

**26481** RESOLUCIÓN de 26 de noviembre de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Acuerdo Marco del Grupo Repsol.

Visto el texto del denominado Acuerdo Marco del Grupo Repsol (número de código 9.011.302), que fue suscrito con fecha 16 de julio de 1997, de una parte, por los designados por la Dirección del Grupo, y de otra, por las centrales sindicales FITEQA-CC.OO. y FIA-UGT, como representaciones sindicales que representan a la mayoría de Comités de Empresa y Delegados de Personal de los distintos centros de trabajo en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del denominado Acuerdo Marco del Grupo Repsol 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, 26 de noviembre de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## ACUERDO MARCO DEL GRUPO REPSOL

### 0. Disposiciones generales

#### 1.º PREÁMBULO

El presente Acuerdo Marco es el resultado de la coincidencia a que han llegado la Dirección del Grupo Repsol y las organizaciones sindicales más representativas en su ámbito, en relación con la necesidad de avanzar en la homogeneidad y solidaridad de las condiciones laborales del Grupo, de regular las cuestiones comunes a todas ellas, así como lo que afecta a las relaciones entre ellas en materias industriales, de empleo, formativas, de salud y seguridad, sindicales, etc. Ello hace necesario concretar las materias de directa regulación a nivel del Grupo, así como los criterios y bases comunes para aquellas que deben ser desarrolladas en el marco de los respectivos Convenios de Empresa.

A tal fin se ha desarrollado en los últimos meses un proceso negociador entre las mencionadas organizaciones sindicales y la Dirección del Grupo que ha permitido concluir el presente Acuerdo Marco, que por su dimensión sindical, así como por lo que supone para la cohesión futura del Grupo y el significado de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo en las políticas de inversiones, prevención y medio ambiente, justifica los esfuerzos que las organizaciones sindicales mayoritarias y la Dirección del Grupo han depositado en el mismo.

#### 2.º NATURALEZA JURÍDICA

El presente Acuerdo Marco se suscribe al amparo de lo establecido en el título III del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores y los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, constituyendo un acuerdo colectivo regulador de aspectos concretos de las relaciones laborales, de eficacia general y aplicación directa en su correspondiente ámbito, por estar legitimadas las partes firmantes para su suscripción pues el Grupo Repsol está representado a través de su Dirección de Recursos Humanos y la representación de los trabajadores la integran las organizaciones sindicales más representativas en el ámbito estatal, con mayoría, además, en los Comités de Empresa del conjunto de las distintas sociedades del Grupo.

Sin perjuicio de la eficacia general y aplicación directa del presente Acuerdo, las partes firmantes incorporarán —y/o adecuarán su contenido según lo previsto en el Acuerdo Marco— a los Convenios Colectivos de las distintas empresas del Grupo incluidas en su ámbito de aplicación, a cuyo efecto se añadirá a los Convenios en trámite de negociación, y a los Convenios, ya en vigor, mediante la correspondiente novación objetiva. En cualquier caso, la incorporación en cuestión se formalizará por un plazo idéntico al de vigencia del Acuerdo, con independencia del de duración del Convenio, si fuere superior, y declarará expresamente la ineficacia de las cláusulas con arreglo a lo establecido en el punto 4 del presente documento.

### 3.º ÁMBITO FUNCIONAL, TERRITORIAL, TEMPORAL Y PERSONAL

El presente Acuerdo Marco es de aplicación en todas las empresas del Grupo en las que Repsol tiene mayoría del capital social y/o asume la gestión industrial y laboral. Será de aplicación, asimismo, en aquellos ámbitos superiores a la empresa para los que rija un único Convenio y en los que globalmente se den dichas condiciones. Hasta nuevo acuerdo expreso de las partes, se excluye provisionalmente del ámbito de aplicación del Acuerdo a la «Empresa Petróleos del Norte, Sociedad Anónima». Todo ello sin perjuicio de las adhesiones a la totalidad que puedan producirse en empresas del mismo en que no sea de aplicación en este momento.

Su ámbito territorial se extiende al conjunto del Estado español.

El presente Acuerdo Marco entrará en vigor en el momento de su firma. Su vigencia se extiende hasta el 31 de diciembre de 1998, retrotrayéndose sus efectos al día 1 de enero de 1997, y sin perjuicio de lo que a continuación se indica y de lo señalado en el punto 5 del presente documento.

