo comprende las siguientes categorías independientes:

Oficial Instrumentista.

Analista de laboratorio.

Oficial de mantenimiento especializado oleoductos.

Subgrupo segundo: Este subgrupo comprende las siguientes categorías independientes:

Oficial operador de sala de control.

Oficial operador explotación de oleoductos.

Oficial de mantenimiento de AA/SS y EE/SS.

Oficial especialista de mantenimiento.

Subgrupo tercero: Este subgrupo comprende las siguientes categorías independientes:

Oficial conductor de camiones-cisterna.

Oficial de mantenimiento.

Oficial ensayista de laboratorio.

Oficial especialista en operaciones.

Subgrupo cuarto: Este subgrupo comprende las siguientes categorías independientes:

Oficial profesional de oficios varios.

Oficial manipulador.

Vigilante de seguridad.

Las definiciones correspondientes a tales categorías son las recogidas en el anexo 4 del presente Convenio.

II. Para el personal que se incorpore a la compañía en fecha posterior al día 12 de septiembre de 1995, se establece, como sistema de clasificación profesional, los siguientes grupos profesionales:

Grupos profesionales:

A) Operarios.

B) Operarios cualificados y administrativos.

C) Técnicos ayudantes.

D) Técnicos medios.

E) Técnicos superiores.

Para cada uno de los grupos profesionales se establecen, inicialmente, los dos niveles salariales siguientes:

Nivel salarial de entrada.

Nivel salarial básico.

Las cuantías de los citados niveles salariales son las especificadas en las tablas del anexo I.A del Convenio para el año 1999.

El nivel básico de retribución se alcanzará después de cuatro años de permanencia en el nivel de entrada.

El acceso a posibles niveles de desarrollo estará en función de la planificación de carreras profesionales y de la asignación económica que, en cada negociación colectiva, se destine para este fin.

III. La compañía y los sindicatos firmantes del presente Convenio acuerdan finalizar e incorporar al mismo, antes del 31 de diciembre de

2001, un sistema de clasificación profesional por grupos profesionales para todo el personal de la compañía, sustituyendo el actual sistema de clasificación por categorías laborales.

Siendo conscientes, ambas partes, de las rigideces del esquema de promoción y desarrollo que puede suponer el nuevo sistema de grupos, se procederá a constituir una Comisión Paritaria que, además de finalizar la implantación del nuevo sistema, realice un análisis específico sobre el futuro desarrollo profesional del personal de nuevo ingreso.

#### Artículo 16. *Efectos y límites de encuadramiento profesional.*

El encuadramiento en una categoría o grupo profesional implica el derecho del interesado a ocupar y desempeñar un puesto de actividad normal que corresponda a su categoría o grupo profesional.

Por el contrario, no otorgará derecho a ocupar puesto de mando y especial responsabilidad, ni la designación o nombramiento para desempeñar este tipo de puestos implicará alteración o cambio de categoría o grupo profesional, que sólo podrá variar en aplicación de las normas que se fijan en el capítulo III del presente título.

#### Artículo 17. *Plantillas.*

Se entiende por plantilla de la compañía el conjunto numérico de los puestos de trabajo normalmente necesarios para realizar la totalidad de las funciones habituales precisas para el cumplimiento de los fines de la misma.

Por otra parte, se entiende por plantilla de cada centro de trabajo el conjunto numérico de puestos de trabajo, distribuidos por categorías o grupos profesionales, necesarios para realizar en el mismo la totalidad de las funciones habituales a los efectos prevenidos en el párrafo precedente.

La compañía, oído el Comité de empresa, podrá modificar la plantilla de los centros de trabajo, alterando y amortizando el número de puestos de trabajo por bajas voluntarias, jubilaciones, fallecimiento y expedientes disciplinarios por algunas de las siguientes causas:

- a) Variación de los volúmenes de producción.
- b) Mejora de métodos, de instalaciones, progresos técnicos y modernización o mecanización de los servicios o procedimientos.
- c) Aplicación de la formación profesional para lograr una mejora del potencial humano y su promoción.

#### Artículo 18. *Escalafón.*

I. La compañía publicará y distribuirá anualmente un único escalafón, en el que quedará relacionado todo su personal de plantilla por orden de rigurosa antigüedad dentro de los correspondientes grupos, subgrupos, categorías profesionales y grados.

II. Por lo que respecta a la adscripción de personas a grados, en las categorías que tengan dos, ésta se producirá en el de entrada o en el de consolidación, conforme a lo dispuesto en la disposición transitoria sexta.

III. Dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se dé a conocer el escalafón, el personal comprendido en el mismo podrá hacer ante la Dirección de la compañía las reclamaciones que crea tener derecho a su situación dentro de éste.

La compañía resolverá dichas reclamaciones en un plazo no superior a treinta días, notificándolo por escrito al interesado, el cual podrá efectuar, en su caso, la oportuna reclamación.

La publicación y distribución del escalafón se efectuará en el primer semestre natural de cada año.

### CAPÍTULO III

#### **Ingreso, promoción y ascensos**

#### Artículo 19. *Ingreso del trabajador en la empresa.*

El ingreso del trabajador en la empresa se ajustará a lo regulado en la legislación vigente en materia de colocación y a los siguientes criterios:

1.a) Para el personal perteneciente a los grupos profesionales de Técnico superior y técnico medio (apartados D y E del número II del artículo 15) y cuando se requiera titulación académica de grado superior o medio, mediante contratación directa. A tal efecto, la empresa realizará los procesos de selección oportunos, elegirá a la persona idónea para el puesto

e informará de tal designación a las secciones sindicales de los sindicatos legalmente implantados en la empresa.

1.b) En los restantes grupos profesionales del número II del artículo 15, mediante la realización de las oportunas pruebas (teóricas y/o prácticas) adecuadas a las características de los puestos a cubrir y exigiéndose, cuando así proceda legalmente o se considere pertinente por la compañía, la posesión de títulos, diplomas académicos o asimilados oportunos.

2. La compañía procederá a anunciar en sus centros de trabajo y a través de los medios que considere precisos, la convocatoria de dichas plazas, así como el detalle del proceso de selección a realizar, observando para ello los procedimientos regulados en el anexo 5.

#### Artículo 20. *Período de prueba.*

La admisión del personal tendrá el carácter de provisional durante el período de prueba que, en ningún caso, podrá exceder del que se señala a continuación:

Para el personal de los grupos profesionales de Técnico superior y Técnico medio (apartados D y E del número II del artículo 15) con titulación académica de grado superior o medio: Seis meses.

Para el resto del personal: Dos meses.

En dicho período el personal percibirá la retribución correspondiente al nivel de entrada. Durante el período de prueba, tanto el interesado como la compañía podrán, respectivamente, resolver el contrato sin alegación de causa y sin tener derecho a indemnización. En cualquier caso, el período de prueba, ajustado al presente artículo y al artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores, deberá formalizarse por escrito.

#### Artículo 21. *Incompatibilidades.*

El personal de la compañía no podrá desarrollar tareas o servicios para otras entidades o empresas que, por su relación con la misma o por su pertenencia al sector, puedan suponer una competencia desleal.

#### Artículo 22. *Promoción y/o desarrollo de carreras profesionales.*

I. Para el personal perteneciente a la plantilla de la compañía al 12 de septiembre de 1995, y en tanto se mantenga el actual sistema de ordenación personal por categorías profesionales, los procedimientos de promoción se ajustarán a lo previsto en el presente apartado:

a) Promoción a Titulados superiores y medios: El personal de plantilla de la compañía en posesión de título universitario superior o de grado medio y que esté encuadrado en categoría profesional inferior a la titulación que posee, será reclasificado a la categoría correspondiente a su titulación siempre que exista puesto de trabajo vacante en el que la titulación o titulaciones exigidas coincida con la que posee, no sea preciso especialización o experiencia profesional previa y obtenga una evaluación favorable en el proceso de formación práctica en el que deberá participar con anterioridad al acceso a la nueva categoría.

Dicho proceso de formación, que podrá tener una duración máxima de un año, durante el cual el interesado percibirá las retribuciones correspondientes a la categoría y puesto de trabajo que ostente en el momento de iniciarlo, permitirá al interesado perfeccionar sus conocimientos y adquirir la práctica profesional adecuada al nuevo puesto.

De no resultar favorable la evaluación, el interesado se reintegrará en su puesto de trabajo anterior.

En el supuesto de concurrir más candidatos que puestos a cubrir se llevará a cabo la oportuna preselección.

b) Promoción a Técnicos superiores y medios: La totalidad de las plazas de estos subgrupos serán cubiertas por el personal de la compañía, siempre que reúnan los requisitos exigidos, previa superación de las pruebas correspondientes. Las vacantes que no fuesen cubiertas de este modo por no haber superado las pruebas correspondientes el personal de la compañía, lo serán mediante la admisión de personal ajeno a la misma en la forma prevenida en el artículo 19.

No obstante lo anterior, las vacantes de Técnico superior y medio en el área de Informática se cubrirán conforme al Plan de Carreras que se establece para dicha área en el anexo 9 del presente Convenio; las vacantes de Técnico Superior que no se cubran por este procedimiento se dotarán según lo previsto en el artículo 19, apartado 1.a), y las de Técnico medio conforme a lo regulado en su apartado 1.b).

c) Promoción a las restantes categorías: La totalidad de las plazas que se produzcan en los restantes subgrupos o categorías serán cubiertas por el personal de la compañía, previa superación de las pruebas correspondientes.

Las vacantes que no fuesen cubiertas de este modo por no haber superado las pruebas correspondientes el personal de la compañía, lo serán mediante la admisión de personal ajeno a la misma en la forma prevenida en el artículo 19.

Las personas promocionadas, en base a lo prevenido en los apartados precedentes, deberán desempeñar el nuevo puesto de trabajo, como mínimo, durante un año, antes de poder optar a otra promoción fuera de su área de actividad.

En los casos de promoción, la compañía, con un mínimo de 30 días al de la fecha de su iniciación, anunciará en los centros de trabajo en que proceda, y a través de los medios de difusión que considere precisos, las vacantes que trate de cubrir, observando, para ello, las normas de procedimiento establecidas en el anexo 5.

Quienes obtengan plaza en grupo, subgrupo o categoría superior, por haber superado las correspondientes pruebas de aptitud, deberán incorporarse al puesto correspondiente a la nueva categoría, y de no efectuarlo dentro del plazo que se les otorgue a tal fin, se entenderán que renuncian a la promoción obtenida.

II. Para el personal que se incorpore a la compañía con posterioridad al 12 de septiembre de 1995, el sistema de acceso a posibles nivel o niveles de desarrollo estará en función de la planificación de carreras profesionales y de la asignación económica que, en cada negociación colectiva, se destine para este fin.

#### Artículo 23. *Ascensos.*

El procedimiento de ascensos entre grados para el personal ingresado con anterioridad al 12 de septiembre de 1995 es el regulado en la disposición transitoria sexta del presente Convenio.

### CAPÍTULO IV

#### Formación

#### Artículo 24. *Formación profesional.*

La formación profesional dentro de la compañía se orientará a conseguir el pleno empleo para el conjunto de los trabajadores y lograr un mejor aprovechamiento de los recursos humanos en la misma. Para conseguir estos objetivos así como para el seguimiento y verificación de los resultados existirá una Comisión de Formación, que contará con el asesoramiento y asistencia de los servicios de formación de la compañía.

Esta Comisión estará integrada por ocho miembros, de los que cuatro serán nombrados por la Dirección de la compañía y los cuatro restantes por las secciones sindicales referidas en el número 4 del artículo 78 del Convenio, actuando como Presidente el que a tal efecto sea designado por la empresa. La citada Comisión se reunirá trimestralmente, levantándose acta en relación con la elaboración y seguimiento de las acciones formativas.

Para el desarrollo de los respectivos programas de formación se estará a lo siguiente:

##### 1.º Elaboración del Plan de Formación:

Detectar necesidades formativas.

Estudio y confección dentro de las acciones formativas que se consideren necesarias llevar a cabo.

Definir las personas a las cuales irán destinadas las distintas acciones formativas de los planes de formación, así como concretar los perfiles profesionales de partida y final.

Determinar las características de la formación:

Interna o externa.

Autoformación.

Etcétera.

##### 2.º Seguimiento del Plan de Formación:

Realización, control y verificación del diseño definido, tanto en el contenido de las propias acciones formativas como en las personas implicadas en las mismas.

Control de las personas asistentes previamente definido.

Priorizar, en función de las necesidades, las distintas acciones formativas, pudiéndolas modificar o ampliar en cada caso.

Control presupuestario del Plan de Formación.

##### 3.º Verificación del Plan de Formación:

Definir las fórmulas que permitan obtener una evaluación fiel de los resultados de las acciones formativas.

En los casos de formación obligatoria, a determinar por la Comisión de Formación, las horas que excedan de la jornada de trabajo se compensarán con descanso de idéntica duración y con el abono de una compensación económica con importe unitario de 915 pesetas/hora, durante la vigencia del presente Convenio.

### CAPÍTULO V

#### Tiempo de trabajo

#### Artículo 25. *Duración y cómputo de jornada. Régimen general.*

##### I. Duración y cómputo de jornada hasta el 31 de diciembre de 1999:

A) La jornada de trabajo, en cómputo anual, será de mil setecientos veintiocho horas/año de trabajo efectivo, comenzando y finalizando la misma en el puesto de trabajo.

B) Se reconoce, como condición más beneficiosa y a título personal, a los trabajadores pertenecientes a la plantilla de la compañía al 12 de septiembre de 1995, los siguientes cómputos anuales y duración de jornada, con comienzo y finalización en el centro de trabajo:

B.1) De mil seiscientos setenta y ocho horas/año para el personal de los grupos I y II del número I del artículo 15, excepto Técnicos auxiliares y Ordenanzas, pudiendo oscilar la duración de la jornada diaria entre seis y ocho horas, que, con carácter general, se realizará en horario continuado.

Por lo que se refiere al personal de oficinas centrales se estará, en cuanto a duración y tipo de jornada, a lo regulado en el apartado III de este artículo.

B.2) De mil setecientos veintitrés horas/año para el personal del grupo III del número I del artículo 15 así como para los Técnicos auxiliares y Ordenanzas, pudiendo oscilar la duración de la jornada diaria entre siete y nueve horas.

Sin embargo, para el personal citado en el párrafo anterior y adscrito a un régimen de tres o más turnos, el cómputo anual de jornada será de mil setecientas una horas/año, siendo la duración de la jornada diaria de ocho horas.

B.3) A efectos de los anteriores cómputos anuales de jornada, el número de días de trabajo efectivo no podrá superar los doscientos veintitrés días al año.

##### II. Duración y cómputo de jornada a partir del 1 de enero de 2000:

A) La jornada de trabajo, en cómputo anual, será de mil setecientos cuatro horas/año de trabajo efectivo, comenzando y finalizando la misma en el puesto de trabajo.

B) Se reconoce, como condición más beneficiosa y a título personal, a los trabajadores pertenecientes a la plantilla de la compañía al 12 de septiembre de 1995, los siguientes cómputos anuales y duración de jornada, con comienzo y finalización en el centro de trabajo:

B.1) De mil seiscientos setenta y ocho horas/año para el personal de los grupos I y II del número I del artículo 15, excepto Técnicos auxiliares y Ordenanzas, pudiendo oscilar la duración de la jornada diaria entre seis y ocho horas, que, con carácter general, se realizará en horario continuado.

Por lo que se refiere al personal de oficinas centrales se estará, en cuanto a duración y tipo de jornada, a lo regulado en el apartado III de este artículo.

B.2) De mil seiscientos noventa y nueve horas/año para el personal del grupo III del número I del artículo 15 así como para los Técnicos auxiliares y Ordenanzas, pudiendo oscilar la duración de la jornada diaria entre siete y nueve horas.

Sin embargo, para el personal citado en el párrafo anterior y adscrito a un régimen de tres o más turnos, el cómputo anual de jornada será de mil seiscientas ochenta y seis horas/año, siendo la duración de la jornada diaria de ocho horas.

B.3) A efectos de los anteriores cómputos anuales de jornada, el número de días de trabajo efectivo no podrá superar los doscientos veintitrés días al año.

B.4) Las personas que actualmente tengan asignada jornada partida a lo largo de todo el año, realizarán jornada continuada de verano entre el 1 de julio y el 31 de agosto de cada año.

III. Jornada en oficinas centrales: Jornada partida (de ocho horas diarias de duración) del 16 de septiembre al 15 de junio y continuada (de seis horas y treinta minutos diarios de duración) del 16 de junio al 15 de septiembre, con el siguiente horario:

Entrada de ocho a nueve horas.

Interrupción para comida, de una hora, entre las catorce treinta y las quince treinta horas (del 16 de septiembre al 15 de junio).

Salida a partir de las diecisiete horas (del 16 de septiembre al 15 de junio).

Salida a partir de las catorce treinta horas, en jornada continuada (del 16 de junio al 15 de septiembre).

Al objeto de dar cumplimiento al cómputo anual de jornada en oficinas centrales, el personal podrá optar, preferentemente, por compensar el exceso de jornada descansando los viernes por la tarde.

IV. Con carácter general, el régimen de trabajo de los Oficiales Operadores de Sala de Control será el correspondiente a una actividad continuada durante trescientos sesenta y cinco días al año, con régimen rotativo, regular y de descanso de dos días semanales a disfrutar según lo previsto en el apartado b) del artículo 29 del presente Convenio. Este régimen de trabajo se aplicará automáticamente a las plazas de esta categoría que se convoquen con posterioridad a la firma del Convenio.

El corretornos se ajustará a su específico régimen de trabajo regulado en el número 7 del artículo 26.

V. Al objeto de dar cumplimiento al cómputo anual de jornada pactado, el exceso de tiempo de trabajo sobre el promedio teórico se acumulará, a efectos de libranza de parte de la jornada o hasta completar una jornada de trabajo para su compensación con descanso, distribuyéndose de forma regular a lo largo del año. En los puestos en régimen de turnos de ocho horas diarias dicho exceso se acumulará por jornadas completas, incluyéndose en cuadrante el disfrute de dichos descansos.

VI. Se reconoce, como condición más beneficiosa y a título personal, a los trabajadores pertenecientes a la plantilla de la compañía al 12 de septiembre de 1995, el «premio de asiduidad», «tiempo no trabajado» y «tiempo de bocadillo», regulados en los artículos 64, 38 y 35, respectivamente, del Convenio Colectivo del año 1993.

#### Artículo 26. *Calendarios y cuadrantes.*

1. Los calendarios o cuadros-horarios anuales incluirán, entre otros, los siguientes datos:

- a) Los horarios base de referencia.
- b) Tiempo de bocadillo o interrupción de jornada.
- c) Régimen de descansos semanales establecidos en el presente Convenio.
- d) Régimen de vacaciones.

2. Los calendarios o cuadros-horarios, en el caso que modifiquen los anteriormente existentes, se fijarán por acuerdo de la representación de la empresa y de los comités locales o representantes de personal. De no alcanzarse acuerdo, ambas partes someterán las diferencias a los procedimientos de mediación y arbitraje que se establecen a tal fin en el título VI del presente Convenio.

En orden a facilitar dicho acuerdo, la compañía expondrá detalladamente las razones organizativas, técnicas, económicas y productivas que justifiquen su propuesta y garantizará, a los afectados por las modificaciones, los complementos de puesto de trabajo que vinieran percibiendo, salvo el complemento de nocturnidad y la compensación por trabajo en domingo y festivo. No obstante lo anterior, dicho complemento de nocturnidad y compensación por trabajo en domingo y festivo se percibirá cuando se den las circunstancias establecidas para el devengo de los mismos.

Asimismo, se les garantizará el plus de relevos que vinieran percibiendo y deberán realizar, cuando sea necesario, el tiempo de solape que para este concepto se establece en el artículo 98.

3. La compañía publicará también los correspondientes cuadrantes anuales en los que se relacionarán nominalmente los trabajadores adscritos a cada horario base de referencia, descansos y vacaciones.

4. Dentro de la última semana de cada ciclo cuatrisesemanal, la compañía, previamente oído el comité local o representantes de personal, dará publicidad documental a la jornada diaria de cada trabajador en el siguiente ciclo, que habrá que ajustarse a los límites de jornada diaria máxima y mínima y al cómputo cuatrisesemanal que para cada colectivo se establece.

5. A todos los efectos, las jornadas de trabajo que se inicien a partir de las veintidós horas se considerarán imputables a la jornada de trabajo del día siguiente.

6. Todos los trabajadores permanecerán adscritos al mismo régimen de jornada que vinieran realizando hasta la fecha, salvo pacto expreso o modificación de condiciones de trabajo conforme al procedimiento establecido en el número 2 de este artículo.

7. En los procesos de actividad continuada existirá la figura del corretornos. El trabajador designado como corretornos conservará el plus de relevos y los complementos de puesto de trabajo que viniese percibiendo, salvo el complemento de nocturnidad y la compensación por trabajo en domingo o festivo. No obstante lo anterior, dicho complemento de nocturnidad y la compensación por trabajo en domingo y festivo se percibirá cuando se den las circunstancias establecidas para el devengo de los mismos. La percepción del plus de relevo conllevará la realización del tiempo de solape cuando resulte necesario.

Su jornada anual se destinará a cubrir el déficit de las cinco personas, de su misma categoría, asignadas a un puesto de trabajo, así como ausencias por incapacidad temporal (I.T.), licencias reglamentarias, vacaciones y formación.

7.1 Su jornada de trabajo, cuando no esté en funciones de corretornos, será de horario de mañana y tendrá un día de descanso, cuando se trate de incidencias de más de tres días de duración, por cada vez que cambie su ciclo horario.

7.2 En incidencias de duración estimada por un tiempo igual o inferior a tres días, se podrá desplazar la jornada del corretornos aplicando la compensación económica prevista en los artículos 27 y 28 sin que, en estos supuestos, se genere día de descanso, contemplado en el apartado 7.1 de este artículo.

7.3 En todo caso, el corretornos disfrutará del descanso semanal regulado en el artículo 29.

7.4 La designación del corretornos se realizará bien de forma voluntaria entre las seis personas, de la misma categoría, adscritas al puesto o bien por rotación de los mismos.

#### Artículo 27. *Desplazamiento de jornada.*

Se podrá desplazar la jornada de trabajo establecida a otro horario fijado en el cuadro-horario para el mismo día, siempre que ésta se desplace totalmente y se trate de los supuestos de ausencias al trabajo por IT, ausencias de carácter imprevisto o licencias reglamentarias. Asimismo, se podrá efectuar este desplazamiento para realizar trabajos de carga y descarga de BB/TT, suministro a buques y conducción de camiones-cisterna.

El personal afectado por estas situaciones percibirá la compensación económica que se regula en el artículo 93.

#### Artículo 28. *Desplazamiento de descanso.*

En los supuestos concretos en que se trate de atender servicios de carga y descarga de buques-tanque y suministro a buques o los que sean propios de puestos de carácter unipersonal para suplir licencias o ausencias por IT, se podrá desplazar la jornada a uno de los días de descanso, percibiendo la compensación económica que se regula en el artículo 94.

Cuando se produzca este desplazamiento, el descanso compensatorio se otorgará, preferentemente, en la misma semana o, en su defecto, en la semana siguiente.

#### Artículo 29. *Descanso semanal.*

Se fijan, con carácter general, dos días de descanso a la semana.

- a) Para el personal no sujeto a trabajos en domingo, dichos descansos serán, preferentemente, en sábado y domingo, o bien domingo y lunes.
- b) El personal que trabaje los domingos con carácter habitual tendrá, al menos, un descanso en sábado y domingo consecutivos cada cuatro semanas.

#### Artículo 30. *Condiciones de trabajo especiales.*

Los conductores de camiones cisterna mencionados en el anexo 6, el personal de mantenimiento a que se refiere el anexo 7 y el personal adscrito a las inspecciones de cargas según anexo 8, le serán de aplicación las condiciones especiales de trabajo reguladas en los respectivos anexos.

#### Artículo 31. *Jornada incompleta.*

I. El personal que no realice la jornada completa que le corresponda, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 25, percibirá una retribución por salario base y complementos salariales de cualquier naturaleza, proporcional a la jornada que efectivamente realice.

II. El trabajador que tenga a su cuidado directo alguna persona menor de ocho años o a un minusválido físico o psíquico, y siempre que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo de, al menos, un tercio de su duración, con la disminución proporcional del salario correspondiente.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado por uno de los cónyuges.

#### Artículo 32. *Tiempo no trabajado.*

En los casos de retrasos y faltas de asistencia al trabajo no justificados, así como de abandonos del centro de trabajo no autorizados, se deducirán los salarios correspondientes al tiempo no trabajado, salvo lo previsto en el apartado VI del artículo 25.

#### Artículo 33. *Variaciones de horario en puestos de mando y especial responsabilidad.*

En ningún caso dará lugar al devengo de horas extraordinarias ni al percibo de los complementos de desplazamiento de jornada o de descanso las variaciones en el horario o en la duración de la jornada que puedan seguirse del cumplimiento de los deberes que implican los puestos de mando y especial responsabilidad, con excepción del Conserje y Jefe de turno.