La normativa y sistema del fondo de pensiones es de aplicación para los trabajadores que causen alta en la empresa a partir de la firma del presente acuerdo. Para los trabajadores en alta hasta este momento seguirán vigentes a título personal, y hasta que finalice su relación laboral con alguna de las empresas del Grupo, el sistema y las condiciones establecidas en las indicadas empresas con anterioridad a este Acuerdo Marco.

### 4.º DENUNCIA Y REVISIÓN DE LO PACTADO

Las partes firmantes del presente Acuerdo se obligan a iniciar las negociaciones de un nuevo dentro de los tres últimos meses de su vigencia, prorrogándose la eficacia de sus cláusulas normativas hasta tanto no sean sustituidas, salvo aquellos que por su propia naturaleza o duración expresa tienen un contenido temporal, y las relativas a Empleo (epígrafe 4), y Movilidad Interempresas (epígrafe 10) que caducarán el 31 de diciembre de 1998.

#### 1. Vigencia

El presente Acuerdo tendrá una vigencia de dos años, que se extenderá desde el día 1 de enero de 1997 al 31 de diciembre de 1998.

#### 2. Ámbito de aplicación

El contenido del Acuerdo Marco será de aplicación en las empresas mayoritariamente participadas por Repsol, cuya actividad, a esta fecha, se encuadra en el ámbito de representación de las federaciones sindicales firmantes del mismo, excepto de aquellas materias para las que se establece un ámbito de aplicación específico.

#### 3. Comisión de Seguimiento

Durante la vigencia del presente Acuerdo Marco actuará una Comisión de Seguimiento, como órgano de interpretación, vigilancia y fiscalización de su cumplimiento, además de aquellas otras funciones que en el texto del Acuerdo se le asignan específicamente.

Esta Comisión, de carácter paritario, estará integrada, por parte de la representación sindical, por ocho miembros designados por los sindicatos integrantes de la Comisión Negociadora del presente Acuerdo. La representación de la Dirección del Grupo Repsol no podrá exceder en número a la representación sindical. La Comisión designará un Secretario de entre sus miembros.

Las decisiones de la Comisión tendrán carácter ejecutivo y serán de inmediata aplicación una vez acordadas en el seno de la misma.

La Comisión de Seguimiento se reunirá con carácter ordinario cada tres meses y en sesión extraordinaria cuando, existiendo motivo debidamente justificado, lo soliciten la mitad de sus miembros. En este último caso, la reunión se celebrará en un plazo máximo de diez días.

En ambos casos, la fecha, lugar, hora y orden del día se fijará de mutuo acuerdo entre las partes.

De cada reunión, el Secretario levantará la correspondiente acta.

#### 4. Empleo

##### 4.1 Garantía de estabilidad en el empleo.

Se acuerda entre las partes la garantía de estabilidad en el empleo de los trabajadores y trabajadoras del Grupo Repsol. Ello supone el com-

promiso de utilización de mecanismos no traumáticos en la política de bajas para conseguir la reducción del número actual de excedentes y la necesaria adaptación de las plantillas en el conjunto del Grupo.

#### 4.2 Bajas.

Conocidos los datos actuales sobre pirámides de edad y número de excedentes por empresas, se acuerda el siguiente esquema para las empresas principales:

##### 4.2.1 Prejubilaciones:

###### «Repsol Petróleo, Sociedad Anónima»:

Bajas forzosas a los cincuenta y ocho años.  
Condiciones del PAP III de Repsol Petróleo.

###### «Repsol Comercial de Productos Petrolíferos, Sociedad Anónima»:

Bajas forzosas, a los cincuenta y ocho años.  
Condiciones del PAP III de Repsol Petróleo. Al colectivo afectado procedente de CLH se le abonará el «Complemento adicional a las personas sin derechos pasados en el plan de pensiones», regulado en el apartado 3.1.2.f) del citado PAP III, deducido en el premio de jubilación que les fue reconocido, a título individual, en el momento de su incorporación a Repsol Comercial de Productos Petrolíferos y ello, tanto a los que mantienen vivo ese derecho, como a los que ejercitaron, en su día, la facultad de rescate del mismo.

###### «Repsol Química, Sociedad Anónima»:

Bajas forzosas a los cincuenta y ocho años.  
Voluntarias a los cincuenta y siete años.  
En las condiciones del PAP 1995-1997, actualizándose para 1998 las hipótesis actuariales (IPC, interés técnico de descuento, evolución de las bases de la Seguridad Social, evolución de salarios) utilizadas para la determinación de las prestaciones.