#### Artículo 34. *Cómputo de tiempo en Comisión de Servicio.*

1. Cuando se produzcan desplazamientos para efectuar comisiones de servicio, según lo regulado en el artículo 51 del presente Convenio, se considerará de forma distinta:

- a) El tiempo empleado en viajar de la población de residencia a la población de destino (o entre poblaciones de destino) y regreso.
- b) El tiempo que se permanezca en estas últimas poblaciones, para realizar las misiones o tareas ordenadas.

2. La jornada de trabajo a realizar durante el tiempo permanecido en la población (o poblaciones, en caso de comisión de servicio itinerante), en la que ha de cumplirse la comisión de servicio, deberá ajustarse, en todo caso, a lo regulado en los artículos 25 y 35 relativos a cómputo de jornada y horas extraordinarias, respectivamente.

El horario de trabajo se acomodará, en cada caso, a la índole o cometido específico de la orden motivadora de la comisión de servicio, sin que quepa el devengo de los complementos por desplazamiento de jornada o de descanso regulados en los artículos 93 y 94. No obstante, si la comisión de servicio implica la realización de tareas en régimen de turnos, estén o no establecidos en el centro de destino, y ha de tener una duración superior a dos semanas, el trabajador desplazado será adscrito a uno de dichos turnos y se le asignará un calendario de descansos y días libres para su seguimiento durante cada período de cuatro semanas que permanezca desplazado, siendo válido para períodos sucesivos si no se modifica y comunica con una semana de antelación al finalizar cada período; en este caso, las variaciones no previstas que alteren el horario, turno o calendario asignados, darán lugar al devengo y abono de los mencionados complementos de Desplazamiento de Jornada y Descanso, en la forma y cuantía estipuladas en los artículos 93 y 94 del presente Convenio.

3. El viaje entre poblaciones de residencia y destino, tanto al principio como al fin de la comisión de servicio, o bien entre sucesivas poblaciones en caso de comisión de servicio itinerante, se efectuará, normalmente, sin perjuicio de la realización de la jornada ordinaria de trabajo.

El trabajador permanecerá en su puesto de trabajo hasta dos horas antes del inicio del viaje, si así lo requiere el medio de transporte a utilizar, y se incorporará a su puesto de trabajo, al finalizar la comisión de servicio, dentro de las dos horas siguientes, si su horario habitual de trabajo no ha concluido, haciéndolo al día siguiente en el caso de haber transcurrido por completo.

Una vez llevado a cabo el trabajo o actividad determinante de la comisión de servicio, el trabajador desplazado retornará a la localidad de su centro de trabajo, utilizando ese mismo día, siempre que sea posible, el medio de transporte que elija entre los permitidos en el artículo 103.c) del presente Convenio.

El tiempo empleado en el viaje realizado en las condiciones que quedan señaladas, tendrá siempre la consideración de «tiempo de viaje sin servicio», durante el que no se presta trabajo efectivo alguno aunque se halle a disposición de la empresa. Consecuentemente, el citado tiempo invertido en desplazamiento entre poblaciones, no dará lugar a devengo de horas extraordinarias, en ningún caso, devengándose, en su lugar, la compensación adicional que se consigna en el apartado b) del artículo 103 del

presente Convenio, exclusivamente, al inicio y a la finalización de la comisión de servicio siempre que queden cumplidas las condiciones de permanencia o incorporación al puesto de trabajo en el lapso señalado.

La compensación adicional mencionada en el párrafo anterior sólo será abonada en las comisiones de servicio que exigen desplazamientos superiores a 120 kilómetros, considerados ida y regreso.

Quedan excluidos del devengo y percepción de la citada compensación adicional los trabajadores para los que la realización de comisiones de servicio sea parte integrante de su puesto de trabajo o empleo habitual.

Asimismo, quedan excluidos del percibo de la compensación adicional regulada en el presente artículo quienes perciban la compensación económica por jornada irregular.

No obstante, quedan incluidos en el devengo y percepción de esta compensación los Inspectores, Instructores y personal de mantenimiento de oleoductos, siempre que la comisión de servicio tenga una duración superior a un día, no perciban el complemento de Jornada Irregular regulado en el artículo 96, y concurren las circunstancias y condiciones previstas en el presente número.

Sin embargo, se considera tiempo de viaje con servicio el invertido en el desplazamiento, cuando éste se realice por trabajadores respecto de los que la función de conducción sea inherente a su puesto de trabajo, y utilicen para el desplazamiento vehículo de la compañía.

4. Cuando la realización del viaje al inicio o a la finalización de la comisión de servicio coincida con un día de descanso del trabajador, se trasladará dicho día de descanso a otro en el que pueda disfrutarse percibiéndose, exclusivamente, en este caso, la compensación adicional que se indica en el apartado b) del artículo 103.

#### Artículo 35. *Horas extraordinarias.*

Será obligatorio para la compañía y su personal la realización de horas extraordinarias cuando se planteen situaciones que no admiten demora en la carga y descarga de buques tanques, en el abastecimiento de puertos, aeropuertos y poblaciones, y siempre que se trate de evitar o remediar accidentes, averías o entorpecimiento en el normal desarrollo de los servicios.

#### Artículo 36. *Licencias.*

El personal, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

- a) Por tiempo de quince días hábiles, en caso de matrimonio.
- b) Durante tres días hábiles en los casos de alumbramiento de la esposa o enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, hijos, padre, madre, nietos, abuelos, hermanos, así como abuelos, padre, madre, hijos o hermanos políticos del trabajador o menores a su cargo en virtud de resolución administrativa o judicial.

Los tres días hábiles señalados podrán ampliarse hasta tres más con sueldo y los cuatro siguientes sin él, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento a localidad distinta de aquella donde tenga su residencia habitual.

c) Durante un día, por mudanza de su domicilio habitual. Este permiso será de tres días naturales cuando la mudanza del domicilio del trabajador esté motivada por traslado a población diferente.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en norma obligatoria un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

e) Hasta diez días hábiles para concurrir a exámenes en estudios que se consideren susceptibles de interés o aplicación para la compañía, por lo que habrá de obtener la previa conformidad de la Dirección.

f) En los supuestos de parto, se tendrá derecho a un período de descanso laboral de dieciséis semanas distribuidas a opción de la interesada.

Asimismo, tendrá derecho a una pausa de una hora de trabajo, que podrá dividir en dos fracciones, cuando la destine a lactancia de su hijo menor de un año. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal, bien al principio o al final de la misma. Este derecho podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre, en el caso que ambos trabajen.

#### Artículo 37. *Vacaciones.*

Todo el personal disfrutará de una vacación de treinta días naturales retribuidos dentro del año natural, teniendo derecho a disfrutar quince

de ellos en el período comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre.

El personal que ingrese en el transcurso del año disfrutará la vacación anual en la proporción que corresponda.

El personal que cese en el transcurso del año por causas que no le sean imputables, tendrá derecho a la retribución en metálico equivalente a la parte proporcional de la vacación no disfrutada, según el número de meses trabajados en el año, computándose como mes completo la fracción del mismo.

Las vacaciones serán concedidas de acuerdo con las necesidades del servicio —salvo lo prevenido en el párrafo primero— procurando atender al personal en sus peticiones, oído el Comité de empresa o delegados de personal. En el caso de coincidencia, tendrá derecho a elegir el personal de mayor categoría, y dentro de cada categoría, el personal con mayor antigüedad en ésta. Quienes elijan sus vacaciones por este procedimiento pasarán al último lugar en el año siguiente, fijándose así el correspondiente turno de rotación.

Las vacaciones no podrán ser disfrutadas por períodos inferiores a siete días consecutivos. No obstante, si las necesidades del servicio lo permiten y de acuerdo con la Jefatura correspondiente, el trabajador podrá disponer, con cargo a sus vacaciones, de hasta seis días al año, en una o más veces. En todo caso, entre el disfrute de alguno de los seis días posibles de fraccionamiento y un período continuado de vacaciones, mediará, al menos, una semana.

## CAPÍTULO VI

### Suspensión del contrato

#### Artículo 38. *Permiso sin sueldo.*

Se podrá disfrutar hasta seis meses naturales de permiso sin sueldo. Este permiso dará lugar a la oportuna deducción proporcional en las gratificaciones extraordinarias de Junio, Navidad y Participación en Beneficios y Vacaciones.

#### Artículo 39. *Desempeño de cargos directivos.*

1. Las personas pertenecientes a la plantilla de la compañía que fuesen designadas para desempeñar un cargo directivo en la misma, mantendrán en suspenso los derechos que les corresponden como empleados fijos de la empresa, pero seguirán figurando en el escalafón con el número bis, computándose el tiempo de desempeño efectivo del cargo como de prestación de servicios.

Al cesar en el desempeño del cargo tendrán derecho a optar entre ser destinados en la misma localidad donde prestaban sus servicios directivos o en aquellas en que desempeñaron sus funciones al acceder al cargo.

Transcurridos cinco años en el ejercicio del puesto directivo, podrán optar por ser encuadrados en la plantilla del modo prevenido en el penúltimo párrafo del presente artículo.

2. Las personas nombradas para ocupar algún cargo directivo que no pertenecieran a la plantilla y cesaran como tales, adquirirán el derecho a ser incorporadas a la misma una vez transcurridos cinco años de ejercicio efectivo del puesto de Dirección correspondiente.

Dicho encuadramiento se efectuará, con número bis, en el último lugar del primer grado de la categoría laboral de Titulado Superior o Técnico Superior, según estén o no en posesión de título académico superior.

Al cesar en el desempeño del cargo, dichas personas tendrán derecho a ser destinados en la misma localidad donde prestaban sus servicios directivos.

#### Artículo 40. *Servicio militar o servicio social sustitutorio.*

Se considerará como servicio a la compañía el tiempo que el trabajador se encuentre cumpliendo el servicio militar o servicio social sustitutorio. En caso de movilización, el personal tendrá derecho a percibir el sueldo íntegro si trabaja media jornada en la empresa y medio sueldo en los demás casos.

#### Artículo 41. *Excedencia voluntaria.*

El personal ingresado en la compañía con posterioridad al 1 de mayo de 1972, sólo podrá solicitar el pase a la situación de excedencia voluntaria por el plazo no inferior a un año ni superior a diez, siempre que el interesado tenga una antigüedad no inferior a un año.

El ingresado con anterioridad a dicha fecha podrá solicitarla por tiempo ilimitado, igualmente no inferior a un año.

La solicitud de reingreso deberá formularse con una antelación mínima de un mes a la fecha de terminación del período de excedencia, en el caso de quienes lo tengan limitado, perdiendo el derecho al reingreso quienes así no lo hagan.

El reingreso se llevará a efecto, previa superación del preceptivo reconocimiento médico y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 50.

Si solicitado el reingreso no existiese vacante en la localidad donde se causó la excedencia, el interesado podrá optar entre continuar en situación de excedencia hasta que surja dicha vacante, o bien, incorporarse en una de las de su misma categoría en otra localidad.

El interesado tendrá derecho al reconocimiento de la antigüedad que posea en el momento de su excedencia, tanto en la Compañía como en la categoría profesional y grado, encuadrándose en el Escalafón de acuerdo con estas circunstancias.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria se deberá cubrir un nuevo período de al menos cuatro años de servicio efectivo en la empresa.

#### Artículo 42. *Excedencia forzosa.*

El personal de la compañía pasará a la situación de excedencia forzosa cuando sea designado para ocupar un cargo público que así lo exija, así como cuando pase a prestar sus servicios en empresa en la que participe «CLH, Sociedad Anónima», o que se integre en empresa del grupo «Repsol, Sociedad Anónima», y el Consejo de Administración de la compañía acuerde expresamente la concesión de dicha excedencia forzosa.

A los designados para un puesto directivo en la compañía, les será de aplicación lo dispuesto en el artículo 39. Los excedentes forzosos al cesar en el desempeño del puesto causante de la excedencia, volverán a ocupar en el Escalafón el lugar que pueda corresponderles como si hubieran permanecido en activo durante el tiempo de la excedencia.

Asimismo, tendrán derecho a ser destinados a la misma localidad donde prestaban sus servicios al pasar a la situación de excedentes forzosos, aun cuando no existiera vacante, ajustándose a lo prevenido en el artículo 50.

#### Artículo 43. *Excedencia por nacimiento o adopción de hijo.*

I. El nacimiento o adopción de un hijo da al padre y a la madre el derecho opcional de solicitar y obtener excedencia voluntaria, por un período de hasta tres años a contar desde la fecha del nacimiento o adopción de aquél, para atender a su cuidado, pudiendo ejercitarlo sólo uno de ellos cuando ambos trabajen.

II. 1. Quien se encuentre en esta situación podrá solicitar el reingreso, obteniendo la reincorporación inmediata en la misma localidad en que causó la excedencia, incluso si no existiera vacante, si no ha transcurrido, en todo caso, más de un año.

2. Si hubiese transcurrido el plazo mencionado en el epígrafe I, la solicitud de reingreso deberá formularse con una antelación de al menos un mes a la fecha de terminación de la excedencia, y si no existiere vacante en la localidad donde se causó la excedencia, el trabajador podrá optar entre continuar en situación de excedencia hasta que surja dicha vacante, o bien incorporarse en una de las de su misma categoría, en otra localidad.

Los sucesivos nacimientos o adopciones darán derecho a un nuevo período de excedencia, que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

## CAPÍTULO VII

### Movilidad geográfica

#### SECCIÓN 1.ª MOVILIDAD GEOGRÁFICA PERMANENTE

#### Artículo 44. *Traslados y cambios de destino.*

A) Se entiende como traslado el cambio de centro de trabajo que exija el cambio de residencia del trabajador afectado.

Los traslados pueden ser voluntarios, forzosos o pactados.

El traslado voluntario es el que se produce a iniciativa y solicitud del trabajador. El traslado forzoso es el que se produce por iniciativa y decisión de la compañía.

El traslado pactado es aquel que, aun producido por iniciativa de la compañía, es objeto de acuerdo concreto con el trabajador respecto al centro de trabajo al que se le traslada.

B) Se considera cambio de destino aquel que supone movilidad del trabajador a otro centro de trabajo próximo que no exija obligadamente cambio de residencia.

#### Artículo 45. *Movilidad a instancia del trabajador.*

1. Los trabajadores podrán solicitar traslado voluntario con carácter preferente a una localidad y con carácter no preferente a otras dos. En el caso de que obtenga, en el primer lugar, el traslado a la localidad solicitada con carácter no preferente, se mantendrá la solicitud de traslado preferente; en caso de conseguir la plaza solicitada preferentemente, se anularán las demás peticiones.

A los efectos prevenidos en el artículo 50 se tendrán en cuenta las solicitudes de carácter preferente.

Aquellas personas que hayan obtenido un traslado voluntario en plaza considerada preferente, habrán de permanecer en su destino un mínimo de dos años.

Las peticiones de traslado, que no podrán formularse hasta haber superado el período de prueba, se atenderán por riguroso orden de recepción en el registro de la Dirección, siempre que existan vacantes en la categoría y especialidad del solicitante y éste tenga cumplida la condición fijada en el párrafo anterior.

La adjudicación por la compañía del destino solicitado exigirá el cumplimiento del orden de preferencia establecidas por el artículo 50 del presente Convenio.

Quedan exceptuados de las normas anteriores aquellos casos en que, a juicio de la compañía, así lo aconsejen las necesidades o circunstancias del servicio o se trate de cubrir puestos de mando y especial responsabilidad.

En cuanto a los trabajadores adscritos a instalaciones que vayan a ser cerradas, se entenderá que se ha formulado petición de traslado voluntario, regulado por los preceptos que figuran en los anteriores párrafos del presente apartado, cuando la misma se haya efectuado con una antelación de tres meses, al menos, a la notificación del cierre hecha por la compañía al Comité Intercentros. Dentro del indicado plazo de tres meses y hasta el cierre efectivo se consideran nulas cualesquiera renunciaciones o modificaciones a la petición anteriormente efectuada.

2. Las peticiones de cambio de destino se atenderán por el orden cronológico de las mismas siempre que, a juicio de la compañía, existan vacantes en la categoría y especialidad del solicitante y no se produzca ningún efecto desfavorable en la organización de los servicios.

3. El personal de la misma categoría profesional podrá permutar entre sí sus destinos respectivos, si las necesidades del servicio lo permiten y no existen perjuicios a terceros, todo ello a criterio de la compañía, sin derecho a percepción de gastos de traslado ni dietas, debiendo permanecer en el nuevo puesto dos años como mínimo.

4. Los gastos de cualquier naturaleza que se deriven de los supuestos de movilidad regulados en el presente artículo serán íntegramente a cargo del trabajador, sin que éste tenga derecho a percibir compensación alguna por gastos de traslado, dietas o cualquier otro concepto.

#### Artículo 46. *Movilidad a iniciativa de la compañía.*

##### 1. Traslado forzoso:

A. Cuando existan razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifique, los trabajadores podrán ser trasladados de centro de trabajo aunque dicho traslado implique cambio de residencia.

A estos efectos se considera causa legal de traslado forzoso el cierre de dependencias.

B. El trabajador afectado por un traslado forzoso, salvo caso de sanción, tendrá derecho a que se le abonen los gastos de transporte de familiares y mudanza de enseres, así como a una indemnización de 5.969.732 pesetas, para 1999.

En el caso de que decida adquirir en propiedad una vivienda en el lugar a que ha sido trasladado, tendrá derecho a la concesión de un aval de hasta el 75 por 100 del importe de adquisición de vivienda, con el límite de que las amortizaciones no superen el 30 por 100 de los ingresos brutos, en su nuevo puesto, con una bonificación de cinco puntos de interés sobre las condiciones que el trabajador negocie con cualquier institución de crédito.

El mencionado aval deberá ser solicitado por el interesado dentro del plazo preclusivo de seis meses a contar desde la fecha de incorporación a su nuevo puesto, teniendo que acompañar la documentación precisa

a tal fin. El aval será otorgado por la compañía en el plazo de los tres meses siguientes.

C. Los trabajadores no podrán ser trasladados con carácter forzoso, sin antes habérseles ofrecido la posibilidad de acogerse al régimen de traslado pactado.

##### 2. Cambio de destino:

A. Se considerarán cambios de destino todos aquellos en que la distancia del nuevo centro de trabajo al centro de origen no sea superior a 40 kilómetros por entender que no exige obligadamente cambio de residencia.

B. Al trabajador afectado por el cambio de destino, se le aplicarán las condiciones de trabajo (horario, régimen de turnos, tipo de jornada y sistema de descansos, etc.) existentes en el nuevo centro, percibiendo, con carácter general y en concepto de indemnización, la cantidad de 426.410 pesetas, para 1999.

C. Si la distancia desde el domicilio del trabajador al nuevo centro de trabajo está comprendida entre 10 y 25 kilómetros —ambos inclusive— el trabajador tendrá derecho a una indemnización de 852.819 pesetas, para 1999, complementaria de la regulada en el apartado B.

Si la distancia excede de 25 kilómetros, la indemnización complementaria a percibir, además de la prevista en el apartado B, será de 1.773.631 pesetas, para 1999 y si el afectado decide adquirir una vivienda en propiedad en la localidad o cercanías de su nuevo centro de trabajo, tendrá derecho a que su solicitud de aval se atienda con carácter preferente, a través del régimen regulado por el reglamento de avales para viviendas, siendo sus condiciones (cuantía y bonificación de intereses) idénticas a los de los traslados pactados o forzosos.

#### Artículo 47. *Traslados pactados.*

En los traslados pactados, definidos en el artículo 44, la compañía ofrecerá la posibilidad de destinar al trabajador afectado a dependencia situada en la misma zona geográfica o limítrofe, sin perjuicio de poder ofrecer otros destinos en dependencias diferentes.

El trabajador tendrá derecho a que le sean sufragados los gastos de transporte de familiares y mudanza de enseres y a la concesión de la compensación y, en su caso, del aval bancario con bonificación de intereses regulados en el artículo 46.

#### Artículo 48. *Movilidad en caso de promoción.*

En los casos de promoción que suponga cambio de domicilio (alejamiento de centro de más de 40 kilómetros) se aplicará al trabajador afectado las compensaciones reguladas para el traslado pactado.

Igualmente, se aplicará la compensación por cambio de destino cuando la incorporación al nuevo centro, con ocasión de la promoción, suponga un alejamiento con relación al domicilio.

#### Artículo 49. *Información en supuesto de cierre de dependencias.*

1. La Compañía deberá comunicar al Comité Intercentros los proyectos de desactivación de dependencia o centros de trabajo que puedan dar lugar a traslados forzosos, con una antelación de seis meses a la fecha prevista.

2. En el supuesto concreto de cierres de centros, la Dirección de la compañía informará, minuciosamente, al comité intercentros y al comité de centro, o en su caso a los delegados de personal, de las razones económicas o tecnológicas que lo motivan y de las diferentes medidas laborales adoptadas en relación con el personal de dicho centro. Ambos Órganos serán oídos por la compañía dentro del plazo de dos meses desde que se haya adoptado la decisión de cerrar el centro.

#### Artículo 50. *Cobertura de vacantes.*

I. Cuando existieren varios aspirantes a cubrir una determinada vacante, la atribución de la misma se verificará conforme al orden de prelación siguiente:

##### A. Preferente:

a) Casos de traslados forzosos y derechos de cónyuge contemplados en el artículo 40.3 del Estatuto de los Trabajadores; de reincorporación de excedentes forzosos aludidos en el artículo 42 y de excedentes por nacimiento o adopción de hijo aludidos en el artículo 43.II.1, y traslados pactados, todos los cuales ocuparán las dos primeras de cada tres vacantes, si hubiera en ese momento, sin perjuicio de que, aun no existiendo éstas, haya de darse efectividad a su traslado o reincorporación, que podrá llevar aparejada la ulterior amortización de la vacante surgida posteriormente.

b) Peticiones de traslado de carácter preferente, por orden de antigüedad en la petición, a las que se reservará la tercera de cada tres vacantes.

c) Trabajadores excedentes por nacimiento o adopción de hijo acogidos a lo dispuesto en el artículo 46.3 y 5 del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 43.II. 2 del presente Convenio.

#### B. Ordinario:

a) Peticiones de traslado de carácter no preferente por orden de antigüedad en la petición.

b) Por promoción y/o reclasificación de otros trabajadores de plantilla.

c) Excedentes voluntarios que ejerciten su derecho al reingreso conforme al artículo 41 de este Convenio.

C. A las vacantes que no queden cubiertas por el orden de prelación antes establecido, será destinado el personal de nuevo ingreso de acuerdo con sus preferencias, que serán atendidas siguiendo el orden en que figuren aprobados en las respectivas pruebas de aptitud.

II. Cuando al producirse una vacante no figure registrada ninguna petición de traslado para la misma, la compañía publicará el oportuno anuncio para proceder a su cobertura entre el personal. Quien, al amparo de este anuncio, solicite y obtenga el traslado tendrá derecho al abono de los gastos de locomoción y mudanza que se ocasionen por el desplazamiento del trabajador y familiares a su cargo, sin percibo de dietas ni cualquier otro devengo.

La obligación de anunciar las vacantes sólo existirá si en el período de seis meses precedentes no hubiere sido anunciada la misma u otra de igual categoría y especialidad en la misma localidad.

En el caso de concurrencia de solicitudes dentro del plazo otorgado en el anuncio, se concederá preferencia a la que corresponda al trabajador de mayor antigüedad de la compañía.

Asimismo, darán derecho al percibo de estos gastos los traslados ocasionados por la aceptación de puestos de mando y especial responsabilidad, así como en aquellos casos de promoción del personal de la compañía que implique cambio de residencia.

III. En los casos de cobertura de plazas de promoción, las correspondientes pruebas se realizarán entre solicitudes del centro, provincia, delegación regional o toda la empresa, según proceda, de acuerdo con las necesidades apreciadas por la Dirección.

IV. Sin perjuicio de lo anteriormente regulado, se establece, excepcionalmente y durante la vigencia del presente Convenio, la preferencia a favor del personal de la misma localidad a fin de cubrir vacantes en ella, en los supuestos de plantillas excedentarias. Para su cumplimiento actuará una Comisión mixta, constituida por dos representantes de la Dirección y dos miembros de los Sindicatos más representativos con el fin de determinar las localidades o centros de trabajo en que existen excedentes de plantilla, siendo preciso el acuerdo de esta Comisión mixta para la efectividad de las actuaciones expresadas.

La cobertura de vacantes en estas localidades o centros de trabajo se llevará a cabo tras el oportuno proceso de formación, selección y/o promoción.

#### SECCIÓN 2.<sup>a</sup> MOVILIDAD GEOGRÁFICA TEMPORAL

##### Artículo 51. *Comisión de servicio.*

1. La compañía podrá disponer la realización de comisiones de servicio, a cuyo fin podrá ordenar al personal su desplazamiento temporal, hasta el límite de un año por cada período de tres años, para realizar funciones propias de su categoría profesional o puesto de trabajo en lugar o centro de trabajo distinto de aquel al que se encuentra adscrito con carácter permanente, cuando existan razones técnicas, organizativas o de producción.

No constituirán la realización de comisiones de servicio, salvo a los efectos del percibo de la dieta reducida regulada en el apartado IV del anexo 6; los desplazamientos habituales de quienes tengan como cometido profesional propio la conducción de vehículos-cisterna, en conformidad con lo regulado en los anexos 4 y 6 del Convenio Colectivo.