###### Repsol Butano:

Bajas forzosas, a partir de los sesenta años.  
Las condiciones serán pactadas en la compañía entre empresa y sindicatos firmantes del presente Acuerdo.

4.2.2 Bajas voluntarias.—En el resto de empresas del Grupo, las bajas serán de carácter voluntario. La Dirección informará a los sindicatos de las peticiones cursadas, así como de aquellas en que se haya producido acuerdo.

4.2.3 Criterios generales.—Ambas partes, se comprometen a pactar en el seno de las empresas los planes de prejubilación forzosa en los términos y condiciones arriba indicados y apoyar los procedimientos de bajas voluntarias.

#### 4.3 Contrataciones del exterior.

Ligado a lo establecido en el apartado anterior y para garantizar la reposición de vacantes que se produzcan, se acuerda la contratación de un número no inferior a 250 trabajadores y trabajadoras del exterior. Se entienden incluidos en estos contratos, todas aquellas personas que se contraten del exterior en el ámbito de duración del Acuerdo, es decir, entre el 1 de enero de 1997 y el 31 de diciembre de 1998.

El objetivo de estas contrataciones es cubrir puestos de estructura, y por tanto, el carácter de estos contratos será indefinido, si bien pueden agotarse previamente las posibilidades de contratación temporal, de acuerdo con la legislación vigente. En tal caso, el período contratado con carácter temporal antes de pasar al indefinido, le computará como tiempo de permanencia en el nivel de entrada de su grupo profesional. Si a alguno de estos contratados se le rescindiera el contrato se procederá a su sustitución con otra contratación del mismo carácter, informándose a la representación sindical.

No se considerarán nuevos ingresos del exterior, que computen en la cifra antes mencionada, los ingresos en las empresas del Grupo que se produzcan como consecuencia de los procesos de movilidad interempresas en el Grupo Repsol.

#### 4.4 Movilidad interempresas en el Grupo Repsol.

La recolocación de excedentes por la vía del procedimiento de movilidad interempresas contemplado dentro de este Acuerdo Marco y dentro

del ámbito de duración del mismo, se limitará para el conjunto del Grupo Repsol a 83 movilidades forzosas como máximo.

#### 4.5 Transformación de empleo eventual en fijo.

Complementando el pacto sindical de Campsa Red en materia de empleo, se acuerda incrementar, como mínimo en 100 personas, el número de eventuales que pasarán a fijos en esta empresa antes del 31 de diciembre de 1998. En dicha cifra no estarán comprendidos los Encargados generales ni Encargados de turno responsables de una estación que no dependan de un Encargado general.

Este compromiso es independiente y complementario del establecido en el pacto sindical de Campsa Red, de fecha 16 de julio de 1996, apartado 5. Empleo.

#### 4.6 Análisis de las plantillas objetivo.

En el plazo máximo de cuatro meses desde la firma del Acuerdo, se procederá al análisis en el seno de cada empresa, a través de los mecanismos de participación sindical establecidos en la misma, de las estructuras y plantillas objetivo previstas durante los dos años de vigencia del Acuerdo para cada una de ellas, profundizando en la información y justificación objetiva sobre las previsiones de plantilla, con datos tales como, posibles bajas y altas en la empresa; tipos de contratación y fundamentación de los mismos; inversiones previstas que tengan incidencia sobre el empleo; posible amortización y creación de puestos de trabajo; contratación de servicios y necesidad de los mismos; medidas concretas para la reducción del trabajo extraordinario; determinación, si la hubiera, del personal excedente y propuestas para su acoplamiento en puestos de estructura; movilidades previstas a nivel de empresa e interempresas, si es que las mismas son necesarias, etc.

### 5. Horas extraordinarias

Ambas partes adquieren el firme compromiso en el Grupo Repsol de reducir al máximo las horas extraordinarias. En este sentido, se propiciarán, en el ámbito de cada empresa, los mecanismos de compensación por descanso del trabajo extraordinario que se realice.

Con los mecanismos de que nos dotamos en este pacto para la reducción de horas extraordinarias, se espera alcanzar un objetivo de reducción del 10 por 100 durante 1997 en relación a las realizadas en 1996, considerando los términos de cálculo en condiciones homogéneas de un año sobre otro. Para 1998 la Comisión de Seguimiento del Acuerdo establecerá el porcentaje de reducción en función de los resultados obtenidos el año anterior.