2. Cuando el lugar o centro de trabajo a que haya de desplazarse el trabajador en comisión de servicio, es decir, por orden expresa de la compañía, se encuentre situado en localidad o población distinta de su residencia habitual, la compañía abonará, además de los salarios, las dietas compensatorias que se señalan en el artículo 103 y suplirá los gastos de viaje o locomoción a que pueda haber lugar, todo ello de conformidad con las condiciones que se especifican en el citado artículo 103.

3. El cómputo de tiempo en comisión de servicio se atenderá a lo regulado en el artículo 34 del presente Convenio.

4. Las retribuciones por complementos de puesto de trabajo y por calidad o cantidad de trabajo, así como el complemento por utilización de vehículo propio, se adecuarán a las características y cometidos propios de la comisión de servicio, durante la realización de la misma, en lugar de las que correspondan en el centro de trabajo de adscripción permanente.

5. Si el desplazamiento temporal a centro de trabajo comprendido en el número 2 de este artículo, ordenado expresamente por la compañía, tiene una duración superior a tres meses, el trabajador tendrá derecho a ocho días naturales de descanso, además de los reglamentarios, por cada tres meses de desplazamiento, para poder trasladarse a su residencia habitual, siendo a cargo de la compañía el suplido de los gastos de viaje a que pueda haber lugar.

#### CAPÍTULO VIII

##### Previsión social

##### Artículo 52. *Enfermedad.*

Además de las prestaciones por incapacidad temporal con cargo a la Seguridad Social, el personal, en caso de enfermedad o accidente, tendrá derecho a percibir las diferencias a que haya lugar para completar la totalidad de su salario durante los primeros seis meses y hasta un 50 por 100 del séptimo al noveno mes, salvo lo previsto en los artículos 87, 88 y 98 respecto de los complementos de turnicidad, nocturnidad y relevos. Con independencia de lo anterior, en el período de baja continuada por IT comprendido entre el primer día del séptimo mes y el 31 de diciembre de ese año, la compañía abonará la cantidad, por cada día natural en situación de baja en el citado período, de 1.532 pesetas durante 1999.

A tal efecto, las ausencias de asistencia al trabajo por este motivo, deberán justificarse con la presentación de los oportunos partes oficiales de baja expedidos por los servicios médicos de la Seguridad Social.

##### Artículo 53. *Jubilación.*

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

#### CAPÍTULO IX

##### Premios y sanciones

##### SECCIÓN 1.<sup>a</sup> PREMIOS

##### Artículo 54. *Sistema de premios.*

La compañía establece un sistema de premios, para cuya concesión se procurará ponderar las circunstancias de cada caso, a fin de que todo acto que lo merezca sea objeto de especial distinción.

##### Artículo 55. *Circunstancias premiables.*

Se estiman acreedores a premios o distinciones:

Los actos heroicos.

Los actos meritorios.

La continuidad en el servicio.

Se considerarán actos heroicos los que realice un trabajador de cualquier categoría, con grave riesgo de su vida o integridad corporal, en defensa del personal de la compañía o de los intereses de ésta.

Se estimarán actos meritorios aquellos cuya realización no exija grave exposición de la vida o integridad corporal, pero sí una voluntad manifiestamente extraordinaria por encima de los deberes reglamentarios para evitar o vencer una anomalía en bien del servicio.

La continuidad en el servicio se acreditará con la permanencia en la compañía durante un período de treinta años, sin interrupción alguna por excedencias voluntarias.

##### Artículo 56. *Clases de premios.*

La Dirección de la compañía, a la vista de la conducta o acto concreto del trabajador que deba ser recompensado, podrá otorgar los siguientes premios:

Recompensas en metálico.

Becas o viajes de estudio y perfeccionamiento.

Propuestas a los Organismos competentes para recompensas, tales como trabajador ejemplar, medallas de trabajo, etc.

Cancelación de notas desfavorables en el expediente.  
Cualquier otro premio.

Todo premio se anotará en el expediente personal del interesado, y se le dará la publicidad y solemnidad que en cada caso se estime oportuno.

#### Artículo 57. *Premio por servicio a la compañía.*

La compañía abonará al personal en activo que cumpla veinticinco años de servicios a la misma un premio en metálico, por una sola vez, equivalente a 1,08 mensualidades del salario base correspondiente a la categoría del interesado.

### SECCIÓN 2.ª FALTAS Y SANCIONES

#### Artículo 58. *Clasificación de las faltas.*

Las faltas laborales, susceptibles de sanción de esta misma índole, se clasifican atendiendo a su importancia, trascendencia o malicia, en leves, graves y muy graves.

#### Artículo 59. *Faltas leves.*

Se consideran como tales:

- a) El retraso injustificado en el desempeño de las funciones o tareas encomendadas, cuando este retraso no perturbe sensiblemente el servicio.
- b) Seis faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo de más de diez minutos sin la debida justificación, cometidas durante el período de un mes.
- c) No asistir al trabajo un día sin causa justificada.
- d) No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes, la justificación de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- e) La negligencia o desidia en el trabajo o el abandono del mismo sin causa justificada, siempre que sea por breve tiempo. Si como consecuencia de dichas actitudes se causase perjuicio de alguna consideración a la compañía o a los compañeros de trabajo o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- f) El descuido o desidia en la conservación del material o ropas de trabajo.
- g) El descuido en el aseo o limpieza personal.
- h) No atender al público con la corrección o diligencia debidas.
- i) No comunicar a la compañía los cambios de residencia o de domicilio.
- j) La incorrección en el trato con los compañeros dentro de la jornada de trabajo, siempre que de ello no se deriven perjuicios.
- k) Las protestas incorrectas.
- l) La incorrección en el uso del uniforme.
- m) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social y, en su caso, a las prestaciones de protección a la familia.
- n) Entregarse dentro de la jornada de trabajo a actividades no laborales.

#### Artículo 60. *Faltas graves.*

Se consideran como tales:

- a) Siete a diez faltas de más de diez minutos no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el período de un mes.
- b) No asistir de dos a cuatro días al trabajo durante el período de un mes sin causa que lo justifique.
- c) La falsedad u omisión maliciosa en cuanto a la aportación de datos relativos a la Seguridad Social y, en su caso, a las prestaciones de protección a la familia.
- d) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la compañía o compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave.
- e) Simular presencia de otro en el trabajo, firmando o fichando por él.
- f) La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para sus compañeros o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio no utilizar las prendas y aparatos de seguridad de uso obligatorio.

g) Realizar trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo, para usos propios, de herramientas de la compañía.

h) La desconsideración para los superiores, las autoridades o el público en sus relaciones con el servicio.

i) Negarse a prestar servicios extraordinarios en los casos que le ordenen los superiores por imponerle las necesidades de inaplazable cumplimiento.

j) Solicitar un permiso alegando causas no existentes.

k) Proporcionar a la compañía, conscientemente, información inexacta cuando se haya solicitado por razón del servicio.

l) Los desperfectos causados en el material imputables al personal y, en general, cualquier falta de atención que redunde en perjuicio o desprestigio de la compañía.

ll) La permanencia en el centro de trabajo, una vez completada la jornada máxima legal, sin orden expresa y precisa de los superiores, con independencia de lo previsto en el apartado 5 del artículo 74 y apartado 4.e) del artículo 78.

m) La reiteración o reincidencia en faltas leves.

#### Artículo 61. *Faltas muy graves.*

Se consideran como tales:

- a) Once o más faltas de más de diez minutos, no justificadas, de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en el período de un mes.
- b) No asistir al trabajo cinco días o más durante el período de un mes, sin causa que lo justifique.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la compañía.
- d) La simulación de enfermedad o accidente, entendiéndose que existe esta falta cuando un trabajador en situación de «baja» por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la «baja» por accidente o enfermedad.
- e) La embriaguez o drogadicción durante el trabajo.
- f) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la compañía y divulgar datos y documentos referentes a su gestión, sin autorización de la misma.
- g) La vulneración de lo prevenido en el artículo 21, referente a incompatibilidades.
- h) Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
- i) Causar accidentes graves en personas o cosas por negligencia o imprudencia inexcusable.
- j) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
- k) La disminución continuada y no justificada en el rendimiento del trabajo.
- l) Originar riñas o pendencias con sus compañeros de trabajo en actos de servicio.
- m) La emisión, a sabiendas o por negligencia o ignorancia inexcusable, de informes manifiestamente injustificados, deformados o faltos de veracidad.
- n) Fumar dentro de las zonas peligrosas de las instalaciones o introducir en ellas cerillas, mecheros o cualquier otra materia susceptible de provocar fuego o inflamación de gases.
- ñ) La inobservancia negligente, con riesgo de consecuencias graves, de las normas de seguridad e higiene.
- o) Las amenazas o coacciones en forma individual o colectiva.
- p) El acoso sexual, cuando se produzca en el ámbito de la empresa.
- q) La reiteración o reincidencia en faltas graves.

#### Artículo 62. *Abuso de autoridad.*

La compañía considerará también como falta muy grave y sancionará, en consecuencia, los abusos de autoridad que se cometan por quienes desempeñen puestos de mando y especial responsabilidad, así como por quienes en puestos de actividad normal puedan tener personas de igual o inferior categoría a ellos supeditadas.

A estos efectos, se contemplarán los casos en los que exista una utilización anormal e impuesta del personal de la compañía en beneficio propio y particular, así como la emisión de órdenes que pongan en peligro la vida o integridad personal del trabajador, con violación de las normas vigentes sobre seguridad e higiene del trabajo, o que ocasionen innecesarios perjuicios graves al personal con alegación inveraz de necesidades del servicio.

El trabajador afectado lo pondrá, por escrito, en conocimiento del Jefe inmediato de aquel que se da conocimiento, quien tendrá la ineludible obligación de tramitar la queja a la Unidad Orgánica competente, entregando al interesado justificante acreditativo de la recepción de la misma.

#### Artículo 63. Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse por las faltas prevenidas en los artículos anteriores, serán las siguientes:

Por faltas leves:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.
- c) Suspensión de empleo y sueldo por un día.

Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.  
Por faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de once días a seis meses.
- b) Traslado forzoso a otra localidad sin derecho a indemnización alguna.
- c) Separación definitiva del servicio o despido.

#### Artículo 64. Procedimiento sancionador.

La compañía, a través de los Jefes de Dependencias, sancionará directamente, previa audiencia del interesado, las faltas leves cometidas en el trabajo. Las faltas graves y muy graves serán sancionadas por la Dirección de la compañía, mediante la instrucción del oportuno expediente laboral, en el curso del cual se remitirá al interesado un pliego de cargos y se le otorgará la oportunidad de contestar a los mismos.

Cuando el inculpado ostente cargo representativo del personal, la tramitación del expediente y su duración se acomodarán a lo dispuesto en la Ley.

En los casos de faltas graves resolverá la Dirección de la compañía, y en los de faltas muy graves resolverá el Consejo de Administración u órgano o persona de la alta Dirección en quien expresamente delegue al efecto, todo ello con independencia de la obligada comunicación al Comité Intercentros.

La resolución del expediente se notificará por escrito al interesado, haciendo constar la fecha de la sanción y los hechos que la motivaron, así como conteniendo la advertencia del plazo que tiene para acudir a los Tribunales laborales.

Siempre que se trate de faltas muy graves, la compañía podrá acordar la suspensión de empleo y sueldo como medida previa por el tiempo que dure el expediente y sin perjuicio de la sanción que recaiga.

#### Artículo 65. Reincidencia en comisión de faltas.

No se considerará reincidencia cuando entre la comisión de dos faltas hayan transcurrido los siguientes períodos:

- Por falta leve: Un año.  
Por falta grave: Dos años.  
Por falta muy grave: Tres años.

### CAPÍTULO X

#### Reclamaciones

#### Artículo 66. Procedimiento de reclamación.

Dejando a salvo lo dispuesto en materia de seguridad y salud laboral y la competencia y facultades que corresponden a los representantes de los trabajadores, siempre que algún empleado o trabajador tenga necesidad de presentar alguna reclamación de índole personal sobre cualquier aspecto de su condición laboral, deberá formularla por escrito y presentarla al Jefe de la Dependencia en que trabaje, quien entregará al interesado justificante acreditativo de la recepción.

En todo caso, los Jefes que reciban escritos de reclamación deberán remitirlos, junto con su informe sobre las circunstancias que afecten a la reclamación, a la Dirección, a fin de que por ésta se resuelva lo que proceda.

### CAPÍTULO XI

#### Contratación temporal

#### Artículo 67. Normativa aplicable.

La contratación del personal con carácter temporal, eventual o interino, se efectuará de acuerdo con la normativa vigente en cada momento.

El personal temporal que se contrate por temporada, para cinco días de trabajo a la semana, tendrá la consideración de fijo discontinuo al iniciar la tercera contratación.

El personal que tenga la consideración de fijo discontinuo tendrá preferencia para ocupar plazas de la plantilla estructural en los casos en que la empresa precise recurrir a personal de nuevo ingreso.

Al personal contratado con carácter temporal, eventual, así como a los fijos discontinuos, se les fijará sus condiciones de trabajo (jornada, horarios, descansos, etc.) en los respectivos contratos individuales.

## TÍTULO II

### De la representación colectiva

#### CAPÍTULO I

#### Acción representativa del personal

#### Artículo 68. Comisión Paritaria de Seguimiento e Interpretación del Convenio.

Durante la vigencia del presente Convenio, actuará una Comisión Paritaria de Seguimiento e Interpretación del Convenio Colectivo que tendrá su domicilio en la sede social de la empresa, en Madrid. Esta Comisión se compondrá de un presidente, un secretario, ocho vocales representantes de la compañía y ocho vocales representantes del personal.

El Presidente y el Secretario serán los que han actuado con tal carácter en las deliberaciones del Convenio Colectivo y, en su defecto, serán designados por la compañía y por las secciones sindicales de los sindicatos más representativos en la empresa, respectivamente.

La Comisión Paritaria se reunirá, al menos, con carácter bimestral con una duración máxima, en cada sesión, de dos días.

Alternativamente, dichas horas quedarán a disposición de las secciones sindicales como cupo adicional al regulado en el artículo 78, en cuyo caso, las horas necesarias para la asistencia a reuniones de la Comisión Paritaria se imputarán a las secciones sindicales con cargo a su bolsa global.

#### Artículo 69. Funciones.

Serán funciones de la Comisión Paritaria de Seguimiento e Interpretación del Convenio, las siguientes:

- a) Informar sobre la voluntad de las partes en relación con el contenido del Convenio.
- b) Emitir informe previo a la interposición de cualquier conflicto colectivo.

Si en el plazo de un mes, a contar desde la fecha de comunicación a las partes interesadas de la existencia de cualquier conflicto colectivo, la Comisión Paritaria no hubiera emitido el citado informe, se entenderá que dicha Comisión renuncia a emitirlo.

Cuando el informe no sea aprobado por unanimidad debe hacerse constar su aprobación mayoritaria y en su caso los votos disidentes.

- c) La vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- d) Cualesquiera otras actividades que tiendan a una mejor aplicación de lo establecido en el Convenio.
- e) Aprobar cualquier modificación o adición a lo pactado, siempre que estén de acuerdo ambas representaciones.

#### Artículo 70. Cargos de representación del personal.

Los trabajadores de la compañía que ostenten la condición legal de representantes del personal, tendrán las garantías, prerrogativas y derechos que les conceda la legislación vigente.

Los trabajadores de la compañía tendrán derecho a que se le conceda la excedencia voluntaria por el plazo mínimo de un año y máximo de cinco —sin limitación en el número de excedencias ni exigencias de tiempo mínimo de servicio—, cuando lo fuere para ocupar cargo de nivel directivo de un sindicato legalmente reconocido y que fuere suficientemente representativo entre el personal de tierra.

#### Artículo 71. Órganos de representación de los trabajadores.

Son órganos de representación de los trabajadores:

- a) Los Comités de Empresa y Delegados de Personal.
- b) El Comité Intercentros, máximo órgano representativo del conjunto de los trabajadores de la compañía.

#### Artículo 72. Comité Intercentros.

El Comité Intercentros se compone de 12 miembros, que podrá celebrar un máximo de nueve (9) reuniones ordinarias dentro de cada año natural,

sin que su frecuencia sea inferior a treinta días. Asimismo, podrá celebrar un máximo de tres (3) reuniones extraordinarias al año, cuando existan razones graves y urgentes que las justifique, a juicio de una de las partes.

Tanto las reuniones ordinarias como las extraordinarias tendrán una duración máxima de dos días, cada una de ellas, en cuyo caso la asistencia a las mismas no se imputará al crédito de horas mensuales regulado en el artículo 78 del presente Convenio.

Alternativamente, dichas horas quedarán a disposición de las secciones sindicales, como cupo adicional al regulado en el artículo 78, en cuyo caso, las horas necesarias para la asistencia a reuniones del Comité Intercentros se imputarán a las secciones sindicales con cargo a su bolsa global.

#### Artículo 73. *Facultades del Comité Intercentros.*

El Comité Intercentros tendrá, además de las facultades que se le otorgan en el articulado del Convenio, las atribuciones siguientes:

1. Conocerá los modelos de contratos de trabajo, previamente a la formalización de los mismos, pudiendo informar a cada trabajador sobre sus derechos.

2. Conocerá las bases de las pruebas de promoción mencionadas en el artículo 22, que le serán comunicadas por la compañía.

3. La compañía informará anualmente al Comité sobre la contratación de personal eventual e interino, así como de las modificaciones experimentadas en la plantilla de personal fijo.

4. Será informado, trimestralmente, sobre el número de horas extraordinarias realizadas en el período anterior, causas de las mismas y medidas adoptadas para su disminución o supresión, cuando sea posible.

5. Se le otorgará audiencia y capacidad de estudio y propuesta en lo relativo a cualquier posible variación general de la jornada y horario.

6. Se le darán a conocer los conflictos que, teniendo entidad y alcance general, se susciten, a los fines de audiencia, estudio y propuesta.

7. Adoptará las decisiones que legalmente correspondan cuando, por sí o por los miembros que se integren en la Comisión Paritaria regulada en el artículo 68, conozca cualquier posible incumplimiento del Convenio a nivel nacional y tendrá, además, en este caso, capacidad de propuesta ante la Compañía.

8. Participará en el Comité de Seguridad y Salud con las atribuciones establecidas en la legislación vigente.

9. Deberá ser informado semestralmente sobre las tasas de absentismo y causas presuntas.

10. Será informado sobre la marcha o trayectoria empresarial de la Compañía y planes de la misma que afecten a cuestiones de interés directo del personal.

11. Se le comunicarán las sanciones por faltas graves y muy graves impuestas al personal y se le concederá la intervención regulada por la Ley y, en todo caso, se le otorgará un plazo preclusivo de audiencia, en los expedientes disciplinarios incoados a cualquiera de sus miembros.

12. Participará, por medio de las oportunas comisiones delegadas, en la concesión de becas y ayudas de estudios, en la atribución de prioridades en la concesión de avales para la adquisición de viviendas, en la ayuda por familiares con minusvalías o en otros aspectos análogos, conforme a lo prevenido en la disposición adicional tercera.

13. Entenderá, con carácter previo, en las reclamaciones que el personal formule en materia de clasificación profesional.

14. Gestionará, directamente o a través de la Comisión creada al efecto, los programas relativos a:

- a) Ayuda por vacaciones.
- b) Campamentos.

A estos efectos, la Compañía dotará del correspondiente presupuesto (regulado en el artículo 108) y medios materiales, así como de un equipo humano compuesto de 2 personas, designadas por el Comité Intercentros.

15. Participará, mediante la correspondiente comisión delegada, en las gestiones o decisiones relativas a las materias que seguidamente se enuncian, cuando las mismas tengan extensión o alcance nacional:

- a) Adquisición de prendas de vestuario.
- b) Transporte colectivo.

16. Tendrá acceso informativo al Libro de Registro de Solicitudes de Traslados.

#### Artículo 74. *Facultades de los Comités de Empresa y Delegados de Personal.*

Los Comités de Empresa y Delegados de Personal tendrán, además de las facultades que expresamente se les otorgan en el articulado del Convenio, las atribuciones siguientes:

1. Las señaladas en los números 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11 y apartado b) del número 15 del artículo 73, referidas al Comité Intercentros, cuando las mismas tuvieran extensión o alcance local, entendiéndose que las referencias a órganos nacionales están hechas a los locales. La información sobre horas extraordinarias será facilitada mensualmente.

En los casos de duda la competencia específica para decidir a quien está atribuida la materia, tanto en los casos de conflicto entre Comités locales y Delegados de Personal, como en los que se susciten entre alguno de éstos y el Comité Intercentros, corresponderá a este último, dado el superior rango representativo del mismo.

2. Intervendrán en la administración de los comedores de sus respectivos centros de trabajo.

3. Se les concederá la intervención que la Ley regule y, en todo caso, un plazo preclusivo de audiencia cuando se incoe expediente disciplinario a uno de sus miembros.

4. Conocerán, al menos semestralmente, los cambios de destino, el movimiento del personal en la dependencia respectiva, las vacantes existentes y las altas y bajas de los interinos y eventuales.

5. Podrán entrar o permanecer en sus respectivos centros de trabajo fuera de su horario; en situaciones de huelga se estará a la legislación vigente.

#### Artículo 75. *Locales y medios.*

La compañía pondrá a disposición del Comité Intercentros y Comités de Empresa un local adecuado para el desempeño de sus funciones, dotado del mobiliario necesario y medios materiales suficientes, pudiéndose facilitar, en su caso, un local para uso de varios centros cuando ello no dificulte el cumplimiento de los respectivos deberes representativos.

Igualmente, se pondrá a disposición de los Comités Intercentros, Comités de Empresa y Delegados de Personal el correspondiente tablón de anuncios en sitio visible y de fácil acceso del personal para fijar las informaciones y comunicaciones que correspondan a las funciones propias de los mismos. Asimismo, se le facilitará el uso de los medios necesarios para el desarrollo de sus funciones representativas.

#### Artículo 76. *Horas y desplazamientos.*

Los miembros de Comités de Empresa y Delegados de Personal dispondrán, para el ejercicio de sus funciones de representación, del número de horas que regula el artículo 68, apartado e), del Estatuto de los Trabajadores, pudiendo ausentarse, a tal fin, del centro de trabajo, efectuando el correspondiente preaviso al mando inmediato superior con veinticuatro horas de antelación; el citado preaviso será de cuarenta y ocho horas para los trabajadores en régimen de turnos. Por razones excepcionales, debidamente justificadas, podrán reducirse los tiempos de preaviso anteriormente indicados.

Los representantes de los trabajadores que hubieren de desplazarse de la población en que están destinados, para acudir a reuniones de Comités conjuntos de los cuales sean miembros, tendrán derecho al abono de los gastos de desplazamiento y percibo de dietas.

#### Artículo 77. *Asambleas.*

Los representantes del personal tendrán derecho a reunirse en asamblea conjunta en los términos y con los requisitos previstos en los artículos 77 a 80 del Estatuto de los Trabajadores, salvo que prefieran ejercitar dicho derecho de reunión separadamente, mediante convocatoria del correspondiente Sindicato, en relación con los representantes afiliados, complementada, en su caso, con la convocatoria de reunión independiente de los no afiliados.

Cualquiera que sea la opción ejercitada, la reunión deberá ser anual, con un máximo de tres días de duración y ausencia del puesto de trabajo, debiéndose comunicar con una antelación mínima de quince días, bien por el Comité Intercentros, bien por el Sindicato convocante o bien por el conjunto o comisión delegada de los no afiliados y no serán computadas con cargo al crédito de horas previsto en el artículo 78.

Alternativamente, dichas horas quedarán a disposición de las secciones sindicales, como cupo adicional al regulado en el artículo 78, en cuyo caso, las horas necesarias para la asistencia a las Asambleas reguladas en el presente artículo se imputarán a las secciones sindicales con cargo a su bolsa global.

La compañía, para atender a los gastos de celebración de la asamblea anual, dotará, a las Centrales Sindicales representativas en CLH, S.A., con la cantidad que resulte de multiplicar 68.270 pesetas para 1999 por el número de representantes de personal legalmente acreditados al día uno de septiembre de cada año. La cantidad resultante se hará efectiva en el transcurso del citado mes de septiembre.

## CAPÍTULO II

**De los Sindicatos en la empresa**Artículo 78. *Secciones sindicales.*

I. Los trabajadores afiliados a un Sindicato podrán constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en el artículo 8 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a alguna central sindical o sindicato y pertenecientes a sección sindical reconocida según el apartado anterior, la compañía descontará en la nómina mensual el importe de la cuota sindical correspondiente. A tal efecto, el trabajador remitirá a la jefatura un escrito solicitando que se le efectúe el descuento, señalando igualmente que acepta las variaciones de cuotas que, en cada momento, establezca el Sindicato, el cual comunicará a la Dirección de la Compañía las variaciones que se produzcan en este sentido.

La compañía en el centro de trabajo o provincia con más de 200 trabajadores facilitará a las secciones sindicales que se constituyan un tablón informativo y un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades.

II. 1. Los Sindicatos que tengan al menos un 10 por 100 del total de representantes de personal a nivel empresa, podrán constituir una Sección Sindical Intercentros que estará formada por el Delegado Sindical Estatal y los restantes miembros de la ejecutiva del Sindicato en el ámbito de la empresa.