Respetando los mecanismos de participación sindical establecidos en las empresas para el control de las horas extraordinarias, la representación sindical en la Comisión de Seguimiento del Acuerdo, recibirá trimestralmente información sobre las horas extraordinarias realizadas en las empresas para su análisis, estudio de las causas que las originan y propuesta, en su caso, de posibles soluciones para su reducción o extinción.

### 6. Cobertura de vacantes

#### 6.1 Definitivos.

Para la cobertura de estas vacantes, se dispondrá de las medidas precisas para que las mismas sean cubiertas, de ser posible, antes de la baja del titular, y, en todo caso, en un plazo máximo de tres meses desde la ausencia del mismo. En este último supuesto, y de preverse la generación de horas extraordinarias, durante este período y el tiempo que dure la efectiva incorporación de su nuevo titular, por finalización de sus tareas anteriores y formación/adaptación al nuevo puesto, en el grado mínimo requerido, se procederá a la cobertura provisional del puesto, en cuestión, a través de las diferentes modalidades de contratación directa legalmente establecidas, preferentemente con un contrato de interinidad.

A estos efectos y de acuerdo con el artículo 4 del Real Decreto 2546/1994, de 29 de diciembre, el trabajador designado para el puesto vacante será declarado con derecho a reserva de puesto de trabajo, desde su nombramiento hasta su efectiva incorporación, en tanto realice las actividades a que hace referencia el párrafo precedente.

A los efectos antes indicados, en los complejos industriales químicos y petroquímicos, se considerará generadora de horas extraordinarias, la vacante de un puesto de trabajo a tres turnos rotativos.

## 6.2 Vacantes temporales.

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

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

## 6.3 Criterios generales.

Para garantizar los procedimientos de cobertura, mediante contrato de interinidad, en los supuestos arriba descritos, se establecerán en las distintas empresas o zonas donde están implantadas las compañías del Grupo Repsol, siempre que sea necesario, las correspondientes bolsas de empleo que, con el debido nivel de formación, permitan la inmediata incorporación de sus componentes a las empresas del Grupo en caso de necesidad de contratación.

## 7. Contrato para la formación

El contrato para la formación tendrá como objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el adecuado desempeño de un oficio o de un puesto de trabajo de los enumerados en el anexo I.

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

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

## 8. Contratos de servicios

Dentro de la política de optimización de los recursos humanos y en coherencia con los mecanismos no traumáticos de reducción de excedentes establecidos en el presente Acuerdo, se favorecerá la recolocación del personal excedente vía reducción de contratación de servicios.

El trabajador se ajustará al régimen de jornada y horario del puesto de destino, con respeto a su jornada anual, respetándose los mecanismos de movilidad funcional establecidos en el seno de cada empresa. En ningún caso se modificarán las condiciones retributivas del trabajador, excepción hecha de los complementos de puesto de trabajo.

Las modificaciones de estructura que afecten al volumen de empleo vía contratación de servicios se informarán previamente en el seno de la empresa, a través de los mecanismos de participación sindical establecidos en las mismas.

En esta materia la Comisión de Seguimiento del Acuerdo tendrá las competencias establecidas en el capítulo sobre movilidad interempresas. Asimismo, la Comisión de Seguimiento del Acuerdo recibirá semestralmente información sobre los Contratos de Servicios en las empresas del Grupo, objeto del contrato y volumen de empleo.

## 9. Empresas de empleo temporal

Dejando a salvo la facultad de utilizar los servicios de empresas de trabajo temporal, siempre con arreglo a lo establecido en la Ley 14/1994, de 1 de junio, las partes acuerdan dar prioridad a las relaciones laborales directas, a través de las diferentes modalidades de contratación legalmente establecidas.

Se exceptuarán de lo anterior, los casos en que la urgencia de la necesidad no permita recurrir al mercado laboral directo. En estos casos, se informará con carácter previo a la representación sindical en la empresa, justificando la necesidad del contrato de puesta a disposición.

Con independencia de las obligaciones de información a la representación de los trabajadores en el seno de las empresas, establecidas por la legislación vigente en esta materia, trimestralmente se informará a la

Comisión de Seguimiento del Acuerdo sobre el número de contratos de puesta a disposición suscritos en el mismo y su justificación.

Las empresas del Grupo y los representantes de los sindicatos velarán por la correcta y adecuada aplicación a los trabajadores de las ETT del convenio estatal correspondiente, así como las normas a ellos relativas de la Ley 14/1994, de 1 de junio, y de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. En su caso, abordarán la adecuada solución de los problemas que en relación con ello pudieran plantearse.