2. La Sección Sindical Intercentros gestionará la utilización de la bolsa de horas sindicales, regulada en el epígrafe II.4 del presente artículo, siguiendo los criterios fijados en este artículo.

Trimestralmente, las secciones sindicales contrastarán con la empresa información sobre las horas sindicales utilizadas así como los trabajadores que hayan hecho uso de dichas horas.

Todas las funciones de representación, así como las competencias y atribuciones, se reconocen al Delegado Sindical estatal, considerándose a los restantes miembros de la ejecutiva como personal de apoyo al citado Delegado.

Respecto a las garantías de los miembros de la ejecutiva que no tengan la condición de representantes de personal o sean delegados sindicales (estatales, provinciales o de centro), la empresa reconoce a un máximo de 12 personas el mismo régimen de garantías previsto para los representantes de personal, por el Estatuto de los Trabajadores, y durante el tiempo que permanezcan en situación de liberado.

Las 12 personas referidas en el apartado anterior serán designadas, por las secciones sindicales con un mínimo del 10 por 100 del total de representantes del personal, proporcionalmente al número de miembros de Comités de Centros y Delegados de Personal que tenga cada una de ellas.

3. Las Secciones Sindicales intercentros de los Sindicatos que tengan, al menos, un 10 por 100 del total de representantes de personal, a nivel de empresa, tendrán la facultad de negociar los Convenios Colectivos, interviniendo cada una de ellas en función de su representatividad.

A los efectos de la mencionada negociación, la compañía dotará con una cantidad, a tanto alzado, de 7.398.047 pesetas, en valor de 1999, que se distribuirá entre los Sindicatos participantes en las negociaciones y proporcionalmente a su representación en la Comisión Negociadora. Si la negociación del Convenio se prolongara más de tres meses, se negociará una cantidad adicional por el tiempo que exceda de los referidos tres meses.

La cantidad mencionada en el párrafo anterior se revisará para negociaciones colectivas posteriores en el mismo porcentaje en que varíe el IPC de cada año, salvo pacto en contrario.

4. La empresa reconoce a favor del conjunto de las secciones sindicales que tengan un mínimo del 10 por 100 del total de representantes de personal, un cupo anual de horas, para actividades sindicales, que se obtiene de restar del 1,5 por 100 del total nominal de las horas anuales de los trabajadores de plantilla las que legalmente correspondan a los miembros de Comités de Empresa y Delegados de Personal, quedando adicionalmente a disposición de las secciones sindicales las horas no utilizadas por los miembros de Comités de Empresa y Delegados de Personal de dichas secciones sindicales. Las horas que se empleen en la negociación de los Convenios Colectivos por los miembros de las respectivas comisiones negociadoras así como las que utilicen la totalidad de los representantes sindicales y de personal, salvo lo dispuesto en los artículos 68, 72 y 77 del Convenio Colectivo, serán con cargo a dicho cupo.

A estos efectos, la plantilla a considerar será de 1.801 trabajadores, manteniéndose constante dicha cifra hasta finalizar la vigencia del Convenio, salvo en el supuesto de cesión de actividades. De darse este último

supuesto, se minorará el cupo anual de horas sindicales en proporción directa al número de trabajadores que hayan causado baja con motivo de la cesión.

El anterior cupo de horas sindicales se distribuirá, en su totalidad, entre las secciones sindicales con un mínimo del 10 por 100 del total de representantes del personal, proporcionalmente al número de miembros de Comités de Centro y Delegados de Personal que tenga cada una de éstas.

La utilización de las horas sindicales pactadas en el presente artículo se ajustarán a las normas y criterios siguientes:

a) Los Sindicatos titulares de la bolsa de horas comunicarán, a través de las Secciones Sindicales Intercentros, a la Dirección de la empresa la distribución trimestral de las mismas; esta comunicación deberá efectuarse con una antelación de quince días al inicio de cada período trimestral, especificando el nombre de los trabajadores que quedarán liberados, por esta causa, en el citado período. La asignación de horas a trabajadores liberados no podrá revisarse hasta que haya transcurrido el trimestre, salvo casos excepcionales debidamente justificados.

b) Sin perjuicio de la comunicación trimestral, las Secciones Sindicales Intercentros comunicarán, por escrito, la asignación individual de las restantes horas por centro de trabajo, con los siguientes tiempos de preavisos:

Para ausencias al trabajo superiores a siete días y hasta tres meses: Preaviso con siete días de antelación.

Entre cuatro y siete días: Preaviso con cuatro días de antelación.

Inferiores a cuatro días: Preaviso con cuarenta y ocho horas de antelación

c) La utilización de las horas sindicales reguladas en este artículo se llevará a cabo sin menoscabo del normal desarrollo del proceso productivo, y deberá recaer, preferentemente, en los trabajadores que tengan la condición de representantes del personal o sean Delegados Sindicales (Estatal, Provincial o de Centro) o miembros de la ejecutiva de la Sección Sindical Intercentros.

d) Se garantiza el devengo del salario base y demás complementos salariales que correspondería a la situación de actividad normal a los trabajadores que no asistan al trabajo por la utilización de estas horas sindicales en los términos prevenidos en el presente artículo.

e) Durante el tiempo de la utilización de las horas sindicales reguladas en este artículo, los miembros de las secciones sindicales que dispongan de dichas horas podrán entrar o permanecer en su centro de trabajo fuera de su jornada laboral, así como mantener reuniones con sus afiliados y desarrollar acción sindical fuera de las horas de trabajo, y sin que el ejercicio de estos derechos pueda interrumpir el normal desarrollo del proceso productivo.

5. Para compensar los gastos que se deriven de la actividad sindical, la empresa asignará a las secciones sindicales la cantidad, durante 1999, de 4.550.399 pesetas/mes, salvo que se produzca cesión de actividades. En este caso, se minorará dicha cantidad global en la misma proporción que haya disminuido la plantilla por este motivo.

La anterior cantidad se distribuirá, en su totalidad, entre las secciones sindicales con un mínimo del 10 por 100 del total de representantes del personal y proporcionalmente al número de miembros de Comités de Empresa y Delegados de Personal de cada una de éstas.

Artículo 79. *Delegado Sindical estatal.*

Las Centrales Sindicales o Sindicatos con secciones sindicales reconocidas según el artículo anterior, designarán un Delegado Sindical estatal, quien ostentará la representación de la Central o Sindicato designante dentro de la compañía.

El Delegado Sindical estatal deberá ser trabajador en activo en la Empresa, teniendo las siguientes atribuciones:

1. Representar y defender los intereses del Sindicato a que pertenezca y servir de instrumento de comunicación entre la Central o Sindicato y la Dirección de la compañía.

2. Podrá asistir a las reuniones del Comité Intercentros, Comité de Seguridad y Salud, Comisión Paritaria del Convenio, Comisión Negociadora del Convenio y cuantas Comisiones Mixtas se establezcan en el Convenio Colectivo, con voz pero sin voto.

3. Poseerá 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 del Comité Intercentros, recibiendo la misma información y siendo oído por la compañía en las mismas circunstancias que al citado Comité Intercentros.

4. Podrá mantener reuniones con sus afiliados y repartir propaganda sindical fuera de las horas de trabajo.

5. Será informado y oído por la compañía con carácter previo:

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

b) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslados de trabajadores, cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

c) Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y sus posibles consecuencias.

#### Artículo 80. *Delegados Sindicales provinciales o de centro.*

En aquellos centros de trabajo con 200 o más trabajadores, las secciones sindicales de los Sindicatos que tengan un mínimo del 10 por 100 del total de representantes del personal, a nivel de empresa, podrán elegir un Delegado Sindical.

Igualmente, se podrán sumar los trabajadores de los centros de cada provincia, con el fin de alcanzar el citado número para tener derecho a un Delegado Sindical provincial aunque quedan excluidos de la citada acumulación los centros de trabajo que tengan elegido Delegado Sindical propio.

#### Artículo 81. *Participación sindical.*

Quedará constituida una Comisión de Seguimiento de los Planes Industriales de la compañía con representantes de la Dirección de la empresa y las Centrales Sindicales que hubieran obtenido, al menos, un 25 por 100 del total de Delegados de Personal y miembros de Comités de Empresa; los representantes de los trabajadores en la mencionada Comisión tendrán los derechos de información y consulta que hasta el 30 de septiembre de 1996 correspondían a los representantes sindicales en el Consejo de Administración.

### TÍTULO III

#### Régimen de retribuciones

##### CAPÍTULO I

#### Incrementos salariales globales

#### Artículo 82. *Salarios años 1999-2001.*

El incremento salarial a aplicar, en cada uno de los años de vigencia del presente Convenio, será el IPC previsto por el Gobierno más 0,4 puntos, que se aplicará a todos los conceptos excepto al importe de los trienios cumplidos antes del 1 de enero de 1988 que permanecerán congelados, durante todo el período, en los valores unitarios de 1998 y la cantidad prevista en el primer párrafo del apartado A del número 2 del anexo 2.

Como consecuencia de lo anterior, los salarios, complementos salariales, indemnizaciones, suplidos y resto de percepciones vigentes en la empresa durante el año 1999, son los que expresamente se regulan en el presente Convenio Colectivo, resultando los valores que figuran en las tablas del anexo 1 y correspondientes artículos y anexos del Convenio.

#### Artículo 83. *Revisión salarial.*

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

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

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

##### CAPÍTULO II

#### Salario y complementos salariales

##### SECCIÓN 1.<sup>a</sup> SALARIO BASE

#### Artículo 84. *Salario base.*

Es el salario mensual asignado a cada categoría profesional y grado o grupo profesional y nivel, con los valores que para 1999 figuran en el anexo 1.A.

##### SECCIÓN 2.<sup>a</sup> COMPLEMENTOS PERSONALES

#### Artículo 85. *Complemento de antigüedad.*

A) El personal percibirá el complemento salarial de antigüedad consistente en quinquenios, los cuales se devengarán a partir del primer día del mes en que se cumplan los cinco años; el importe del quinquenio será de 6.712 pesetas mensuales para el año 1999.

Al personal con fecha de ingreso anterior al 12 de septiembre de 1995 le será de aplicación, como condición más beneficiosa y a título personal, lo establecido en la disposición transitoria séptima.

B) Para el cómputo de antigüedad se tendrá en cuenta todo el tiempo servido en la compañía, considerándose como efectivamente trabajados todos los meses o días en que haya percibido un salario o remuneración, bien sea por servicios prestados o en vacaciones, licencias retribuidas y cuando se reciba una prestación económica temporal por accidente de trabajo o enfermedad.

Asimismo, se estimarán como trabajados, a estos efectos, aquellos períodos de tiempo en que el interesado haya permanecido en las siguientes situaciones:

Excedencia forzosa, regulada en el artículo 42.

Prestación del servicio militar o servicio social sustitutorio.

Período de prueba.

Tiempo trabajado en calidad de aprendiz, eventual o interino, siempre que, sin producirse interrupción en la prestación de servicios, el interesado pase a ocupar plaza como trabajador fijo de la plantilla de la compañía.

Permiso sin sueldo.

El período a que se refiere el artículo 43.1 del presente Convenio —excedencia por nacimiento o adopción de hijo—, se computará a efectos de antigüedad.

Por el contrario, no se devengará antigüedad durante el tiempo en que se permanezca en situación de excedencia voluntaria, cualquiera que sea su causa.

En el caso de que un trabajador cause baja por voluntad propia, sin solicitar y obtener excedencia voluntaria, y posteriormente vuelva a ingresar en la compañía, el cómputo de antigüedad se iniciará a partir de la fecha de nuevo ingreso, perdiendo todos los derechos de antigüedad que en su momento pudiera haber obtenido.

##### SECCIÓN 3.<sup>a</sup> COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO

#### Artículo 86. *Por desempeño en puesto de mando y especial responsabilidad.*

Con independencia de las retribuciones que puedan corresponder en atención exclusiva a la categoría profesional, la compañía otorgará un complemento especial a quienes sean designados y ejerzan puestos de mando y especial responsabilidad.

Los complementos que se establecen para los puestos de mando y especial responsabilidad, comenzarán a devengarse a partir del momento en que se produzca la incorporación al puesto y dejarán de percibirse en el momento de cesar en el mismo, salvo lo dispuesto en el último párrafo del presente artículo, y estarán sujetos a las siguientes condiciones:

Guardan íntima relación con el cargo o puesto para el que se otorgan, cualquiera que sea la categoría profesional de quienes lo desempeñen.

Sus cuantías serán fijadas y modificadas discrecionalmente por la compañía.

Se percibirán exclusivamente en cada una de las doce mensualidades normales y no se computarán a ningún efecto para la fijación de los conceptos económicos que correspondan a la categoría profesional del percceptor.

Se computarán para el cálculo de las indemnizaciones derivadas por accidente de trabajo, si así procediere.

En atención a su especial naturaleza, no compensarán ni absorberán conceptos económicos que ya vinieran devengándose. A su vez, tampoco tendrán el carácter de compensables y absorbibles por las futuras mejoras económicas que pudieren corresponder a los interesados por razón exclusiva de su categoría profesional.

El complemento por puesto de mando y especial responsabilidad que se establece actualmente, en niveles cuya asignación queda indicada en el anexo 3, es el siguiente, para el año 1999:

Nivel	Complemento mensual — Pesetas
I	135.165
II	107.102
III	92.837
IV	81.826
V	74.031
VI	59.809
VII	48.332
VIII	34.962
IX	32.362
X	28.063
XI	20.929

Quienes el día 2 de julio de 1981 ostentaran puesto de mando y especial responsabilidad mantendrán su derecho a la consolidación de la asignación que les corresponde (por haber transcurrido dos años desde el inicio de su percepción), al cesar en el puesto para el que fue designado, salvo que el cese obedezca a petición del interesado o a un expediente disciplinario.

#### Artículo 87. *Complemento de turnicidad.*

El personal que esté adscrito, en forma rotativa regular de modo habitual y continuado, a los tres turnos de mañana, tarde y noche, tendrá derecho al percibo de un complemento de turnicidad diario, en la cuantía que para cada categoría, grado y número de trienios perfeccionados, figura en el anexo I.B, para 1999, en los días que trabaje efectivamente en el turno de mañana o en el de tarde, así como en los días de descansos reglamentarios que correspondan y en período de vacaciones. Este complemento es compatible pero no acumulable con el complemento de nocturnidad por lo que los días en que se trabaje en turno de noche se tendrá derecho solamente a percibir el correspondiente complemento de nocturnidad, dentro de las condiciones señaladas en el epígrafe I del artículo siguiente, que trata de este último.

Este complemento se percibirá, asimismo, en los supuestos y en las condiciones siguientes:

En casos de ausencia por accidente de trabajo, enfermedad profesional y maternidad desde el día de la baja, así como en casos de enfermedad común y accidente no laboral que requiera hospitalización.

En casos de ausencia por enfermedad común y accidente no laboral, desde el cuarto día de la baja.

Dicho complemento de turnicidad se percibirá exclusivamente en cada una de las doce mensualidades ordinarias del año.

El valor del complemento regulado en el presente artículo para el personal que ingrese en la empresa con posterioridad al 12 de septiembre de 1995 y quede adscrito al sistema de grupos profesionales es el establecido en la disposición transitoria novena del Convenio. Las condiciones de devengo de este complemento son las reguladas en el presente artículo.

#### Artículo 88. *Complemento de nocturnidad.*

I. El personal que trabaje en turno de noche cuyo horario de trabajo quede comprendido, íntegramente, entre las veintiuna horas y las ocho horas del día siguiente, bien sea en forma fija bien sea en forma rotativa regular, pero siempre de modo permanente, percibirá un complemento diario, en la cuantía que para cada categoría, grado y número de trienios perfeccionados figura en el anexo I.C, para 1999, exclusivamente durante el período de tiempo en que su horario de trabajo coincida dentro de los límites horarios antes citados, con arreglo a las siguientes condiciones:

a) El trabajador adscrito permanentemente de forma fija al turno de noche percibirá este complemento los días en que trabaje efectivamente durante la noche, los días de descanso reglamentarios y durante el período de vacaciones.

b) El trabajador adscrito permanentemente a los tres turnos de forma rotativa regular percibirá el complemento de Nocturnidad, expresamente, los días de trabajo efectivo en turno de noche, así como los días de descanso reglamentarios que correspondan al citado período de trabajo nocturno.

II. En aquellos casos en que no se den alguno de los requisitos condicionantes establecidos en el epígrafe I de este artículo (singularmente, trabajo permanente, en forma fija o rotativa regular, en turno de noche y con horarios íntegramente comprendido entre las veintiuna horas a las ocho horas del día siguiente), pero existan horas trabajadas durante el período de tiempo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana. Dichas horas se satisfarán incrementadas en los valores que, para cada categoría y grado, se relacionan en la columna cuarta del anexo I.A, para 1999.

III. Este complemento se percibirá, asimismo, en los supuestos y en las condiciones siguientes:

En casos de ausencia por accidente de trabajo, enfermedad profesional y maternidad desde el día de la baja, así como en casos de enfermedad común y accidente no laboral que requiera hospitalización.

En casos de ausencia por enfermedad común y accidente no laboral, desde el cuarto día de la baja.

IV. Este complemento se devengará exclusivamente en cada una de las doce mensualidades ordinarias del año.

V. El valor del complemento regulado en el presente artículo para el personal que ingrese en la empresa con posterioridad al 12 de septiembre de 1995 y quede adscrito al sistema de grupos profesionales es el establecido en la disposición transitoria novena del Convenio. Las condiciones de devengo de este complemento son las reguladas en el presente artículo.

#### Artículo 89. *Complemento por ejecución de trabajos de grupo o categoría superior.*

El personal que, por necesidades del servicio, realice trabajos de categoría superior, de conformidad con lo establecido en el artículo 39.3 del Estatuto de los Trabajadores, percibirá la cantidad diferencial que, para 1999, se establece en el anexo I.D, por cada día que desempeñe los trabajos de la categoría superior.

Este complemento comprende e integra las diferencias salariales entre las retribuciones correspondientes a la categoría profesional del interesado y las propias de aquellos cuyas funciones transitoriamente desempeñe.

Para las personas que se encuadren, con posterioridad al 12 de septiembre de 1995, en grupos profesionales se estará a lo que se regule al respecto por la Comisión mixta prevista en el artículo 15.

#### Artículo 90. *Complemento a monitores.*

Los monitores, cuando, con independencia de sus funciones, se les ordene actuar como tales dentro de su jornada, percibirán una gratificación de 1.804 pesetas diarias durante 1999 o de 2.709 pesetas diarias durante 1999 si dicha actuación la realizan fuera de la jornada de trabajo. Este complemento no se computará para calcular el importe de las gratificaciones extraordinarias de junio y Navidad y por participación en beneficios.

#### Artículo 91. *Complemento salarial en el área de informática.*

Con independencia de las retribuciones correspondientes a la categoría o grupo profesional, la compañía podrá establecer un complemento especial y a título personal a quienes, dentro del área de Informática desempeñen alguno de los siguientes puestos: Operador senior, Analista Programador, Analista técnico, Técnico de Sistemas, Técnico de Centro de Información/Ofimática, tanto en el grado de entrada como en el de consolidación para estos tres últimos puestos, y Analista funcional.

No obstante lo anterior, y para los puestos de trabajo de Operador senior, Analista Programador, Analista técnico de entrada, Técnico de Sistemas de entrada, Técnico de Centro de Información/Ofimática de entrada y Analista funcional se establecerá este complemento, con un valor mínimo de 165.625 pesetas anuales durante 1999. Este complemento será asimismo percibido por los trabajadores adscritos al sistema de grupos profesionales y que desarrollen los puestos anteriormente relacionados.

El mencionado complemento se percibirá fraccionadamente en cada una de las doce mensualidades del año, no tendrá carácter consolidable y dejará de percibirse cuando el trabajador cese en el desempeño del puesto en el que se percibe.

La compañía fijará anualmente la cuantía de estos complementos, sin que lo percibido por cada trabajador en el año anterior sea consolidable para el año siguiente.

#### SECCIÓN 4.ª COMPLEMENTOS POR CALIDAD O CANTIDAD DE TRABAJO

#### Artículo 92. *Horas extraordinarias.*

I. a) Las cantidades que corresponde percibir por las horas extraordinarias realizadas serán las que figuren en las columnas quinta y sexta

del anexo 1.A, para el año 1999; la columna quinta corresponde a los valores con los que se retribuirán cada una de las cuatro primeras horas que excedan a la jornada normal en día laborable (horas extras tipo A) y la columna sexta corresponde a los valores a aplicar desde la quinta hora en día laborable así como las que se realicen entre las veintiuna horas y siete horas del día siguiente y las efectuadas en domingo o día festivo (horas extras tipo B).

b) Los valores regulados en el presente artículo para el personal que ingrese en la empresa con posterioridad al 12 de septiembre de 1995 y quede adscrito al sistema de grupos profesionales son los establecidos en la disposición transitoria novena del Convenio. Las condiciones de devengo de estas cantidades son las reguladas en el presente artículo.

II. Alternativamente a su abono como horas extraordinarias, éstas podrán compensarse con descanso de idéntica duración y abono de una compensación económica consistente en el 0,428 del valor de la hora extra tipo A y del 0,500 del valor de la hora extra tipo B (anexo 1.A y disposición transitoria novena, respectivamente) por cada hora trabajada que exceda de la jornada ordinaria de trabajo.

El descanso compensatorio se disfrutará en la fecha que de mutuo acuerdo determinen empresa y trabajador, dentro de los cuatro meses siguientes a aquel en que se hubieran trabajado las horas extraordinarias a compensar.

De no alcanzarse dicho acuerdo se compensará en la forma prevista en el apartado I de este artículo.

#### Artículo 93. *Complemento por desplazamiento de jornada.*

En los casos de desplazamiento de jornada previstos en el artículo 27 del presente Convenio, el personal afectado tendrá derecho a la compensación económica que se regula, para cada categoría, grado y número de trienios, en las tablas que figuran como anexos 1.E y 1.F, para 1999.

El citado complemento tendrá los valores figurados en el anexo 1.E cuando el desplazamiento se produzca a horario diurno; por su parte, cuando el desplazamiento se produzca a horario nocturno los valores de este complemento es el recogido en el anexo 1.F

A estos efectos, se considerará jornada nocturna aquella que se realice en más de su mitad entre las veintiuna y las siete horas. Las restantes se considerarán diurnas.

Esta compensación no se aplicará a las horas extraordinarias que en estos casos, además, pudieran efectuarse, las cuales se cobrarán exclusivamente con los recargos que procedan a tenor de las normas generales del artículo anterior y será incompatible con el percibo del complemento de nocturnidad.

Los valores de la compensación económica regulada en el presente artículo para el personal que ingrese en la empresa con posterioridad al 12 de septiembre de 1995 y quede adscrito al sistema de grupos profesionales es el establecido en la disposición transitoria novena del Convenio. Las condiciones de devengo de estas compensaciones son las reguladas en el presente artículo.

#### Artículo 94. *Complemento por desplazamiento de descanso.*

En los casos de desplazamiento de descanso, regulados en el artículo 28, el personal afectado tendrá derecho a una compensación, por día de descanso desplazado, con valores para 1999, de 8.970 pesetas cuando el descanso desplazado coincida con domingo o día festivo y de 8.751 pesetas en los restantes desplazamientos.

Dicho complemento es incompatible con el percibo del complemento por trabajo en domingo o festivo y con el percibo de horas extras si la jornada realizada no supera la jornada ordinaria así como con el de desplazamiento de jornada.

#### Artículo 95. *Compensación por trabajo en domingo y festivo.*

El personal que, por así establecerlo los respectivos cuadros-horarios, trabaje en domingo o festivo, de acuerdo con el cuadrante establecido, percibirá un complemento salarial, por jornada completa de trabajo, de 8.970 pesetas durante 1999; el citado complemento será incompatible con el percibo de horas extraordinarias si la jornada realizada no supera la jornada ordinaria.

#### Artículo 96. *Compensación por jornada irregular y horas extraordinarias.*

Durante 1999 el importe de las compensaciones por jornada irregular y horas extraordinarias que devenguen quienes estén afectos a esta situación se incrementarán y revisarán, como promedio, en los mismos porcentajes que los restantes conceptos retributivos.

Estas compensaciones no se computarán para calcular el importe de las gratificaciones de junio y Navidad y por participación en beneficios.

#### Artículo 97. *Compensación de tiempo de presencia.*

Se establece una compensación de tiempo de presencia, que percibirán los Conductores de camiones-cisterna de conformidad con lo regulado en el anexo 6.

A los trabajadores ingresados con anterioridad al 12 de septiembre de 1995 se les retribuirá cada hora de presencia que rebase la jornada ordinaria de trabajo con 1.660 pesetas durante el año 1999, con 1.700 pesetas durante el año 2000 y con 1.800 pesetas durante el año 2001.

La citada compensación será de 2.184 pesetas, en 1999, si la hora de presencia se realiza en domingo o día festivo.

Adicionalmente, y a partir del 1 de enero del año 2000, se acuerdan las siguientes compensaciones en tiempo de trabajo:

De la hora doscientas una a la trescientas, una jornada de descanso.  
De la hora trescientas una a la quinientas, dos jornadas de descanso.  
De la hora quinientas una a la seiscientas, tres jornadas de descanso.  
De la hora seiscientas una a la setecientas, cuatro jornadas de descanso.  
De la hora setecientas una en adelante, cinco jornadas de descanso.

Para los conductores ingresados con posterioridad a 12 de septiembre de 1995 el valor de la hora de presencia será, durante 1999, de 1.526 pesetas (o de 2.184 pesetas si se realiza en domingo o día festivo), con las actualizaciones correspondientes para los años siguientes y las jornadas de descanso que se regulan en el párrafo anterior. Cuando alcancen el nivel de desarrollo, las horas de presencia se retribuirán con los valores indicados en el párrafo segundo de este artículo.

La percepción de dicha compensación será incompatible con el devengo del complemento por Desplazamiento de Jornada regulado en el artículo 93 del presente Convenio.

#### Artículo 98. *Plus de relevo.*

El personal adscrito a un régimen de trabajo de tres o más turnos rotativos, deberá relevarse en el puesto de trabajo y percibirá un complemento por relevo de 11.610 pesetas al mes durante 1999. Este complemento no se computará para calcular el importe de las gratificaciones extraordinarias de junio y Navidad y por participación en beneficios, ni se devengará en vacaciones ni en supuestos de IT. A este respecto y por cada día en que el trabajador se encuentre en las situaciones de IT o vacaciones mencionadas anteriormente se le deducirá la cantidad de 386 pesetas durante 1999.

El relevo se establece para garantizar la continuidad del proceso productivo, requiriendo la coincidencia de forma efectiva en el puesto de trabajo, entre el personal entrante y saliente, al objeto de que, sin paralización de la actividad, se puedan transmitir las incidencias, observaciones e instrucciones necesarias, percibiéndolo, exclusivamente, el personal saliente.

El tiempo de solape no será superior a quince minutos por cada relevo, considerándose el posible tiempo adicional como prolongación de jornada.

#### Artículo 99. *Complemento de disponibilidad en inspecciones de cargas.*

El personal adscrito a inspecciones de cargas y mientras desarrolla dicha actividad percibirá un complemento de disponibilidad, como compensación de las especiales condiciones de trabajo, según la regulación que figura en el anexo 8 y con los siguientes importes mensuales:

	Año 1999 - Pesetas
Personal titulado ...	61.359
Personal obrero ....	39.702

#### Artículo 100. *Compensación por comida.*

A las personas en régimen de jornada partida, y que no tengan ninguna otra compensación específica por este motivo, se les abonará, por cada jornada partida realizada, la cantidad de 1.045 pesetas, desde el 1 de enero de 1999 y hasta la fecha de la firma del Convenio; 1.200 pesetas, a partir de la fecha de la firma del Convenio y hasta el 31 de diciembre de 1999; 1.250 pesetas, durante el año 2000, y 1.300 pesetas, durante el año 2001.

SECCIÓN 5.<sup>a</sup> COMPLEMENTOS DE VENCIMIENTO PERIÓDICO SUPERIOR AL MESArtículo 101. *Gratificaciones extraordinarias (junio y Navidad).*

Todo el personal percibirá el importe de una mensualidad en el mes de junio y Navidad. Estas gratificaciones extraordinarias se calcularán sobre los salarios base correspondientes al grupo o categoría profesional, con el nivel o grado que ostente el interesado los días 30 de junio y 31 de diciembre, respectivamente, incrementados, en su caso, con el importe del complemento de antigüedad.

Serán exigibles y se harán efectivas: La gratificación extraordinaria de junio, el día 20 de dicho mes; la gratificación extraordinaria de Navidad, el día 20 del mes de noviembre.

El personal que hubiese ingresado o cesado en el transcurso del año, percibirá las gratificaciones extraordinarias en proporción al tiempo servido en el semestre de su devengo. La fracción de mes natural, en los casos de ingreso o cese, se computará como si hubiese trabajado el mes completo.

Artículo 102. *Gratificación por participación en beneficios.*

El personal percibirá, en concepto de gratificación consolidada por participación en beneficios, el importe de una mensualidad. Esta gratificación se calculará de la misma forma establecida para las gratificaciones extraordinarias de junio y Navidad, si bien se abonará proporcionalmente al tiempo servido durante el ejercicio económico de que se trate, y según el grupo o categoría y antigüedad que se ostente en el escalafón el día 31 de mayo.

La mencionada gratificación será exigible en el momento de la aprobación del balance de la compañía por la Junta general de accionistas, si bien se hará efectiva antes del día 30 de junio; el abono de la misma se mantendrá sea cual fuere el saldo de la cuenta de resultados de la compañía.

## CAPÍTULO III

## Compensaciones y suplidos

Artículo 103. *Por comisión de servicio.*

De conformidad con lo regulado en el artículo 51, el personal desplazado en comisión de servicio percibirá dietas compensatorias y suplidos por gastos de locomoción, a cuyo fin se le extenderá, y el trabajador desplazado deberá liquidar, una «Cuenta de Viaje», conforme a las siguientes condiciones:

a) Dietas compensatorias: Las cuantías de las dietas serán las siguientes:

El importe de las dietas será, para todo el personal, de 9.948 pesetas diarias durante 1999.

El importe de las dietas reducidas tendrá los dos niveles que se indican a continuación:

## Dietas reducidas (pesetas/día)

Niveles	Año 1999
Jefes de Unidades orgánicas y Jefaturas Provinciales del Área Comercial .....	3.268
Resto del personal (excepto conductores de camiones en los supuestos regulados en el anexo 6) .....	2.727

Las dietas diarias que se citan se percibirán exclusivamente por cada día natural en que se pernocte fuera de la residencia o domicilio habitual, en comisión de servicio.

Se percibirá dieta reducida si el regreso de la comisión de servicio tuviera lugar después de finalizar la jornada habitual, o bien después de comenzada la segunda parte de la jornada, si la misma es partida.

La dieta a percibir en los desplazamientos al extranjero en comisión de servicio, será del 300 por 100 de la que habría de devengarse en el territorio nacional.

b) Compensación adicional en comisión de servicio: La compensación adicional, a percibir conforme a lo estipulado en el artículo 34.3 del presente Convenio Colectivo, tendrá la cuantía unitaria y alzada de 3.902 pesetas durante 1999.

c) Gastos de locomoción: Los medios de locomoción que el personal podrá utilizar, opcionalmente, y cuyo importe exacto suplirá la compañía, serán los siguientes:

- Ferrocarril 1.<sup>a</sup> clase y suplemento de cama.
- Avión clase turista.
- Transporte público colectivo por carretera.
- Vehículo propio (si se autoriza).

En caso de desplazamientos a las islas Baleares e islas Canarias, excepcionalmente podrá ser utilizado y suplido el barco.

Para la percepción de los correspondientes suplidos el trabajador deberá presentar, al liquidar la «Cuenta de Viaje», los billetes de los medios de transporte público utilizado, a fin de acreditar el importe exacto que consta en el billete, dada la opción de utilización de medios de que dispone.

Artículo 104. *Por utilización de vehículo propio.*

La compensación a percibir como consecuencia de la utilización de vehículo propio en los desplazamientos en que se autorice este medio de locomoción, se establece en la cifra de 38 pesetas por kilómetro durante 1999.

Podrá utilizarse vehículo propio en los casos siguientes:

Cuando la comisión de servicio comience y termine en el mismo día. Cuando la comisión de servicio sea itinerante y se realice en distintas localidades y centros de trabajo.

Cuando no exista la posibilidad de utilizar servicios públicos y sea de suma urgencia.

Para la utilización de vehículo propio será preceptiva la previa autorización de la Jefatura correspondiente, en cualquier caso.

La misma compensación se percibirá por el personal que tenga que desplazarse a las instalaciones de oleoductos de Rota, El Arahal, Adamuz, Puertollano, Almodóvar, Poblete, Loeches, La Muela, Pobra de Mafumet y San Roque, teniéndose en cuenta lo regulado en la disposición adicional quinta.

Artículo 105. *Compensación por situación de retén.*

El personal de mantenimiento y/o explotación de oleoductos, el personal de mantenimiento de AA/SS y EE/S o adscrito al mantenimiento nacional y/o regional así como las personas del área de Informática que la compañía designe para permanecer en situación de retén, percibirá una compensación por cada designación para este servicio.

En el caso de retenes de fin de semana, éste comenzará a las quince horas del viernes y finalizará a las siete horas del lunes siguiente, con una remuneración de 22.638 pesetas durante 1999.

En el caso de festivos intersemanal, con excepción del sábado, éste comenzará a las quince horas del día anterior y finalizará a las siete horas del día posterior a dicho festivo, con una remuneración de 14.148 pesetas durante 1999.

En el caso de dos festivos consecutivos entre semana, éste comenzará a las quince horas del día anterior y finalizará a las siete horas del día posterior a dichos festivos, con una remuneración de 22.638 pesetas durante 1999.

Dicha situación implica, además de la disponibilidad del trabajador designado para atender incidencias de explotación y/o mantenimiento apreciadas por la Jefatura del centro, el cumplimiento de las siguientes obligaciones:

- a) Permanecer en un radio de 30 kilómetros del centro de trabajo.
- b) Portar el medio de aviso personal que disponga la compañía.
- c) Presentarse en el centro de trabajo en un plazo máximo de cuarenta y cinco minutos desde que reciba el aviso, utilizando su propio vehículo.

Artículo 106. *Compensación en carga y descarga de buques-tanque.*

El personal designado para atender servicios de carga y descarga de buques durante los sábados, domingos y festivos que no se incorporen los citados días al correspondiente turno de trabajo por decisión de la empresa, basada en razones operativas, percibirá, por la anulación mencionada, una compensación de 9.030 pesetas durante 1999, computándose los mencionados días como de descanso a todos los efectos.

Se considerará como sábados y domingos a estos efectos, el período de tiempo comprendido entre las veintidós horas del viernes y las veintidós horas del domingo; respecto del festivo el cómputo se realizará desde las veintidós horas del día anterior y las veintidós horas de dicho festivo.

En todo caso, la compañía deberá comunicar la anulación de cada turno con una antelación de ocho horas a la iniciación del turno correspondiente.

## CAPÍTULO IV

**Pago de haberes y redondeo de percepciones**Artículo 107. *Pago de haberes.*

La compañía queda facultada para efectuar el abono de haberes al personal a través de banco, caja de ahorros o entidad de crédito, mediante los oportunos ingresos o transferencias en la cuenta abierta a nombre de cada perceptor, siempre que concurren los requisitos marcados por la normativa vigente.

La compañía se obliga a entregar el recibo de pago de salario, cuyo formato figura como anexo 10, y a conservar la documentación acreditativa del abono durante un plazo mínimo de cinco años, para las comprobaciones oportunas.

## TÍTULO IV

**Obras sociales**Artículo 108. *Ayudas sociales.*

El personal que reúna los requisitos previstos para cada caso percibirá las ayudas que a continuación se concretan:

a) Ayuda por estudios: Corresponde a los empleados que realicen estudios que se consideren susceptibles de interés o aplicación para la compañía, por lo que habrá de obtener la previa aprobación de la Dirección y consistirá en el abono de las cantidades siguientes:

	Importe anual (1999)
	— Pesetas
Estudios grado superior .....	63.815
Estudios grado medio .....	42.328
Restantes estudios .....	33.834

## b) Ayuda escolar.

1. El personal con más de seis meses de antigüedad en la compañía percibirá, en concepto de ayuda escolar, por cada hijo o menor a su cargo en virtud de resolución administrativa o judicial, las cantidades anuales siguientes:

	Importe ayuda (1999)
	— Pesetas
Hasta cinco años (incluido) .....	21.371
De seis a diez años (ambos inclusive) .....	37.399
De once a catorce años (ambos inclusive) .....	45.416
De quince a diecisiete años (ambos inclusive) .....	55.435
De dieciocho a veintiún años (ambos inclusive) .....	72.128

Las edades fijadas en la escala serán las cumplidas el 15 de agosto de cada año. Teniendo en cuenta la época de mayor incidencia en los gastos de escolaridad, el abono se efectuará, en una sola vez, el 20 de agosto de cada año.

2. Los trabajadores con hijos cuyas edades estén comprendidas entre los veintidós y veinticuatro años (ambos inclusive) percibirán el importe de la matrícula oficial de los estudios de enseñanza, en los grados superior o medio, que cursen sus hijos, siempre que se acredite el debido aprovechamiento; las edades serán las cumplidas el día 15 de agosto de cada año.

c) Ayuda por familiares con minusvalías: Aquellos trabajadores en situación de activo que tengan a su cargo hijos o menores a su cargo en virtud de resolución administrativa o judicial con minusvalías percibirán la cantidad alzada, por cada hijo menor antes citado con minusvalías, de 36.094 pesetas mensuales durante 1999, en los doce meses naturales del año. Se entenderá por personas con minusvalías las así definidas por las normas de la Seguridad Social.

Esta ayuda se hará extensiva a los trabajadores cuyo cónyuge se encuentre en las circunstancias señaladas en el párrafo precedente, previa acreditación de un grado de incapacidad homologable con lo definido, a este respecto, por las normas de la Seguridad Social, y siempre que dicho cónyuge no sea beneficiario de prestaciones pasivas.

d) 1. La percepción de la ayuda por estudios y la ayuda escolar es incompatible en un mismo beneficiario, prevaleciendo, en dicho caso, el derecho del trabajador a la ayuda por estudios.

2. Las percepciones por cada beneficiario en las ayudas escolar y por familiares con minusvalías no se duplicarán en el caso de ser ambos cónyuges trabajadores de la compañía.

Artículo 109. *Ayuda económica para obras sociales.*

I. La compañía contribuirá con un fondo, para dedicarlo a los programas relativos a las obras sociales, a gestionar por el Comité Intercentros, relacionadas en el artículo 73, punto 14, de este Convenio, de 46.218.361 pesetas en 1999.

II. Para ejercicios siguientes, el fondo asignado a estas actividades en lugar de la cantidad fija establecida en el apartado primero del presente artículo, se calculará proporcionalmente al número de trabajadores fijos de plantilla existentes al día 1 de enero de cada año, comparándolo con el existente el día 1 de enero del año anterior, aplicándose, en todo caso, a la cantidad resultante de este cálculo las revisiones anuales que correspondan. Si como consecuencia del sistema de cálculo anterior el fondo resultante para cada año fuese inferior al del año anterior, la diferencia se integrará en el Fondo de Pensiones, previa su distribución, en la cuota ordinaria, entre cada uno de los partícipes del subplan A.

A los efectos anteriores, se tendrá en cuenta que el número de trabajadores fijos de plantilla, el día 1 de enero de 1999, es de 1.801.

Artículo 110. *Comedores.*

La compañía se hará cargo de los gastos fijos, excepto víveres, de los comedores establecidos o que se establezcan, donde las necesidades del servicio lo requieran, a su juicio y previa audiencia del Comité de Empresa.

Igualmente, la compañía abonará una subvención, por cada comida servida al personal, de 355 pesetas durante 1999.

El horario del funcionamiento del comedor establecerá series o turnos entre las doce y quince horas.

El uso de los comedores se hará siempre fuera del horario de trabajo.

La comisión encargada de la administración de los comedores será designada por los representantes de los trabajadores.

Será obligación de la compañía suministrar a la comisión administradora de comedores los medios necesarios para que este servicio se realice con toda regularidad y corrección.

Artículo 111. *Avales para adquisición vivienda.*

La concesión de avales al personal, para la adquisición de viviendas, se regirá por las normas contenidas en el Reglamento correspondiente.

Artículo 112. *Anticipos.*

Tomando en consideración el actual sistema de pagos establecido en la empresa, con devengos pendientes de liquidar a lo largo de todo el año, el personal con más de seis meses de antigüedad en la compañía tendrá derecho a un anticipo de hasta dos mensualidades del salario base y complemento de antigüedad que el peticionario tenga asignados.

Los anticipos de salarios no devengarán interés alguno y el plazo para la devolución de los mismos será, como máximo, de dieciocho meses.

No podrá solicitarse un nuevo anticipo hasta transcurridos nueve meses de la cancelación del precedente.

La concesión de anticipos no excederá del 4 por 100 de la nómina mensual del personal de tierra, siendo otorgados por orden cronológico de petición.

No obstante lo prevenido en los dos párrafos anteriores, la Comisión de Bienestar Social podrá informar favorablemente la concesión excepcional, por parte de la Compañía, de otros anticipos en casos de urgente necesidad.

## TÍTULO V

**Seguridad y salud en el trabajo**Artículo 113. *Seguridad y salud laboral.*

En todas aquellas materias que afecten a la seguridad e higiene en el trabajo, será de aplicación la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, sus normas reglamentarias de desarrollo y demás normativa concordante. Las disposiciones de carácter laboral

contenidas en dicha Ley, así como las normas reglamentarias que se dicten para su desarrollo, tienen el carácter de Derecho necesario mínimo 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:

#### 1. Principios generales:

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

Evitar y combatir los riesgos en su origen.

Evaluar aquellos que no se puedan evitar.

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

Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

Planificar la prevención.

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

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

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

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

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

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 1561/95, de 21 de septiembre, en relación con las limitaciones de los tiempos de exposición al riesgo.

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

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 114. *Delegados de Prevención.*

Los Delegados de Prevención serán elegidos por y entre los representantes de los trabajadores conforme a la escala establecida en el artículo 35 de la Ley. Las Secciones Sindicales podrán designar hasta un máximo de un 10 por 100, de entre los trabajadores que se consideren cualificados aún sin ser miembros de los Comités de Empresa o Delegado de Personal. Los así designados no devengarán horas sindicales. En ningún caso podrá superarse por esta vía el número máximo establecido por el mencionado artículo 35. En los centros de trabajo de hasta treinta trabajadores el Delegado de Personal será el Delegado de Prevención, y en los centros de trabajo en los que el número de trabajadores oscile entre treinta y uno y cuarenta y nueve habrá un Delegado de Prevención que será elegido por y entre los representantes del personal.

En lo que se refiere a sus competencias y facultades se estará a lo previsto en el artículo 36 de la Ley 31/95.

Será de aplicación a los Delegados de Prevención lo previsto en el artículo 37 de la Ley de Prevención 31/95. En su condición de representantes de los trabajadores, podrán utilizar horas sindicales para el desarrollo de su actividad como tales.

No obstante lo anterior, será considerado, en todo caso, como tiempo efectivo de trabajo, sin imputación al crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del número 2 del artículo 36 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

#### Artículo 115. *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.

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

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

La dirección de la empresa aportará los recursos humanos y materiales necesarios tanto para la elaboración de las actas, así como para la preparación y circulación de la información necesaria para las reuniones del Comité, y todas aquellas que la Ley prevé que han de ser facilitadas a los miembros del Comité.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 116. *Comités Intercentros de Seguridad y Salud.*

1. El Comité Intercentros de Seguridad y Salud, creado de conformidad con lo previsto en el apartado 3, párrafo segundo, del artículo 38 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, asumirá las competencias y facultades correspondientes a los Delegados de Prevención y Comités de Seguridad y Salud, cuando la materia o asuntos de que se trate sea de ámbito superior al de un Centro de trabajo.

2. El Comité Intercentros de Seguridad y Salud, de composición paritaria en las representaciones de empresa y trabajadores, establecerá sus propias normas de funcionamiento.

3. Adicionalmente a las recogidas en el apartado 1, constituyen competencias y facultades del Comité Intercentros de Seguridad y Salud:

a) Entender sobre las materias de seguridad y adopción de medidas que procedan cuando afecten a más de un Centro de trabajo.

En los casos de conflicto, sobre la competencia y facultad específica para entender de determinadas materias o asuntos entre Delegados de Prevención; Comités de Seguridad y Salud y Comité Intercentro de Seguridad y Salud, la competencia para entender de dicha materia o asunto corresponderá a este último, dado el mayor ámbito funcional y competencial del mismo.

b) Participar en la elaboración del sistema de análisis de incidentes y de accidentes, en el que se contemplará la participación conjunta de empresa y Delegados de Prevención.

c) Conocer y analizar cuantos incidentes y accidentes se produzcan en los Centros de trabajo de «CLH, Sociedad Anónima», Tierra.

d) Recibir información sobre incidentes y accidentes ocurridos durante la ejecución de contratos.

e) Recibir información, y seguimiento de las Mutuas Patronales de Accidentes de Trabajo, que cubran las citadas contingencias al personal de Tierra de «CLH, Sociedad Anónima».

f) Intervenir en la elección de calzado y ropa de trabajo.

#### Artículo 117. *Formación en materia de prevención.*

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

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

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

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

Estos programas de formación se consultarán en el seno de los Comités de Seguridad y Salud, pudiéndose incluir dentro de los mismos las acciones

formativas promovidas directamente por las Organizaciones Sindicales para sus Delegados.

#### Artículo 118. *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.

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

#### Artículo 119. *Protección a la maternidad.*

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

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

Dentro del Departamento, con el mismo horario.

Dentro del Departamento, con distinto horario.

En otro Departamento y con el mismo horario.

En otro Departamento y con distinto horario.

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

#### Artículo 120. *Protección de los menores.*

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

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

#### Artículo 121. *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 aquéllos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a riesgos derivados del trabajo.

#### Artículo 122. *Medio ambiente.*

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

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

Para alcanzar los objetivos marcados, se considera fundamental adoptar los siguientes acuerdos:

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

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

## TÍTULO VI

### Solución extrajudicial de conflictos laborales

#### Artículo 123. *Solución extrajudicial de conflictos laborales.*

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

Intervención de las comisiones paritarias de empresa.

Intervención de la Comisión de Seguimiento del II Acuerdo Marco para las empresas del Grupo Repsol (en adelante, II Acuerdo Marco).

Mediación.

Arbitraje.

2. Intervención previa de las comisiones paritarias de empresa.—La aplicación de los procedimientos previstos en el presente título para la solución extrajudicial de los conflictos laborales de ámbito no superior a la empresa requerirá la previa sumisión del conflicto ante la Comisión Paritaria establecida en los artículos 68 y 69 del Convenio Colectivo. 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 II Acuerdo Marco.—El estudio y debate de la cuestión en conflicto por parte de la Comisión de Seguimiento del II Acuerdo Marco será paso previo imprescindible para la aplicación de los mecanismos previstos en los artículos siguientes, cualquiera que sea el ámbito del conflicto. Los acuerdos alcanzados en el ejercicio de esta función previa tendrán la misma fuerza de obligar que se atribuye a los acuerdos de mediación y a los laudos arbitrales en el presente título. Durante el período fijado para el estudio y debate de la cuestión, las partes se abstendrán de adoptar cualquier otra medida dirigida a la solución del conflicto, incluidos la huelga y el cierre patronal. El plazo para la finalización del presente procedimiento será de diez días, salvo en caso de intervención previa a una huelga, en que será de setenta y dos horas. Si transcurrido el plazo de veintidós días desde la interposición del conflicto ante la Comisión de Seguimiento del II Acuerdo Marco, ésta no se hubiese podido reunir, se dará por cumplido el trámite de solución extrajudicial de conflictos laborales.

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 «CLH, S.A.», 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 apartado 3 (intervención previa de la Comisión de Seguimiento del II Acuerdo Marco).

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 2 y 3 anteriores (intervención previa de la Comisión Paritaria de Empresa y de la Comisión de Seguimiento del II Acuerdo Marco).

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

6. Procedimientos.—Agotados los trámites previos de resolución fijados en los apartados 2 y 3, 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 número anterior a los conflictos laborales descritos en el número 5 (es decir, no sometibles al ASEC), está encomendada a la Comisión de Seguimiento del II 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 deberán transcurrir al menos setenta y dos horas, sin que ello implique la ampliación de los plazos legales.

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

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

9. Procedimiento de mediación.—La Comisión de Seguimiento del II Acuerdo Marco, una vez agotados los trámites fijados en los apartados 2 y 3, 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, 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 II 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 en 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 II 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 apartado anterior.

13. Normas comunes.—La Comisión de Seguimiento del II 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. *Personal de la Flota.*

Se reconoce al personal de la Flota de la Compañía el derecho a participar en las pruebas de promoción para puestos de trabajo no cubiertos por personal de Tierra de la Compañía, previa la adecuada asimilación de cada titulación o categoría profesional a las existentes en el personal de Tierra. Esta asimilación se establecerá por la Dirección de la Compañía, oídos los respectivos Comités de Empresa.

Para hacer uso de estos derechos, el personal de la flota deberá tener una antigüedad mínima de cinco años en la compañía y, superadas las pruebas correspondientes, se integrará a todos los efectos en el régimen jurídico laboral de Tierra, donde se le respetará la antigüedad que ostente dentro de la empresa.

#### Disposición adicional segunda. *Cambio de categoría.*

Los trabajadores que hayan cambiado de categoría por virtud de la promoción tendrán derecho a reintegrarse a la categoría laboral de origen en el mismo grado y número que ocupaban anteriormente.

#### Disposición adicional tercera. *Comisión de Bienestar Social.*

Creada con el fin de desarrollar y promocionar actividades sociales, actuará con arreglo a las siguientes normas:

1.<sup>a</sup> La Comisión de Bienestar Social tendrá como objeto cooperar a una mejora constante del bienestar del trabajador y su entorno humano.