Los acuerdos anteriores se han alcanzado teniendo en cuenta la actual regulación de los contratos temporales y de los de puesta a disposición a través de empresas de trabajo temporal. De producirse una modificación legal sustancial en la regulación de estos contratos, ambas partes quedan obligadas a reunirse para analizar la nueva situación y adecuarse a ésta.

## 10. Movilidad interempresas

Desarrollando los criterios contemplados en el punto 4.4, la movilidad del personal de las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Acuerdo, entre ellas y hacia el resto de empresas mayoritariamente participadas por el Grupo Repsol, se efectuará con arreglo a la siguiente normativa.

### 10.1 Cobertura de vacantes fijas.

Cuando exista personal fijo con la condición de excedente de estructura, el orden de prelación para la cobertura de vacantes será, sin perjuicio de los mecanismos de desarrollo profesional y promoción vigentes en la empresa, el siguiente:

1. En su propia empresa y centro de trabajo.—Según lo establecido en su Convenio Colectivo.
2. En su propia empresa, en otro centro de su misma localidad o zona de influencia.—Según lo establecido en su Convenio Colectivo.
3. A otra empresa del Grupo en su misma localidad o zona de influencia.—En su mismo grupo profesional.  
En grupo profesional equivalente.
4. En su propia empresa, en otro centro situado en otra localidad.—Según lo establecido en su Convenio Colectivo.
5. En otra empresa del Grupo Repsol situada en otra localidad.—En su mismo grupo profesional.  
En su grupo profesional equivalente.

A) Los apartados 3 y 4 de este procedimiento se considerarán en el mismo nivel, por tanto, la elección de una opción u otra será a voluntad del trabajador.

B) Por grupos profesionales equivalentes se entiende lo siguiente:

Técnicos superiores con Técnicos medios.  
Técnicos medios con mandos intermedios y Técnicos ayudantes.  
Mandos intermedios con Técnicos ayudantes.  
Técnicos ayudantes con Oficiales cualificados o administrativos.  
Oficiales cualificados con operarios.

### 10.2 Movilidad interempresas.

La movilidad entre empresas del Grupo Repsol podrá ser:

Definitiva.  
Temporal.

#### 10.2.1 Definitiva:

10.2.1.1 Requisitos.—Existiendo una vacante de carácter definitivo y como resultado de aplicar el orden de prelación establecido en el punto 6.1.A, procede su cobertura con personal excedente de estructura de otra empresa del Grupo.

10.2.1.2 Carácter de la asignación.—Dejando a salvo lo dispuesto en 6.1.A, la asignación tendrá carácter forzoso cuando la vacante a cubrir sea en la misma localidad o zona de influencia, de la residencia del trabajador. Corresponderá a la Comisión de Seguimiento del Acuerdo resolver las dudas que la aplicación de la zona de influencia pueda generar en algún supuesto concreto.

Cuando la vacante a cubrir esté en otra localidad, implicando el traslado del trabajador, se aplicará la normativa vigente en la empresa de origen en materia de movilidad geográfica.

10.2.1.3 Condiciones.—Serán de aplicación las condiciones de la empresa de destino. Las posibles diferencias entre el global de retribuciones (dinerarias y en especie) existentes entre la empresa de origen y la de destino tendrán el siguiente tratamiento:

Por decisión del trabajador, abono en la empresa de destino, como complemento personal. Este complemento se actualizará anualmente en el mismo porcentaje en que se actualice el salario base, siendo absorbible por posibles aumentos retributivos derivados de ascensos.

Por acuerdo entre la empresa y el trabajador, compensación a tanto alzado y de pago único.

Se respetará, a todos los efectos, la antigüedad consolidada en la empresa de origen. En cuanto a vencimientos futuros del complemento por antigüedad, se aplicará el mismo sistema de devengo y cuantía del complemento que corresponda a un trabajador de su misma antigüedad en la empresa de destino.

Se respetará asimismo el grupo de cotización a la Seguridad Social de su empresa de origen.

10.2.1.4 Garantías.—Suspensión de la relación jurídico-laboral en la empresa de procedencia, durante dos años, con garantía de retorno, durante los mismos, en caso de: Disolución de la empresa, despido colectivo, o extinción del contrato por la causa objetiva del artículo 52.C) del Estatuto de los Trabajadores, en la empresa de destino. Se exceptúa de lo anterior al supuesto de despido colectivo mediante sistema de prejubilación.

#### 10.2.2 Temporal.

10.2.2.1 Naturaleza.—Comisión de servicios.

10.2.2.2 Supuestos para:

Proyectos.