2.<sup>a</sup> La Comisión de Bienestar Social entenderá, especialmente, en las siguientes cuestiones:

a) Consideración de los casos de incapacidad transitoria, en que concurren situaciones económicas carenciales.

b) Consideración de los costos de las matrículas oficiales correspondientes a los estudios universitarios, realizados por los trabajadores de la Compañía, cuando dichos costes rebasen la cuantía de la ayuda fijada para ayuda por estudios.

c) Actuación sobre las necesidades excepcionales de los trabajadores cuando no concorra lo que para la concesión de anticipos reglamentarios se señala en el Convenio.

d) Promover las actuaciones que se estimen convenientes para la asistencia a familiares con minusvalías, así como entender sobre el grado de incapacidad del cónyuge que se menciona en el artículo 108, apartado c) del Convenio.

e) Administración del fondo especial destinado a atender situaciones derivadas de la drogadicción.

f) Adopción de las medidas adecuadas a la ayuda para hijos de trabajadores que han sido trasladados en condiciones de pactado, forzoso o por expediente laboral.

Se tendrá en cuenta a este respecto, los estudios que realicen los hijos y las condiciones de mantenimiento de los mismos en la nueva localidad.

3.<sup>a</sup> La Comisión de Bienestar Social estará integrada por cuatro miembros, de los cuales dos serán designados por la Dirección de la Compañía; uno de estos dos miembros ejercerá las funciones de Presidente de la Comisión.

Los otros dos miembros serán designados por las Secciones Sindicales de entre los Delegados Sindicales de Empresa, siendo los gastos que origine dichos Delegados a cargo de las respectivas Secciones Sindicales; uno de ellos actuará como Secretario.

La Comisión de Bienestar Social celebrará reuniones ordinarias con periodicidad bimestral.

4.<sup>a</sup> Los acuerdos de la Comisión de Bienestar Social, en relación con los temas anteriormente señalados, tendrán la consideración de ejecutivos, siempre que exista un presupuesto anual aprobado por la Dirección de la Compañía.

#### Disposición adicional cuarta. *Prevención de riesgos laborales.*

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

De tal forma, y conforme a lo establecido en el artículo 35.4 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, se mantendrán Comités Únicos de Seguridad y Salud en los centros de trabajo de Capitán Haya, 41, y complejo de Méndez Álvaro, 44, con tres Delegados de Prevención en cada Centro. Los Delegados de Prevención serán nombrados entre los representantes de los trabajadores que presten servicio en cada uno de ellos. El procedimiento será similar al establecido en el Estatuto de los Trabajadores para la elección al Comité de Empresa, por el sistema de listas cerradas.

#### Disposición adicional quinta. *Distancias máximas de residencia con respecto a instalaciones de oleoductos.*

El personal que se incorpore a partir del 28 de agosto de 1986 a cualquiera de las instalaciones de oleoductos, que se mencionan a continuación, percibirá la compensación por uso de vehículo propio, regulada en el artículo 104, considerándose las distancias que figuran en la siguiente relación como máximas, dado que las localidades que se señalan cuentan con los suficientes equipamientos educativos, sanitarios y de servicio.

Se mantendrán con carácter personal las condiciones que viniera disfrutando el personal destinado en dichos Centros de Trabajo con anterioridad al 28 de agosto de 1986, conforme a Convenios anteriores, mientras no varíe su localidad de residencia.

Centro	Localidad de residencia	Distancia — kilómetros
Rota.	El Puerto de Santa María (Cádiz).	6,5
El Arahal.	Alcalá de Guadaíra.	28,0
Adamuz.	Montoro.	33,5
Poblete.	Ciudad Real.	10,5
Puertollano.	Puertollano.	6,5
Almodóvar.	Puertollano.	10,0
Loches.	Alcalá de Henares.	16,0
La Muela.	Zaragoza.	24,0
Pobla de Mafumet.	Tarragona.	10,5
San Roque.	La Línea.	11,0

#### Disposición adicional sexta. *Vestuario.*

Las prendas de vestuario se entregarán en una sola vez al año y dentro del primer trimestre.

#### Disposición adicional séptima. *Garantía en caso de pérdida del permiso de conducción*

En los casos de pérdida del permiso de conducción por los Oficiales de Mantenimiento de AA/SS y EE/SS, los Oficiales Profesionales conductores de vehículos ligeros, los Oficiales Profesionales de mantenimiento y explotación del área de oleoductos y personal que desempeñe sus fun-

ciones en las áreas de mantenimiento regional y nacional, tanto si obedece a sanción por infracción, como si se debe a incapacidad física, será de aplicación el régimen de garantías de empleo regulado en el anexo 6 del presente Convenio.

Disposición adicional octava. *Aportaciones al plan de pensiones.*

A) La aportación del Promotor al Plan de Pensiones, para el personal que ingrese en la compañía después del 17 de julio de 1997 será de un 3,5 por 100 del salario computable, entendiéndose, como tal, la suma del salario base y complemento de antigüedad.

El porcentaje de la aportación obligatoria del trabajador será el 0,5 por 100 de su salario computable y del 1 por 100 a partir de los cuarenta y cinco años.

B) Se reconoce, como condición más beneficiosa y a título personal, a los trabajadores de la Compañía ingresados con anterioridad al 17 de julio de 1997 las siguientes aportaciones:

#### I. Aportación ordinaria.

1. Durante 1999, la Compañía realizará al Fondo de Pensiones una aportación periódica mensual de 11.483 pesetas, por trabajador fijo de plantilla, nacido con posterioridad al 31 de diciembre de 1937, y hasta que el mismo cause baja en la empresa.

2. Las aportaciones previstas en el número anterior para el año 1999 se revisarán conforme a lo regulado en el artículo 83; para los años 2000 y 2001 se actualizarán y revisarán conforme a lo estipulado en los artículos 82 y 83, y en años sucesivos, en los mismos porcentajes que se actualicen y revisen los salarios base.

#### II. Aportación extraordinaria.

La empresa realizará por cada trabajador fijo, cuya relación laboral se rija por el presente Convenio Colectivo, que hayan nacido con posterioridad al 31 de diciembre de 1936, y se encuentren en activo al 30 de junio, las siguientes aportaciones extraordinarias al Plan de Pensiones de «CLH, Sociedad Anónima»:

Año 1999: 43.741 pesetas.

En años sucesivos, la citada aportación extraordinaria será equivalente al 4,4 por 100 del saldo existente, el día 1 de enero de cada año, del fondo interno establecido para cubrir las obligaciones de premio de jubilación a que se refiere el apartado A del número 2 del anexo 2 del Convenio Colectivo.

A estos efectos, el saldo del fondo interno del día 1 de enero de cada año se determinará, a valores actuales, aplicando una tasa de actualización anual superior en tres puntos a la tasa de actualización de salarios.

Dicha aportación se efectuará el día 30 de junio de cada año y se distribuirá entre los trabajadores fijos, cuya relación laboral se rija por Convenio Colectivo, y hayan nacido con posterioridad al 31 de diciembre de 1936.

Durante la vigencia del presente Convenio se realizarán los oportunos estudios financieros y actuariales al objeto de proceder a la externalización, en el plazo previsto en el II Acuerdo Marco del «Grupo Repsol, Sociedad Anónima», del derecho que tienen reconocido, en el momento de su jubilación, el personal con menos de 50 años al 31 de diciembre de 1986 (apartado A del número 2 del anexo 2 del Convenio Colectivo).

#### III. Aportación extraordinaria adicional en el período 1999-2001.

Como consecuencia de la no actualización del módulo del premio de jubilación regulado en el apartado A del número 2 del anexo 2 del Convenio, se procederá a realizar una aportación adicional (en los meses de octubre de 1999 y de junio del 2000 y 2001) a favor del personal nacido después del 31 de diciembre 1937, que se obtiene de multiplicar el diferencial por la no actualización, en cada uno de los citados años, por el número de años de servicio al 31 de diciembre de 1991. En 1999, dicho importe es el resultado de multiplicar 1.689 pesetas por el número de años de servicio al 31 de diciembre de 1999.

Disposición adicional novena. *Vinculación a la totalidad.*

El conjunto de derechos y obligaciones, pactado de acuerdo con las cláusulas de este Convenio, constituye un todo indivisible y, por consiguiente, si los organismos competentes dejasen sin efecto parte o alguno de sus artículos, disposiciones o anexos, el Convenio quedará invalidado en su totalidad y volverá al trámite de deliberación para reconsiderar su contenido.

Disposición adicional décima. *Incorporación de trabajadores fijos discontinuos.*

A los efectos de lo prevenido en el artículo 12.3 del Estatuto de los Trabajadores, el orden de llamada del personal que tenga la condición de fijo discontinuo será el de la antigüedad y según las necesidades organizativas y productivas del centro de trabajo.

La Compañía cursará comunicación escrita al trabajador correspondiente, haciendo constar en la misma la fecha de incorporación al puesto de trabajo, período de duración de la prestación de servicios y las condiciones de contratación referidas en el apartado cuarto del artículo 67 del presente Convenio.

Disposición adicional undécima. *Aplicación del II Acuerdo Marco del Grupo Repsol.*

El II Acuerdo Marco del Grupo Repsol, suscrito el 11 de mayo de 1999 («Boletín Oficial del Estado», número 176, de 24 de julio), forma parte integrante del presente Convenio Colectivo, con la naturaleza, ámbito y vigencia que en el mismo se establecen.

Disposición transitoria primera. *Régimen transitorio de cuadrantes durante 1999/2001.*

1. Durante la vigencia del Convenio y en aquellos centros donde no se apliquen cuadrantes anuales, se fijarán, con carácter experimental, los cuadrantes anuales a que se refiere el artículo 26.3 del vigente Convenio, que incluirán el horario diario al que estará adscrito cada trabajador, días de descanso y días de vacaciones.

2. Para ello, se elaborará, para los centros y personas que no estén adscritos a regímenes especiales de jornada a que se refiere el artículo 30 del Convenio, cuadrantes anuales en los años 1999, 2000 y 2001. No obstante, para los citados Centros y personas a que se refiere el artículo 30 se fijarán cuadrantes, los cuales se ajustarán a los expresamente previsto en los respectivos anexos.

3. Ambas partes se reunirán, en noviembre de cada uno de los años de vigencia del Convenio, para analizar los costes derivados de la nueva organización implantada en función de los cuadrantes anuales y en orden a adoptar las decisiones oportunas para su continuidad o para que se vuelva a la situación de 1990 en aquellos centros donde no se aplicaban los cuadrantes anuales.

A tal efecto, se efectuará un seguimiento de los costes que por desplazamientos de jornada y de descansos se produzcan a lo largo de cada uno de los años del período 1999-2001, y caso de ser dichos costos anuales superiores, en términos de homogeneidad, en un 20 por 100 a los de 1990, se volvería a la situación de cuadrantes de 1990.

Disposición transitoria segunda. *Vigilancia de instalaciones.*

Cuando legalmente sea posible, en aquellas instalaciones que en la actualidad existe vigilancia jurada concertada con empresas de seguridad, los servicios de vigilancia y guardería serán desempeñados por personal excedente funcional, que mantendrá su categoría profesional y tendrá derecho a percibir el complemento económico necesario para igualar su retribución a la propia del vigilante.

Disposición transitoria tercera. *Economato.*

El personal que a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo se encontrara destinado en la provincia de Vizcaya y viniera disfrutando de las condiciones de adhesión a economato laboral, a que se hacía referencia en el artículo 119 del Convenio de CAMPSA de 1984, seguirán manteniendo el mencionado disfrute a título enteramente personal.

Disposición transitoria cuarta. *Oficiales Operadores de Explotación de Oleoductos en Rota-Zaragoza.*

Los Oficiales Operadores de Explotación de Oleoductos que en la actualidad desarrollan su trabajo en las consolas de las estaciones de bombeo de los oleoductos no telemandados seguirán realizando las mismas funciones que desarrollan en la actualidad.

En el momento que estas instalaciones sean telemandadas, los Oficiales Operadores de Explotación de Oleoductos desarrollarán la totalidad de las funciones descritas en esta categoría.

Disposición transitoria quinta. *Cobertura de vacantes.*

En los supuestos que haya personal excedente funcional con categoría superior o equivalente a las vacantes a cubrir, dicho personal podrá participar en los procesos de selección que se realicen para la cobertura de las mismas, siendo opción del trabajador el mantenimiento de sus condiciones económicas y grupo de cotización a la Seguridad Social en el puesto de trabajo anterior o el ajustarlas al nuevo puesto, recibiendo una compensación económica por una sola vez y a tanto alzado.

Disposición transitoria sexta. *Ascensos entre grados para el personal ingresado en la Compañía con anterioridad al 12 de septiembre de 1995.*

Se reconoce al personal de plantilla de la Compañía, ingresado con anterioridad al 12 de septiembre de 1995, como condición más beneficiosa y a título personal, el ascenso entre los grados de entrada y consolidación en los siguientes términos:

El ascenso del grado de entrada al de consolidación se producirá automáticamente cuando el interesado haya cumplido cinco años de permanencia en el grado de entrada, excepto para los titulados superiores y técnicos superiores.

Para los titulados y técnicos superiores ingresados entre el 14 de abril de 1992 y el 12 de septiembre de 1995, la permanencia en el grado de entrada será de siete años cuando se trate de personal de nuevo ingreso, y de tres años cuando accedan a dicha categoría por promoción interna. Los titulados y técnicos superiores que hayan accedido al grado de entrada con anterioridad al 14 de abril de 1992 el ascenso al grado de consolidación se producirá cuando se hayan cumplido cinco años de permanencia en el grado de entrada, manteniéndose las condiciones económicas que se tuviesen reconocidas, actualizándose las mismas, tanto en el presente Convenio como en los futuros, hasta que asciendan al grado superior, en los porcentajes de actualización salarial que se pacten en los mencionados Convenios.

Estos ascensos, dada la igualdad de funciones en los distintos grados de cada subgrupo, no implicarán cambio de residencia.

Disposición transitoria séptima. *Complemento de antigüedad para el personal ingresado con anterioridad al 12 de septiembre de 1995.*

Se reconoce al personal de plantilla de la Compañía, ingresado con anterioridad al 12 de septiembre de 1995, como condición más beneficiosa y a título personal, el percibo del complemento de antigüedad en los siguientes términos:

A) Percibirán el complemento de antigüedad consistente en trienios; el importe del citado complemento vendrá determinado por la suma de los siguientes componentes:

a) Los trienios perfeccionados con anterioridad al 31 de diciembre de 1987 con los valores unitarios que para cada categoría y grado figura en la columna tercera del anexo I.A, para 1999; a tal efecto, se tendrá en cuenta la categoría y grado que el trabajador ostente en cada momento.

b) Los trienios perfeccionados con posterioridad al 31 de diciembre de 1987 con el valor único, para todos los trabajadores, por trienio y mes, de 6.712 pesetas durante 1999.

B) Para el cómputo de antigüedad, se estará a lo regulado en el artículo 85 del Convenio.

Disposición transitoria octava. *Complemento personal para los trabajadores ingresados con anterioridad al 12 de septiembre de 1995.*

El personal de plantilla de la Compañía, ingresado con anterioridad al 12 de septiembre de 1995, como condición más beneficiosa y a título personal, percibirá un complemento personal que comprende y absorbe los complementos de peligrosidad, asiduidad, transporte, de residencia en las islas Baleares, por condiciones especiales de trabajo en aeropuertos, contemplados en el Convenio del año 1993, así como el plus de disponibilidad para los conductores de Villaverde; este último complemento absorbe y compensa, para este colectivo, el complemento de turnicidad.

En el presente Convenio, así como en años sucesivos, el complemento personal se actualizará con los mismos criterios que el salario base.

Disposición transitoria novena. *Complementos retributivos para el personal ingresado con posterioridad al 12 de septiembre de 1995.*

En tanto se proceda a desarrollar lo prevenido en el apartado III del artículo 15, que determina la reclasificación e integración de todo el per-

sonal de plantilla en grupos profesionales, con carácter transitorio y hasta que se lleve a efecto la citada integración, el personal que ingrese en la empresa con posterioridad al 12 de septiembre de 1995 y quede adscrito al precitado sistema de grupos profesionales percibirá los complementos salariales que se indican y en los valores fijados en la presente disposición transitoria.

Una vez efectuada la integración y reclasificación en grupos profesionales, los valores de los complementos salariales regulados en esta disposición transitoria y en el presente Convenio serán los que al respecto se pacten. En este sentido, se tenderá a la homogeneización de los valores de estos conceptos actualizándose los mismos en los grupos profesionales que proceda.

A) Complemento de turnicidad: Tendrá un valor unitario, para todos los grupos profesionales, de 573 pesetas/día durante 1999.

B) Complemento de nocturnidad: Tendrá un valor unitario, para todos los grupos profesionales, de 1.147 pesetas/día durante 1999.

C) Compensación por horas extraordinarias: Las cantidades a percibir por cada grupo profesional y cada hora extraordinaria realizada serán las siguientes:

Para el año 1999 (pesetas/hora extraordinaria).

Grupos profesionales	Horas extras tipo A		Horas extras tipo B	
	Nivel entrada	Nivel básico	Nivel entrada	Nivel básico
Técnico superior .....	2.132	2.317	2.436	2.646
Técnico medio .....	1.757	2.064	2.008	2.359
Técnico ayudante .....	1.598	1.720	1.827	1.966
Operarios cualificados y administrativos .....	1.308	1.494	1.308	1.494
Operarios .....	1.308	1.494	1.308	1.494

Se entenderá como hora extraordinaria de tipo A cada una de las cuatro primeras horas que excedan de la jornada normal en día laborable, correspondiendo las de tipo B a las realizadas a partir de la quinta hora en día laborable y las que se realicen entre las 21 horas y 7 horas del día siguiente y las efectuadas en domingo o día festivo.

D) Complemento por desplazamiento de jornada: Tendrán un valor unitario, para todos los Grupos profesionales, según el siguiente desglose:

Año 1999:

A horario diurno: 2.337 pesetas/día.

A horario nocturno : 4.152 pesetas/día.

Disposición transitoria décima. *Garantía de empleo.*

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, la empresa se compromete a no ajustar plantillas por ninguna circunstancia ni siquiera en los supuestos contemplados en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores. Cualquier tipo de baja será de aceptación voluntaria por parte del trabajador.

Para el personal no incluido en la estructura organizativa, la Compañía mantendrá el plan de bajas incentivadas con las condiciones y criterios que se vienen aplicando en la actualidad, propiciando la búsqueda de empleos alternativos para el personal sin ocupación.

Disposición transitoria undécima. *Adaptación de cuadros horarios.*

Para los centros de trabajo que a la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo no se haya llevado a efecto la adaptación del Cuadro horario a lo previsto en aquél, las partes firmantes de este Convenio acordarán los términos de dicha adaptación para su entrada en vigor el día 1 de abril de 1996.

Disposición transitoria duodécima. *Compensación congelada, factoría Villaverde.*

Al personal destinado en la factoría de Villaverde que, en el momento de la vigencia de este Convenio, se la abona una compensación económica por el tiempo invertido en el transporte al considerarlo como trabajado, continuará percibiendo la misma a título meramente personalísimo y transitorio, mientras permanezca en tal destino, congelando su actual cuantía económica.

## ANEXO 1

## Tabla de salarios base y complementos de Convenio

(PESETAS MENSUALES EN JORNADA COMPLETA)

Tablas salariales, Convenio Tierra-1999

Categorías	Salario base — Pesetas	Trienio antiguo — Pesetas	Nocturn. Horas — Pesetas	H. extras Tipo A — Pesetas	H. extras Tipo B — Pesetas
Tit. Superior .....	384.088	15.096	317	4.127	4.718
Tit. Superior ent.-ant. ....	338.773	13.066	277	3.169	3.623
Tit. superior entrada .....	271.019	10.453	222	2.434	2.784
Téc. superior .....	384.088	15.096	317	4.292	4.906
Téc. superior ent.-ant. ....	338.773	13.066	277	3.456	3.951
Téc. superior entrada .....	271.019	10.453	222	2.434	2.784
Tit. medio .....	262.931	9.900	209	2.839	3.245
Tit. medio entrada .....	249.478	9.201	197	2.360	2.698
Téc. medio .....	262.931	9.900	209	2.730	3.121
Téc. medio entrada .....	249.478	9.201	197	2.563	2.929
Téc. Delineante .....	236.721	7.382	184	2.432	2.782
Téc. Auxiliar .....	204.175	7.351	152	2.371	2.709
Téc. Seg. Patrimonial .....	229.603	8.471	180	2.604	2.975
Administrativo .....	229.603	8.471	180	2.604	2.975
Administrativo entrada .....	217.116	7.748	167	2.251	2.574
Aux. Administrativo .....	194.741	6.923	146	2.065	2.360
Aux. Administrativo ent. ....	189.392	6.564	141	1.916	2.189
Ordenanza .....	179.711	6.200	127	1.954	2.234
Of. Instrumentista .....	210.010	6.970	157	2.169	2.478
Analista de laboratorio .....	210.010	6.970	157	2.394	2.735
Of. Mant. Oleoductos .....	210.010	6.970	157	2.169	2.478
Of. Mant. AA.SS. ....	194.063	6.323	142	2.106	2.408
Of. Oper. Sala Control .....	194.063	6.323	142	2.040	2.329
Of. Espec. Mantenimiento .....	194.063	6.323	142	2.040	2.329
Of. Explotación Oleods. ....	194.063	6.323	142	2.040	2.329
Ensayista laboratorio .....	186.089	6.323	136	2.095	2.394

Categorías	Salario base — Pesetas	Trienio antiguo — Pesetas	Nocturn. Horas — Pesetas	H. extras Tipo A — Pesetas	H. extras Tipo B — Pesetas
Of. Especialista operaciones .....	186.089	6.323	136	2.095	2.394
Of. Mant. Instalaciones .....	186.089	6.323	136	2.027	2.316
Of. Conductor cc/cc .....	186.089	6.323	136	1.958	2.238
Of. Profesional .....	179.711	6.200	127	1.954	2.234
Of. Manipulador .....	179.711	6.200	127	1.954	2.234
Vigilante seguridad .....	179.711	6.200	127	1.954	2.234

## ANEXO 1.A

Grupos profesionales	Sal. Base Niv. Entr. — Pesetas
Técnico superior .....	235.950
Técnico medio .....	184.714
Técnico ayudante .....	157.886
Op. cualif. y admnvs. ....	135.603
Operarios .....	128.274

  

Grupos profesionales	Sal. Base Niv. básico — Pesetas
Técnico superior .....	256.327
Técnico medio .....	217.113
Técnico ayudante .....	169.907
Op. caulif. y admnvs. ....	157.886
Operario .....	135.603

## ANEXO 1.B

Categorías	Turnicidad — Pesetas/día													
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Tit. superior .....	1.710	1.794	1.879	1.963	2.047	2.128	2.216	2.299	2.383	2.467	2.549	2.638	2.720	2.804
Tit. superior ent.-ant. ....	1.480	1.555	1.626	1.699	1.771	1.846	1.913	1.988	2.063	2.134	2.209	2.280	2.355	2.428
Tit. superior entrada .....	1.185	1.243	1.300	1.360	1.416	1.476	1.531	1.591	1.651	1.706	1.767	1.825	1.885	1.943
Tec. superior .....	1.710	1.794	1.879	1.963	2.047	2.128	2.216	2.299	2.383	2.467	2.549	2.638	2.720	2.804
Tec. superior ent.-ant. ....	1.480	1.555	1.626	1.699	1.771	1.846	1.913	1.988	2.063	2.134	2.209	2.280	2.355	2.428
Tec. superior entrada .....	1.185	1.243	1.300	1.360	1.416	1.476	1.531	1.591	1.651	1.706	1.767	1.825	1.885	1.943
Tit. medio .....	1.121	1.175	1.231	1.288	1.341	1.398	1.452	1.508	1.561	1.618	1.672	1.728	1.782	1.841
Tit. medio entrada .....	1.045	1.099	1.144	1.197	1.248	1.299	1.350	1.402	1.454	1.507	1.556	1.605	1.655	1.709
Tec. medio .....	1.121	1.175	1.231	1.288	1.341	1.398	1.452	1.508	1.561	1.618	1.672	1.728	1.782	1.841
Tec. medio entrada .....	1.045	1.099	1.144	1.197	1.248	1.299	1.350	1.402	1.454	1.507	1.556	1.605	1.655	1.709
Tec. Delineante .....	834	878	917	960	1.000	1.045	1.083	1.125	1.166	1.203	1.248	1.288	1.331	1.373
Tec. auxiliar .....	832	875	915	955	998	1.040	1.079	1.118	1.163	1.200	1.244	1.282	1.326	1.367
Tec. Seg. Patrimonial .....	960	1.005	1.054	1.104	1.147	1.194	1.244	1.289	1.336	1.385	1.430	1.479	1.526	1.573
Administrativo .....	960	1.005	1.054	1.104	1.147	1.194	1.244	1.289	1.336	1.385	1.430	1.479	1.526	1.573
Administrativo entrada .....	878	919	963	1.005	1.051	1.093	1.137	1.180	1.223	1.264	1.309	1.353	1.397	1.441
Aux. administrativo .....	785	823	860	901	938	977	1.018	1.057	1.093	1.130	1.171	1.205	1.248	1.289
Aux. administrativo ent. ....	744	779	817	852	888	930	961	1.000	1.035	1.074	1.109	1.144	1.183	1.219
Ordenanza .....	704	735	771	805	842	875	908	943	977	1.015	1.048	1.081	1.117	1.153
Of. Instrumentista .....	791	829	870	907	943	986	1.024	1.062	1.103	1.139	1.175	1.218	1.255	1.294
Analista de laboratorio .....	791	829	870	907	943	986	1.024	1.062	1.103	1.139	1.175	1.218	1.255	1.294
Of. Mant. Oleoductos .....	704	735	771	805	842	875	908	943	977	1.015	1.048	1.081	1.117	1.153
Of. Mant. AA.SS. ....	717	751	789	823	858	889	930	961	998	1.033	1.071	1.106	1.139	1.172
Of. Opera. Sala Control .....	704	735	771	805	842	875	908	943	977	1.015	1.048	1.081	1.117	1.153
Of. Espec. Mantenimiento .....	704	735	771	805	842	875	908	943	977	1.015	1.048	1.081	1.117	1.153
Of. Explotación Oleods. ....	704	735	771	805	842	875	908	943	977	1.015	1.048	1.081	1.117	1.153
Ensayista laboratorio .....	704	735	771	805	842	875	908	943	977	1.015	1.048	1.081	1.117	1.153
Of. Especialista operaciones .....	704	735	771	805	842	875	908	943	977	1.015	1.048	1.081	1.117	1.153
Of. Mant. Instalaciones .....	704	735	771	805	842	875	908	943	977	1.015	1.048	1.081	1.117	1.153

Categorías	Turnicidad — Pesetas/día													
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Of. Conductor CC/CC .....	704	735	771	805	842	875	908	943	977	1.015	1.048	1.081	1.117	1.153
Of. profesional .....	704	735	771	805	842	875	908	943	977	1.015	1.048	1.081	1.117	1.153
Of. manipulador .....	704	735	771	805	842	875	908	943	977	1.015	1.048	1.081	1.117	1.153
Vigilante seguridad .....	704	735	771	805	842	875	908	943	977	1.015	1.048	1.081	1.117	1.153

## ANEXO I.C

Categorías	Nocturnidad — Pesetas/día													
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Tit. superior .....	3.423	3.592	3.757	3.926	4.092	4.261	4.429	4.599	4.768	4.935	5.101	5.269	5.439	5.606
Tit. superior ent.-ant. ....	2.916	3.106	3.253	3.402	3.542	3.690	3.853	3.979	4.123	4.269	4.416	4.560	4.708	4.855
Tit. superior entrada .....	2.368	2.486	2.602	2.721	2.836	2.952	3.068	3.183	3.298	3.415	3.532	3.648	3.765	3.882
Tec. superior .....	3.423	3.592	3.757	3.926	4.092	4.261	4.429	4.599	4.768	4.935	5.101	5.269	5.439	5.606
Tec. superior ent.-ant. ....	2.961	3.106	3.253	3.402	3.542	3.690	3.835	3.979	4.123	4.269	4.416	4.560	4.708	4.855
Tec. superior entrada .....	2.368	2.486	2.602	2.721	2.836	2.952	3.068	3.183	3.298	3.415	3.532	3.648	3.765	3.882
Tit. medio .....	2.244	2.355	2.465	2.576	2.685	2.793	2.903	3.016	3.125	3.234	3.345	3.458	3.566	3.671
Tit. medio entrada .....	2.083	2.189	2.292	2.393	2.496	2.596	2.701	2.805	2.903	3.008	3.111	3.213	3.313	3.417
Tec. medio .....	2.244	2.355	2.465	2.576	2.685	2.793	2.903	3.016	3.125	3.234	3.345	3.458	3.566	3.671
Tec. medio entrada .....	2.083	2.189	2.292	2.393	2.496	2.596	2.701	2.805	2.903	3.008	3.111	3.213	3.313	3.417
Tec. Delineante .....	1.672	1.756	1.838	1.923	2.003	2.081	2.164	2.248	2.330	2.413	2.496	2.578	2.661	2.742
Tec. auxiliar .....	1.667	1.750	1.828	1.909	1.994	2.075	2.157	2.240	2.322	2.405	2.485	2.567	2.649	2.729
Tec. Seg. Patrimonial .....	1.923	2.013	2.108	2.201	2.298	2.392	2.485	2.581	2.672	2.767	2.866	2.955	3.054	3.147
Administrativo .....	1.923	2.013	2.108	2.201	2.298	2.392	2.485	2.581	2.672	2.767	2.866	2.955	3.054	3.147
Administrativo entrada .....	1.757	1.844	1.931	2.016	2.102	2.189	2.276	2.361	2.447	2.532	2.617	2.703	2.790	2.874
Aux. administrativo .....	1.569	1.645	1.723	1.803	1.879	1.954	2.030	2.108	2.187	2.265	2.340	2.416	2.494	2.572
Aux. administrativo ent. ....	1.486	1.560	1.634	1.705	1.779	1.851	1.928	1.998	2.073	2.146	2.221	2.293	2.365	2.437
Ordenanza .....	1.405	1.475	1.542	1.613	1.681	1.752	1.819	1.887	1.959	2.025	2.095	2.163	2.235	2.303
Of. Instrumentista .....	1.582	1.655	1.733	1.814	1.890	1.967	2.047	2.123	2.201	2.279	2.356	2.434	2.509	2.588
Analista de laboratorio .....	1.582	1.655	1.733	1.814	1.890	1.967	2.047	2.123	2.201	2.279	2.356	2.434	2.509	2.588
Of. Mant. Oleoductos .....	1.405	1.475	1.542	1.613	1.681	1.752	1.819	1.887	1.959	2.025	2.095	2.163	2.235	2.303
Of. Mant. AA.SS. ....	1.432	1.504	1.573	1.644	1.713	1.783	1.855	1.928	1.995	2.068	2.136	2.209	2.277	2.347
Of. Opera. Sala Control .....	1.405	1.475	1.542	1.613	1.681	1.752	1.819	1.887	1.959	2.025	2.095	2.163	2.235	2.303
Of. Espec. Mantenimiento .....	1.405	1.475	1.542	1.613	1.681	1.752	1.819	1.887	1.959	2.025	2.095	2.163	2.235	2.303
Of. Explotación Oleods. ....	1.405	1.475	1.542	1.613	1.681	1.752	1.819	1.887	1.959	2.025	2.095	2.163	2.235	2.303
Ensayista laboratorio .....	1.405	1.475	1.542	1.613	1.681	1.752	1.819	1.887	1.959	2.025	2.095	2.163	2.235	2.303
Of. Especialista operaciones .....	1.405	1.475	1.542	1.613	1.681	1.752	1.819	1.887	1.959	2.025	2.095	2.163	2.235	2.303
Of. Mant. Instalaciones .....	1.405	1.475	1.542	1.613	1.681	1.752	1.819	1.887	1.959	2.025	2.095	2.163	2.235	2.303
Of. Conductor CC/CC. ....	1.405	1.475	1.542	1.613	1.681	1.752	1.819	1.887	1.959	2.025	2.095	2.163	2.235	2.303
Of. profesional .....	1.405	1.475	1.542	1.613	1.681	1.752	1.819	1.887	1.959	2.025	2.095	2.163	2.235	2.303
Of. manipulador .....	1.405	1.475	1.542	1.613	1.681	1.752	1.819	1.887	1.959	2.025	2.095	2.163	2.235	2.303
Vigilante seguridad .....	1.405	1.475	1.542	1.613	1.681	1.752	1.819	1.887	1.959	2.025	2.095	2.163	2.235	2.303



## ANEXO 1.E

Categorías	Desplazamiento de jornada a turno diurno													
	Pesetas/día													
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Tit. superior .....	5.373	5.642	5.912	6.181	6.451	6.721	6.990	7.260	7.530	7.798	8.068	8.336	8.608	8.876
Tit. superior ent.-ant. ....	4.696	4.930	5.164	5.396	5.628	5.865	6.097	6.331	6.562	6.798	7.029	7.263	7.496	7.731
Tit. superior entrada .....	3.756	3.945	4.130	4.317	4.503	4.691	4.878	5.065	5.251	5.436	5.624	5.810	5.997	6.183
Téc. superior .....	5.373	5.642	5.912	6.181	6.451	6.721	6.990	7.260	7.530	7.798	8.068	8.336	8.608	8.876
Téc. superior ent.-ant. ....	4.696	4.930	5.164	5.396	5.628	5.865	6.097	6.331	6.562	6.798	7.029	7.263	7.496	7.731
Téc. superior entrada .....	3.756	3.945	4.130	4.317	4.503	4.691	4.878	5.065	5.251	5.436	5.624	5.810	5.997	6.183
Tit. medio .....	3.564	3.741	3.919	4.097	4.273	4.449	4.626	4.801	4.979	5.156	5.333	5.508	5.685	5.865
Tit. medio entrada .....	3.355	3.518	3.683	3.848	4.009	4.176	4.339	4.504	4.667	4.833	4.996	5.161	5.325	5.489
Téc. medio .....	3.564	3.741	3.919	4.097	4.273	4.449	4.626	4.801	4.979	5.156	5.333	5.508	5.685	5.865
Téc. medio entrada .....	3.355	3.518	3.683	3.848	4.009	4.176	4.339	4.504	4.667	4.833	4.996	5.161	5.325	5.489
Téc. Delineante .....	2.691	2.819	2.952	3.082	3.217	3.348	3.481	3.612	3.743	3.876	4.007	4.140	4.271	4.403
Téc. Auxiliar .....	3.369	3.522	3.677	3.829	3.983	4.135	4.291	4.446	4.597	4.751	4.906	5.059	5.212	5.365
Téc. Seg. Patrimonial .....	3.298	3.449	3.601	3.752	3.903	4.056	4.206	4.356	4.508	4.660	4.812	4.962	5.113	5.264
Administrativo .....	3.298	3.449	3.601	3.752	3.903	4.056	4.206	4.356	4.508	4.660	4.812	4.962	5.113	5.264
Administrativo entrada .....	3.082	3.222	3.360	3.499	3.638	3.776	3.914	4.052	4.193	4.329	4.468	4.607	4.745	4.881
Aux. Administrativo .....	2.721	2.844	2.966	3.091	3.215	3.336	3.462	3.584	3.708	3.832	3.956	4.079	4.202	4.327
Aux. Administrativo ent. ....	2.627	2.743	2.861	2.979	3.096	3.213	3.330	3.446	3.563	3.683	3.799	3.917	4.033	4.150
Ordenanza .....	2.870	2.998	3.128	3.258	3.387	3.517	3.646	3.776	3.905	4.033	4.162	4.294	4.423	4.552
Of. Instrumentista .....	3.330	3.475	3.621	3.768	3.913	4.058	4.204	4.350	4.495	4.640	4.786	4.931	5.078	5.221
Analista de laboratorio .....	3.329	3.475	3.621	3.768	3.913	4.058	4.204	4.350	4.495	4.640	4.786	4.931	5.078	5.221
Of. Mant. Oleoductos .....	3.329	3.475	3.621	3.768	3.913	4.058	4.204	4.350	4.495	4.640	4.786	4.931	5.078	5.221
Of. Mant. AA.SS. ....	2.919	3.049	3.183	3.315	3.448	3.581	3.712	3.846	3.977	4.108	4.241	4.372	4.504	4.636
Of. Oper. Sala Control .....	2.919	3.049	3.183	3.315	3.448	3.581	3.712	3.846	3.977	4.108	4.241	4.372	4.504	4.636
Of. Espec. Mantenimiento .....	2.919	3.049	3.183	3.315	3.448	3.581	3.712	3.846	3.977	4.108	4.241	4.372	4.504	4.636
Of. Explotación Oleods. ....	2.919	3.049	3.183	3.315	3.448	3.581	3.712	3.846	3.977	4.108	4.241	4.372	4.504	4.636
Ensayista laboratorio .....	2.919	3.049	3.183	3.315	3.448	3.581	3.712	3.846	3.977	4.108	4.241	4.372	4.504	4.636
Of. Especialista operaciones .....	2.919	3.049	3.183	3.315	3.448	3.581	3.712	3.846	3.977	4.108	4.241	4.372	4.504	4.636
Of. Mant. Instalaciones .....	2.919	3.049	3.183	3.315	3.448	3.581	3.712	3.846	3.977	4.108	4.241	4.372	4.504	4.636
Of. Conductor CC/CC .....	2.919	3.049	3.183	3.315	3.448	3.581	3.712	3.846	3.977	4.108	4.241	4.372	4.504	4.636
Of. Profesional .....	2.870	2.998	3.128	3.258	3.387	3.517	3.646	3.776	3.905	4.033	4.162	4.294	4.423	4.552
Of. Manipulador .....	2.870	2.998	3.128	3.258	3.387	3.517	3.646	3.776	3.905	4.033	4.162	4.294	4.423	4.552
Vigilante seguridad .....	2.870	2.998	3.128	3.258	3.387	3.517	3.646	3.776	3.905	4.033	4.162	4.294	4.423	4.552

## ANEXO 1.F

Categorías	Desplazamiento de jornada a turno nocturno													
	Pesetas/día													
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Tit. superior .....	10.744	11.283	11.822	12.360	12.901	13.439	13.979	14.519	15.057	15.597	16.135	16.675	17.214	17.754
Tit. superior ent.-ant. ....	9.394	9.860	10.326	10.792	11.260	11.725	12.192	12.658	13.125	13.592	14.059	14.526	14.991	15.459
Tit. superior entrada .....	7.516	7.888	8.261	8.635	9.009	9.382	9.755	10.128	10.502	10.874	11.247	11.620	11.993	12.365
Téc. superior .....	10.744	11.283	11.822	12.360	12.901	13.439	13.979	14.519	15.057	15.597	16.135	16.675	17.214	17.754
Téc. superior ent.-ant. ....	9.394	9.860	10.326	10.792	11.260	11.725	12.192	12.658	13.125	13.592	14.059	14.526	14.991	15.459
Téc. superior entrada .....	7.516	7.888	8.261	8.635	9.009	9.382	9.755	10.128	10.502	10.874	11.247	11.620	11.993	12.365
Tit. medio .....	7.130	7.483	7.838	8.189	8.545	8.898	9.250	9.607	9.957	10.311	10.665	11.019	11.372	11.726
Tit. medio entrada .....	6.707	7.036	7.364	7.694	8.022	8.351	8.680	9.008	9.336	9.664	9.993	10.323	10.653	10.980
Téc. medio .....	7.130	7.483	7.838	8.189	8.545	8.898	9.250	9.607	9.957	10.311	10.665	11.019	11.372	11.726
Téc. medio entrada .....	6.707	7.036	7.364	7.694	8.022	8.351	8.680	9.008	9.336	9.664	9.993	10.323	10.653	10.980
Téc. Delineante .....	5.379	5.644	5.909	6.171	6.433	6.698	6.960	7.225	7.489	7.752	8.015	8.279	8.544	8.807
Téc. Auxiliar .....	5.989	6.261	6.536	6.808	7.080	7.353	7.628	7.901	8.172	8.445	8.720	8.992	9.266	9.537
Téc. Seg. Patrimonial .....	6.597	6.898	7.202	7.507	7.807	8.109	8.412	8.714	9.017	9.320	9.621	9.924	10.225	10.530
Administrativo .....	6.597	6.898	7.202	7.507	7.807	8.109	8.412	8.714	9.017	9.320	9.621	9.924	10.225	10.530
Administrativo entrada .....	6.168	6.445	6.723	6.999	7.275	7.552	7.828	8.106	8.382	8.659	8.936	9.211	9.488	9.765
Aux. Administrativo .....	5.436	5.685	5.934	6.180	6.429	6.674	6.922	7.171	7.417	7.663	7.911	8.158	8.405	8.653
Aux. Administrativo ent. ....	5.254	5.488	5.722	5.957	6.189	6.428	6.662	6.895	7.128	7.363	7.597	7.832	8.066	8.301
Ordenanza .....	5.100	5.331	5.561	5.793	6.021	6.252	6.480	6.711	6.942	7.173	7.401	7.632	7.862	8.092
Of. Instrumentista .....	5.920	6.179	6.438	6.698	6.956	7.216	7.474	7.733	7.990	8.249	8.510	8.768	9.028	9.284
Analista de laboratorio .....	5.919	6.179	6.438	6.698	6.956	7.216	7.474	7.733	7.990	8.249	8.510	8.768	9.028	9.284
Of. Mant. Oleoductos .....	5.919	6.179	6.438	6.698	6.956	7.216	7.474	7.733	7.990	8.249	8.510	8.768	9.028	9.284
Of. Mant. AA.SS. ....	5.190	5.425	5.659	5.894	6.130	6.365	6.599	6.834	7.068	7.302	7.537	7.773	8.009	8.243
Of. Oper. Sala Control .....	5.190	5.425	5.659	5.894	6.130	6.365	6.599	6.834	7.068	7.302	7.537	7.773	8.010	8.245
Of. Espec. Mantenimiento .....	5.190	5.425	5.659	5.894	6.130	6.365	6.599	6.834	7.068	7.302	7.537	7.773	8.010	8.245
Of. Explotación Oleods. ....	5.190	5.425	5.659	5.894	6.130	6.365	6.599	6.834	7.068	7.302	7.537	7.773	8.010	8.245

Categorías	Desplazamiento de jornada a turno nocturno													
	— Pesetas/día													
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Ensayista laboratorio .....	5.190	5.425	5.659	5.894	6.130	6.365	6.599	6.834	7.068	7.302	7.537	7.773	8.010	8.245
Of. Especialista operaciones .....	5.190	5.425	5.659	5.894	6.130	6.365	6.599	6.834	7.068	7.302	7.537	7.773	8.010	8.245
Of. Mant. Instalaciones .....	5.190	5.425	5.659	5.894	6.130	6.365	6.599	6.834	7.068	7.302	7.537	7.773	8.010	8.245
Of. Conductor CC/CC .....	5.190	5.425	5.659	5.894	6.130	6.365	6.599	6.834	7.068	7.302	7.537	7.773	8.009	8.243
Of. Profesional .....	5.100	5.331	5.561	5.793	6.021	6.252	6.480	6.711	6.942	7.173	7.401	7.632	7.862	8.092
Of. Manipulador .....	5.100	5.331	5.561	5.793	6.021	6.252	6.480	6.711	6.942	7.173	7.401	7.632	7.862	8.092
Vigilante seguridad .....	5.100	5.331	5.561	5.793	6.021	6.252	6.480	6.711	6.942	7.173	7.401	7.632	7.862	8.092

## ANEXO I.G

Categorías	Salario base — Pesetas	Complemento convenio — Pesetas	Antiguo tieno — Pesetas	Asiduidad diaria — Pesetas
Titulado superior .....	287.153	35.901	13.128	1.605
Titulado superior ent-ant. ....	250.116	33.722	11.362	1.398
Titulado superior entrada .....	200.094	26.979	9.090	1.118
Técnico superior .....	287.153	35.901	13.128	1.605
Técnico superior ent-ant. ....	250.116	33.722	11.362	1.398
Técnico superior entrada .....	200.094	26.979	9.090	1.118
Titulado medio .....	188.291	29.914	8.609	1.052
Titulado medio entrada .....	176.650	29.914	8.003	987
Técnico medio .....	188.291	29.914	8.609	1.052
Técnico medio entrada .....	176.650	29.914	8.003	987
Técnico delineante .....	165.609	29.914	6.419	785
Técnico auxiliar .....	139.858	27.499	6.393	782
Técnico Seg. Patrimonial .....	161.082	28.280	7.366	900
Administrativo .....	161.082	28.280	7.366	900
Administrativo entrada .....	150.276	28.280	6.738	841
Auxiliar administrativo .....	131.695	27.499	6.020	735
Auxiliar administrativo entrada .....	127.065	27.499	5.708	713
Ordenanza .....	107.645	27.499	4.901	600
Of. Instrumentista .....	144.908	27.499	6.061	773
Analista de Labor. ....	144.908	27.499	6.061	773
Of. Mant. Esp. Oleod. ....	144.098	27.499	6.061	773
Of. Mant. AA. SS. ....	131.107	27.499	5.498	673
Of. Oper. Sala Control .....	131.107	27.499	5.498	673
Of. Esp. Mantenimiento .....	131.107	27.499	5.498	673
Of. Explot. Oleoductos .....	131.107	27.499	5.498	673
Ensayista Laboratorio .....	124.207	27.499	5.498	673
Of. Mant. Instalaciones .....	124.207	27.499	5.498	673
Jefe de Equipo .....	132.031	27.499	5.947	727
Of. Abastecedor .....	124.207	27.499	5.498	673
Of. Abastecedor entrada .....	99.366	21.998	4.398	536
Of. Conductor CC/CC .....	124.207	27.499	5.498	673
Of. Profesional .....	118.686	27.499	5.391	658
Of. Manipulador .....	118.686	27.499	5.391	658
Vigilante Seguridad .....	107.645	27.499	4.892	600
Portero .....	107.645	27.499	4.892	600
Expend.-Vendedor .....	106.266	27.499	4.835	591
Ay. Manip. y O. oficinas .....	104.884	27.499	4.776	584
Limpiadora (3 h.) .....	44.262	12.317	2.024	248
Otros conceptos:				
Transporte (2) .....			527	
Transporte (3) .....			565	
Transporte (4) .....			592	
Transporte (5) .....			778	
Transporte (Cam.-Abast.-1) .....			818	
Transporte (Cam.-Abast.-2) .....			899	
0			1.235	

## ANEXO 2

**Previsión social e indemnizaciones por cese en la relación laboral**

1. Personal en activo con edades comprendidas entre cincuenta y sesenta años al 31 de diciembre de 1986:

A) Si al cumplir la edad de sesenta años ha decidido, voluntariamente, permanecer en activo:

a) No existirá por parte de «CLH, Sociedad Anónima», cuando se produzca su jubilación, obligación de abono de pensión alguna, ni de cantidades correspondientes a conceptos como ayuda escolar, ayuda por familiares con minusvalías o compensación por economato, ni tampoco del anterior subsidio de fallecimiento.

b) No tendrán derecho a indemnización alguna en el caso de que, antes de la edad de jubilación forzosa, decidieran voluntariamente extinguir su relación de trabajo y cesar definitivamente en la compañía.

c) «CLH, Sociedad Anónima» establecerá, por sí misma o contratándolo con un tercero, un seguro de vida e invalidez —siempre que ésta origine la baja definitiva en la compañía— que cubra los correlativos eventos si se producen antes de la extinción, por cualquier causa, de su relación laboral. La indemnización a percibir se fija en 5.513.007 pesetas durante 1999 para los supuestos de fallecimiento o invalidez permanente absoluta y de 8.335.148 pesetas durante 1999 en los casos de invalidez permanente total.

d) Se procederá a la devolución de las cuotas personales que hubiere aportado al disuelto montepío con anterioridad. En ningún caso se comprenderán las aportaciones del socio protector ni aun cuando hayan estado en función de las cuotas personales de los mutualistas activos.

B) Si, por razones legales, no pueden jubilarse en el régimen general de la Seguridad Social al cumplir los sesenta años, les será de aplicación lo prevenido en los parágrafos B.1 y B.2 del presente número.

B.1 Antes de que cumplan los sesenta y cinco años su situación es la siguiente:

a) «CLH, Sociedad Anónima» asume, por sí misma o contratándolo con un tercero, el abono de las pensiones por invalidez, viudedad y orfandad que se hubiesen generado según los Estatutos del disuelto montepío de 24 de octubre de 1980, salvo en lo relativo al porcentaje de la pensión de viudedad que dejará de ser el 80 por 100 de la pensión del causante y se establece en un 60 por 100 de la misma.

b) «CLH, Sociedad Anónima» establecerá, por sí misma o contratándolo con un tercero, un seguro de vida e invalidez que cubra los correlativos eventos si se producen antes de la extinción, por cualquier causa, de su relación laboral. La indemnización a percibir se fija en 5.513.007 pesetas durante 1999 para los supuestos de fallecimiento o incapacidad permanente absoluta y de 8.335.148 pesetas durante 1999 en los casos de incapacidad permanente total.

c) Mantendrán la obligación de aportar el 4 por 100 de su salario regulador, al igual que aportaban al extinto montepío, a un fondo especial constituido a favor de la compañía.

d) Desaparece el antiguamente denominado subsidio de fallecimiento.

B.2 Al cumplir los sesenta y cinco años y con motivo de su cese definitivo en la compañía, por jubilación forzosa:

a) «CLH, Sociedad Anónima» asumirá, por sí misma o contratándolo con un tercero, el abono de las pensiones que les hubieren correspondido en el disuelto montepío, con arreglo a sus Estatutos de 24 de octubre de 1980, así como las cantidades correspondientes a la ayuda escolar, ayuda por familiares con minusvalías y una cantidad de 155.359 pesetas para el año 1999, que sustituye íntegramente la compensación por economato regulada en el Convenio Colectivo de 1991, en valores que, en todos los conceptos mencionados, permanecerán definitivamente congelados.

Para la determinación de las pensiones previstas en el apartado anterior y de sus bases reguladoras se tomarán los conceptos retributivos fijados en los Estatutos del disuelto montepío, en los valores establecidos en la tabla que figura como anexo I.G para 1999, aplicándose, en su caso, la revisión que proceda para 1999 y la actualización pactada para los años 2000 y 2001.

b) «CLH, Sociedad Anónima» asumirá, igualmente, el abono de las pensiones de viudedad y orfandad que se hubiesen generado según los Estatutos del disuelto montepío de 24 de octubre de 1980 salvo en lo relativo al porcentaje de la pensión de viudedad que dejará de ser el 80 por 100 de la pensión del causante y se establece en un 60 por 100 de la misma.

2. Personal en activo con menos de cincuenta años al 31 de diciembre de 1986:

A) En tanto no se proceda a la externalización acordada en el párrafo final del apartado II de la disposición adicional octava del presente Convenio, «CLH, Sociedad Anónima» les abonará, en el momento de su jubilación, la cantidad que resulte, en cada caso, de multiplicar el número de años de servicio a la empresa al 31 de diciembre de 1991 por el módulo de 76.784 pesetas; dicho importe se mantendrá congelado durante la vigencia del Convenio.

No obstante, los nacidos en el año 1937 que decidieron no acogerse al expediente de regulación de empleo número 160/91, mantendrán, a título personal, el derecho a percibir, en el momento de su jubilación, la cantidad de 2.746.693 pesetas para el año 1999.

Dicha cantidad absorbe y compensa íntegramente la prevista en el párrafo anterior.

A las cantidades mencionadas se aplicará, en su caso, la revisión salarial regulada en el artículo 82 y actualización prevista artículo 83 del presente Convenio Colectivo.

B) Para el personal ingresado en la compañía con anterioridad al 17 de julio de 1997, «CLH, Sociedad Anónima» establecerá, por sí misma o contratándolo con un tercero, un seguro de vida e invalidez que cubra los correlativos eventos si se producen antes de la extinción, por cualquier causa, de su relación laboral. La indemnización a percibir se fija en 5.513.007 pesetas durante 1999, para los supuestos de fallecimiento o invalidez permanente absoluta y de 8.335.148 pesetas durante 1999 en los casos de invalidez permanente total.

Para los ingresados en la compañía con posterioridad al 16 de julio de 1997 la cobertura de riesgos se efectuará conforme a los acuerdos que, sobre esta materia, se alcancen en la Comisión mixta del II Acuerdo Marco para las empresas del grupo Repsol.

Provisionalmente, hasta tanto se alcancen dichos acuerdos o, en todo caso, hasta la fecha límite del 30 de junio de 2000 se aplicarán las coberturas de riesgo indicadas en el párrafo primero del presente apartado.

C) No existirá, por parte de «CLH, Sociedad Anónima», obligación de abono de pensión alguna, compensación por economato, ni tampoco del antiguamente denominado subsidio de fallecimiento.

3. El sistema de previsión social para el personal pasivo al 31 de diciembre de 1986 y personal activo con sesenta o más años al 31 de diciembre de 1986 así como quienes tuvieran edades comprendidas entre cincuenta y sesenta años al 31 de diciembre de 1986 y no estuvieran en activo al 1 de enero de 1999, se regirá por lo indicado en los números 1, 2 y 3, respectivamente, del anexo 2 del Convenio Colectivo del 2 de julio de 1991.

## ANEXO 3

**Ordenación funcional y personal, puestos de mando y especial responsabilidad**

Hasta tanto se desarrolle el nuevo sistema de clasificación profesional por grupos profesionales, la definición de los puestos de mando y especial responsabilidad será la recogida en el anexo 3 del Convenio Colectivo de 1993 («Boletín Oficial del Estado» número 246 de 14 de octubre de 1993).

## ANEXO 4

**Ordenación funcional y personal, definición de categorías profesionales**

Hasta tanto se desarrolle el nuevo sistema de clasificación profesional por grupos profesionales, la definición de las categorías profesionales será la recogida en el anexo 4 del Convenio Colectivo de 1993 («Boletín Oficial del Estado» número 246 de 14 de octubre de 1993).

## ANEXO 5

**Procedimiento para la cobertura de plazas***I. Régimen general*

Cuando la compañía considere necesario cubrir plazas correspondientes a determinado puesto de trabajo, bien sea por haberse producido vacante en los ya existentes, bien obedezca a una necesidad de nueva creación, y no sea posible efectuarlo mediante las previsiones establecidas en el

artículo 50 del presente Convenio, se seguirá el procedimiento que se describe a continuación:

#### 1. Determinación del puesto de trabajo.

1.1 La Dirección fijará las características del puesto de trabajo que precise ser dotado, definiendo su perfil y los requisitos personales de carácter funcional acordes con dicho puesto, así como, en su caso, el número de plazas a cubrir.

1.2 Una vez comprobado que no existe posibilidad de satisfacer las necesidades del puesto de trabajo en cuestión a través de las normas estipuladas en el artículo 50, número I, epígrafe A, o epígrafe B, apartados a) y b), y número IV, la Dirección, fundada en razones objetivas, decidirá si la plaza o plazas del puesto en cuestión ha de ser cubierta mediante selección entre quienes ya ostentan categoría con cualificación suficiente para su desempeño, promoción de personal encuadrado en inferior categoría o admisión de nuevo personal.

#### 2. Tribunal calificador.

2.1 Tan pronto como la Dirección haya tomado la decisión pertinente, se designará y constituirá un Tribunal que tendrá la misión de presidir la realización de ejercicios, efectuar su calificación y proponer a la Dirección el candidato o candidatos más idóneos.

2.2 La Dirección designará el Presidente y el 50 por 100 de los Vocales, así como un Secretario que podrá actuar con voz pero sin voto.

2.3 Corresponderá al Comité Intercentros la designación del 50 por 100 restante de los Vocales del Tribunal.

2.4 Asimismo se podrán incorporar al Tribunal, teniendo voz y no voto, expertos en las materias objeto de las pruebas no pertenecientes a la compañía, siempre que no existan en la misma.

#### 3. Bases de la convocatoria.

3.1 Constituido el Tribunal con la composición descrita, la Dirección le comunicará las características de que trata el punto 1.1.

3.2 El Tribunal procederá a continuación a elaborar las bases de la correspondiente convocatoria, con riguroso respeto de las características establecidas por la Dirección.

3.3 El Tribunal dará traslado de las bases que haya elaborado a la Dirección de Personal, a los fines de revisión, aprobación, en su caso, y publicación.

3.4 Las bases de cada convocatoria expresarán su objeto, características del puesto de trabajo, número y ubicación de las plazas a cubrir, condiciones, títulos, diplomas, méritos u otros requisitos que, en cada caso, sean precisos para acreditar la capacidad profesional de los aspirantes, y sistema selectivo —que en los casos de selección o promoción estará siempre vinculado a la formación regulada en el capítulo quinto, mediante cursillos o ejercicios de preparación y sin perjuicio de la posible exigencia de una prueba selectiva—, así como de presentación de solicitudes y fecha previsible de realización de pruebas.

3.5 El Tribunal establecerá el contenido de las pruebas o ejercicios que, en cada caso, hayan de realizar los aspirantes, temario que, a tal efecto, será exigido y baremos de calificación, dándolos a conocer en las bases de la convocatoria.

3.6 Tras la celebración y calificación de las pruebas o ejercicios, el Tribunal propondrá a la Dirección de Recursos Humanos el candidato o candidatos que estime idóneos, a fin de que ésta pueda adoptar las pertinentes decisiones.

II. Respecto del personal referido en el número II del artículo 15, los procedimientos de promoción estarán en función de las carreras profesionales que se establezcan.

### ANEXO 6

#### Condiciones especiales de trabajo de los conductores de vehículos cisterna

Las condiciones de trabajo en la conducción de vehículos cisterna son las contenidas en el presente anexo, que, por mejorar y superar en cómputo global las condiciones particulares existentes con anterioridad, sustituyen a las mismas.

En lo no previsto en este anexo se estará a la regulación general, contenida en el Convenio Colectivo.

#### I. Aplicación del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre

1. Definición de tiempo de trabajo efectivo y tiempo de presencia.—En «CLH, Sociedad Anónima» y para la actividad de transporte por carretera de productos petrolíferos, se considera.

#### 1.1 Tiempo de trabajo efectivo.

##### 1.1.1 La conducción de camiones.

1.1.2 Los específicos de conexión y/o desconexión dentro de los procesos de carga y descarga así como los de manejo de los dispositivos de carga y las tareas administrativas relacionadas con la carga del vehículo.

##### 1.1.3 En situación de avería:

El tiempo invertido en reparar la misma, siempre que la reparación la realice el propio conductor.

Cuando sea preciso el remolque a talleres de otros lugares donde se vaya a realizar la reparación, el tiempo empleado en dicha operación de remolque, caso de que el conductor asuma la conducción del vehículo averiado.

1.1.4 La puesta a punto e inspección del vehículo, fijando para tal actividad un cómputo diario de quince minutos por cada vehículo en que se realice esta actividad.

#### 1.2 Tiempo de presencia.

1.2.1 Los específicos de llenado y/o vaciado, dentro de los procesos de carga y/o descarga, que sólo requieran la vigilancia de la operación.

1.2.2 Los de espera, anterior a la carga o descarga, que exijan vigilancia del vehículo.

1.2.3 Los de espera por reparación de averías o paradas, reguladas por Convenio u otras reglamentaciones, en las que recae sobre el conductor la vigilancia del vehículo.

1.2.4 Los dedicados a la inspección y puesta a punto del vehículo que rebasen los quince minutos diarios por vehículo y de su documentación al iniciar y/o finalizar la jornada de trabajo.

1.2.5 Cualquier otra actividad a realizar por el conductor que no esté incluida en el epígrafe «Tiempo de trabajo efectivo».

2. Retribución de las horas de presencia.—Por cada hora de presencia que rebase la jornada ordinaria se aplicará la retribución consignada en el artículo 97 del presente Convenio. Para su cómputo se tendrá en cuenta lo que más adelante se indica en relación con el rendimiento de los servicios.

### II. Condiciones de trabajo en las Bases de camiones cisterna

#### 1. Duración de la jornada ordinaria y cómputo de jornada.

1.1 La jornada ordinaria diaria tendrá una duración de ocho horas, susceptible de ampliarse con horas de presencia, hasta un máximo de veinte horas a la semana.

1.2 A fin de evitar la acumulación de vehículos en una misma fase del transporte se podrá anticipar o retrasar la entrada en una hora sobre el horario establecido para cada turno.

1.3 Como mínimo y con independencia de lo establecido en el apartado siguiente, cada conductor tendrá derecho a un descanso mínimo de treinta y seis horas ininterrumpidas cada semana y a tres domingos cada cuatro semanas.

#### 2. Horarios y descansos.

2.1 Existirá disponibilidad para la realización de este servicio los trescientos sesenta y cinco días del año durante las veinticuatro horas del día. En función de la adscripción concreta que en cada Base se efectúe, los trabajadores sujetos a cada situación percibirán las compensaciones que con carácter general se establecen en el Convenio Colectivo.

No obstante lo anterior, en aquellas Bases en que la necesidad del servicio no justifique la implantación regular del turno de noche, se podrá contemplar la figura del desplazamiento de jornada a dicho turno, con un tope máximo de 10 desplazamientos por conductor y año, percibiendo las compensaciones que, por este motivo, regula el Convenio Colectivo.

2.2 El calendario de vacaciones y los festivos (que no sean domingo) de cada dependencia se publicará con carácter anual, mientras que la planificación de descansos y los cuadrantes de servicios, recogiendo turnos y horas de entrada, se realizará cuatrisesemanalmente. Los anteriores cuadrantes cuatrisesemanales se publicarán el miércoles de la semana anterior al inicio del ciclo.

2.3 El cómputo y disfrute de descansos, incluyendo en dicho cómputo los descansos semanales, la compensación por exceso de jornada y los festivos que correspondan a cada centro, será cuatrisesemanal. De estos descansos, al menos tres días coincidirán con domingo; los restantes serán asignados en función de la carga de trabajo de cada Base, procurando, siempre que sea compatible con lo anterior, el agrupamiento de días de descanso.

### 3. Rendimiento de los servicios

3.1 Los servicios deberán efectuarse en los tiempos establecidos al respecto.

3.2 Al establecer la duración de los servicios se tendrán en cuenta el número de horas de trabajo efectivo y de presencia que deberán emplear al efectuar dichos servicios.

3.3 Las horas que rebasen los tiempos establecidos se retribuirán solamente en casos de averías y otras situaciones excepcionales.

### III. Régimen de descansos en ruta

1. El conductor que comience su jornada de trabajo antes de las doce horas y la termine después de las quince, tendrá derecho a un descanso para el almuerzo entre las doce y las quince.

2. Cuando la jornada de trabajo comience antes de las veinte horas y termine después de las veintitrés, tendrá derecho a un descanso para la cena entre las veinte y las veintitrés horas.

3. La interrupción de jornada únicamente se efectuará en ruta cuando no sea previsible llegar antes de las quince (o las veintitrés horas, en su caso) a su punto de destino (instalación de «CLH, Sociedad Anónima» o cliente).

El descanso no será superior a una hora y tendrá siempre la consideración de interrupción de jornada excepto que por el tipo de cargamento transportado (más de 10.000 kilogramos de alguno de los productos del apartado 3.º de la clase 3 del Reglamento TPC), y por la zona de aparcamiento (en ruta y sin vigilancia), el conductor venga obligado a desarrollar la función de vigilancia prevista en el Reglamento TPC.

### IV. Regulación de la compensación por comida

Todo conductor que realice servicios cuya duración sea igual o superior a ocho horas y treinta minutos tendrá derecho al percibo de una dieta reducida diaria de 1.528 pesetas, durante 1999, para gastos de comida.

Excepcionalmente, en los casos previstos en el apartado II, punto 3.3, se tendrán en cuenta las horas que rebasen los tiempos establecidos a los efectos del devengo por la compensación por comida.

### V. Garantía de empleo en caso de pérdida temporal o definitiva de la autorización especial para conducir vehículos con mercancías peligrosas o retirada del permiso de conducir

1. En los casos de pérdida temporal del carné de conducir o la autorización para el transporte de mercancías peligrosas, el trabajador desempeñará otro puesto de Oficial en su misma dependencia o en otra próxima que no le suponga cambio de domicilio, reintegrándose a su anterior destino y centro al recuperar la autorización especial. Si la retirada es definitiva, ocupará otro puesto de trabajo en alguna de las dependencias de la Delegación Regional de «CLH, Sociedad Anónima» a la que pertenece, suspendiéndose de empleo y sueldo si la sanción va acompañada de privación de libertad y mientras dure dicha situación.

2. Retirada de la autorización especial o carnet por incapacidad física.

2.1 Para los trabajadores ingresados con posterioridad al 12 de septiembre de 1995, en los casos de incapacidad física o psíquica para la conducción de vehículos, se les dará opción a acceder a otro puesto de trabajo siempre que exista vacante y reúna el perfil profesional adecuado. Si dicha incapacidad permanente está formalmente reconocida por los servicios competentes de la Seguridad Social, se dará el tratamiento previsto, para el resto de trabajadores, para esta situación.

2.2 Como condición más beneficiosa para los trabajadores ingresados con anterioridad al 12 de septiembre de 1995, se aplicará el siguiente tratamiento:

Si la incapacidad física para conducir vehículos con mercancías peligrosas es transitoria y, lógicamente, no fuese acompañada de baja médica, se le ocuparía en su misma dependencia en el trabajo y categoría que más se acomode a la situación en que se encuentre.

Si esa incapacidad física le ha de apartar definitivamente de la conducción de ese tipo de vehículo, se le integrará en otra actividad y categoría para la que fuese más idóneo en función de su edad, conocimientos y estado físico y psíquico; bien en su propia dependencia o en otra que no le obligue necesariamente a un cambio de domicilio.

### ANEXO 7

#### Condiciones especiales de trabajo para los Oficiales de mantenimiento de aparatos surtidores y estaciones de servicio y personal adscrito al mantenimiento nacional y/o regional

Los trabajadores con la categoría laboral de Oficial de Mantenimiento de AA/SS y EE/SS así como los adscritos al mantenimiento nacional y/o regional estarán afectados por las condiciones especiales de trabajo recogidas en el presente anexo.

1. Quedarán encuadrados en un régimen de jornada partida.

2.a) El descanso semanal será en sábado y domingo si bien el trabajador quedará en situación de retén como máximo una de cada tres semanas, para atender incidencias en sábado, domingo y festivo que pudiera haber en la citada semana.

b) Dicha situación de retén implica, además de la disponibilidad del trabajador designado para atender incidencias en los días designados en la letra anterior apreciadas por la Jefatura, el cumplimiento de las siguientes obligaciones:

Permanecer en un radio de 30 kilómetros de su centro de trabajo. Portar el medio de aviso personal que le facilite la compañía.

Presentarse en su centro de trabajo en un plazo máximo de cuarenta y cinco minutos desde que recibe el aviso, utilizando su propio vehículo lo que le dará derecho a la correspondiente compensación por kilometraje.

c) Las horas trabajadas en días de retén se abonarán como horas extraordinarias si la jornada es incompleta o, caso de jornada completa, con la compensación de 8.751 pesetas durante 1999 por jornada realizada y día de descanso.

d) En el caso de los Oficiales de Mantenimiento de AA/SS y EE/SS, de existir necesidad de efectuar reparaciones durante los días de retén (festivo, sábado o domingo), las mismas se realizarán dentro del horario normal establecido para esta actividad en el resto de la semana.

Para el personal de mantenimiento regional y/o nacional, se seguirá el mismo criterio del párrafo anterior salvo que se trate de reparaciones urgentes que incidan sustancialmente en el funcionamiento operativo de las instalaciones o se trate de situaciones de riesgo para las mismas.

3. El trabajador, una vez finalizada la reparación u orden de trabajo encomendada —bien sea para una instalación en concreto o bien al término de un plan itinerante que comprenda varias instalaciones— deberá regresar a su base de origen siempre que la finalización del viaje de retorno no supere en tres horas la hora de finalización de su jornada ordinaria. El exceso de tiempo empleado sobre la jornada ordinaria no tendrá la consideración de tiempo de trabajo y se retribuirá con 1.939 pesetas en 1999, por cada hora de exceso.

Igualmente, en los casos de viaje itinerante que comprenda varias instalaciones y tenga duración superior a un día, una vez finalizado el trabajo encomendado en una de ellas deberá continuar viaje a la siguiente instalación siempre que la finalización del viaje no supere en dos horas la hora de finalización de la jornada ordinaria. El exceso de tiempo empleado sobre la jornada ordinaria no tendrá la consideración de tiempo de trabajo y se retribuirá con 1.660 pesetas durante 1999, con 1.700 pesetas durante el año 2000 y con 1.800 pesetas durante el año 2001, por cada hora de exceso.

4. Estos trabajadores, siempre que de forma efectiva queden adscritos a las condiciones de trabajo detalladas en los párrafos anteriores, percibirán el complemento de retén que corresponda de los que se regulan en el artículo 105.

5. Al personal de explotación de oleoductos, en materia de viajes en comisión de servicio se les aplicará lo prevenido en el número 3 de este anexo.

### ANEXO 8

#### Condiciones especiales de trabajo en las inspecciones de cargas

Las condiciones de trabajo en las Inspecciones de Cargas se adaptarán a los criterios contenidos en el presente anexo, en consideración a las circunstancias que inciden en esta actividad y que, consecuentemente, requieren adecuado tratamiento a causa de las peculiares características que configuran este cometido. En los restantes diferentes aspectos de su relación laboral, este personal se regirá por el articulado del Convenio Colectivo vigente.

1. Condiciones particulares de trabajo.

1.1 Tiempo de trabajo.—La realización de la jornada laboral se ajustará a las siguientes condiciones:

1.1.1 Jornada diaria: La realización de la jornada diaria oscilará entre un mínimo de cuatro horas y un máximo de doce horas, teniendo carácter de jornada ordinaria la duración que no exceda de nueve horas diarias; en el caso de rebasar dicho tope, los excesos hasta doce horas diarias serán compensados dentro del cómputo de jornada de trabajo, mientras no se sobrepasen los límites respectivos fijados en el párrafo 1.1.3.

1.1.2 Fraccionamiento de la jornada diaria: En atención a las necesidades del servicio, la jornada diaria podrá ser fraccionada en dos períodos, sin que la duración de ninguna de ambas posibles fracciones pueda ser inferior a tres horas, como mínimo, en cualquier caso.

1.1.3 Cómputo de la jornada de trabajo: La jornada de trabajo será computada por períodos de cuatro semanas consecutivas.

1.1.4 Régimen de horario: El horario diario será flexible, estableciéndose en función de las necesidades diarias del servicio, de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, o de sus fracciones, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

1.2 Desplazamiento habitual al lugar de trabajo.—Teniendo en cuenta que, generalmente, el puesto de trabajo no radica en dependencias propias de la compañía, sino que se ubica, normalmente, en las refinerías, para los desplazamientos desde el domicilio al lugar de trabajo, y viceversa, así como para cualquier otro desplazamiento relacionado con sus funciones habituales, se seguirán las siguientes prescripciones:

1.2.1 Medios de transporte: Cada trabajador adscrito a una inspección de cargas utilizará, conduciéndolo, su propio vehículo.

A este respecto, dichos trabajadores tendrán derecho a que la compañía les conceda un crédito de hasta 2.000.000 de pesetas, a amortizar en cinco años y con un interés del 50 por 100 del establecido, cada año, en la Ley de Presupuestos, para la compra del citado vehículo.

1.2.2 Compensación por transporte: La utilización del vehículo propio dará lugar a percibir la compensación regulada en el artículo 104 del Convenio Colectivo vigente.

1.3 Complementos económicos.—Se establece un complemento de disponibilidad, que será devengado por el personal adscrito a las Inspecciones

de Cargas y mientras desarrolle dichas actividades, como compensación de las especiales condiciones de trabajo reguladas en el presente anexo, con arreglo a las siguientes previsiones.

1.3.1 Devengo: El complemento de disponibilidad se percibirá únicamente en las 12 pagas mensuales ordinarias, dejándose de percibir en los mismos supuestos que se regulan, en el artículo 87, para el complemento de turnicidad. El devengo y percepción del complemento de disponibilidad cesará cuando finalice la adscripción del trabajador a la Inspección de Cargas y deje de desarrollar dichas actividades, cualquiera que sea el motivo que la ocasione.

1.3.2 Compensaciones y absorciones: La percepción del complemento de disponibilidad que se establece en el presente anexo compensa y absorbe, en su totalidad, los complementos por turnicidad (artículo 87) y desplazamiento de jornada (artículo 93) del Convenio Colectivo que, en su caso y para otro personal, pudieren entenderse devengables. En relación con el complemento de nocturnidad, se tendrá en cuenta lo estipulado en el artículo 88-II del Convenio Colectivo.

2. Complemento de disponibilidad.—El complemento de disponibilidad que se establece en los párrafos anteriores tendrá los valores recogidos en el artículo 99.

## ANEXO 9

### Ordenación laboral del personal informático adscrito a la Dirección de Sistemas de Información

Hasta tanto se desarrolle el nuevo sistema de clasificación profesional por grupos profesionales, la ordenación laboral del personal informático adscrito a la Dirección de Sistemas de Información será la prevista en el anexo 10 del Convenio Colectivo de 1993 («Boletín Oficial del Estado» número 246 del 14 de octubre de 1993).

ANEXO 10

**RECIBO DE SALARIOS**

Nombre de la empresa		Apellidos y nombre				
Centro de trabajo		N.I.F. / D.N.I.	N.º afiliación		C. cotiza.	N.º matrícula
Domicilio		Categoría / Grupo profesional		Nivel	Código	T. contrato
C.I.F.	C.C. Seguridad Social	Fecha de antigüedad		Fecha de ingreso		
Entidad A.T. / F.P.	Unidad organizativa	Periodo de liquidación				Total días
Código	Concepto	Unidad / Base	Valor / Porcentaje	Devengo	Retención *	
(*) Entrega a cuenta mes siguiente		<b>Totales</b>		<b>Devengos</b>		
(*) Devolución entrega a cuenta mes actual		<b>Mensuales</b>		<b>Pagos</b>		
<b>Diferencia en Líquido a percibir</b>				<b>Retenciones</b>		
Domiciliación del cobro				<b>Líquido a percibir</b>		
				<b>Líquido a Transferir</b>		
<b>Determinación "bases de cotización" a la Seguridad Social</b>						
Remuneración computable	Prorrata	Remuneración computable	Base de cotización	Base de cotización	Base de cotización	Acumulado cuotas
Contingencias comunes		A.T. / E.P. / Otros	Contingencias comunes	A.T. / E.P. / Otros	Horas extra	Seguridad Social
<b>Determinación I.R.P.F.</b>						
Periodo	Remuneraciones sujetas	Retención	Resarcimientos en especie	Ingreso a cuenta	Dietas / Viajes	Retención
	Base		Valoración		Base	
Mes						
Acumul.						
					<b>1. Vacaciones / 2. Descansos</b>	
					Anterior	Generadas Disfrutadas Saldo
					1	
					2	
					<b>Plan de pensiones</b>	
Tipo	Importe	Plazos	Pendiente Capital	Plazos	Acumulados Principal	Intereses
Domicilio del trabajador / Observaciones					Firma y sello de la empresa	
					Recibi	

(\*) Estos importes no suponen la existencia de anticipo sobre haberes o préstamos.