Atender actividades coyunturales.

Cobertura provisional de puestos de trabajo.

Servicios comunes para el conjunto de empresas del Grupo, cubiertos con personal procedente de las mismas.

#### 10.2.2.3 Requisitos:

No existe excedente del grupo profesional de la actividad/puesto en la empresa de destino.

Existe excedente del grupo profesional de la actividad/puesto en otra empresa del grupo.

10.2.2.4 Carácter.—Será forzosa para el trabajador.

10.2.2.5 Duración.—Por el tiempo de la necesidad. En caso de régimen de desplazamiento temporal será de aplicación lo establecido sobre el particular en la legislación vigente o Convenio Colectivo de empresa.

10.2.2.6 Condiciones.—Serán de aplicación las de la empresa de origen, con las compensaciones que, en su caso, el puesto pudiera tener. En materia de jornada de trabajo serán aplicables las de la empresa de destino respetando su jornada anual, caso de que en su empresa de origen ésta sea inferior.

Caso de requerir desplazamiento temporal, se aplicarán las condiciones vigentes sobre movilidad geográfica en la empresa de origen.

### 10.3 Participación sindical.

10.3.1 Objeto.—Seguimiento de las acciones de optimización de plantillas que implican movilidad entre las empresas del Grupo Repsol.

10.3.2 Composición.—Actuará en esta materia la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Marco.

10.3.3 Reuniones.—Con carácter ordinario, la Comisión se reunirá trimestralmente, con posibilidad de convocatoria por cualquiera de las dos partes de reuniones extraordinarias, existiendo motivo debidamente justificado, a celebrar en el plazo máximo de diez días.

#### 10.3.4 Competencias.

Obtener la estimación de plantilla necesaria por empresas y volumen de sobreempleo.

Detallar las vacantes cuyo proceso de cobertura va a iniciarse, así como una estimación de las posibles fuentes y empresas donde se prevé realizar el reclutamiento.

Recibir información sobre movilizaciones que requieran traslado, así como aportar sugerencias con carácter previo sobre los procesos de cobertura idóneos para el objetivo de optimización de plantillas.

Valorar y, en su caso, realizar sugerencias sobre los procesos de cobertura y movilidad llevados a cabo.

Informar mensualmente a los representantes de UGT y CC.OO. de cada empresa, de las vacantes en curso y de los candidatos seleccionados de su propia empresa.

Evaluar la correcta aplicación de las condiciones de transferencia entre empresas y de movilidad geográfica, analizando en caso de traslado forzoso las posibles desviaciones en materia de jornada anual entre empresas, y su tratamiento.

Sugerir a las empresas procesos de cobertura de vacantes que puedan alterar las prioridades pactadas, siempre que se derive una clara ventaja a nivel de grupo y se respeten condiciones equivalentes de los trabajadores.

Conocer personal contratado con carácter temporal y fecha de extinción de los contratos.

### 11. Incremento salarial

Con efectos de 1 de enero de 1997 se aplicará un incremento de la masa salarial de Convenio de un 2,5 por 100.

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

Para el año 1998, y con efectos de 1 de enero, se aplicará un incremento sobre la masa salarial de una décima por debajo del IPC previsto por el Gobierno para ese año.

Igualmente, en el supuesto de que el IPC registrado por el Instituto Nacional de Estadística para el año 1998 resultase superior al incremento considerado, se llevará a cabo una revisión salarial retroactiva en la cuantía equivalente a la diferencia entre el IPC real y el porcentaje aplicado. Tal revisión afectará a los mismos conceptos retributivos sobre los que se hubiera operado en el incremento inicial, y en la misma proporción.

Para las empresas que tengan Convenio vigente en 1997, se aplicará lo establecido en el mismo. En 1998 se aplicará lo establecido en el punto anterior.

Los criterios de reparto del incremento de la masa salarial del Convenio para cada empresa se establecerán en sus respectivos Convenios Colectivos, de acuerdo con las prácticas seguidas en los últimos años, tanto para la determinación de conceptos, tales como desarrollo de carrera, etc., como para su cuantificación.

### 12. Planes y fondos de pensiones

La aportación del promotor al plan de pensiones de los futuros ingresos del exterior será, para el conjunto de empresas del grupo con planes de pensiones constituidos, de un 3,5 por 100 del salario computable.

El porcentaje de aportación del trabajador se establecerá en el seno de cada empresa por la representación sindical y estará situada entre el 0,5 y el 1 por 100 de su salario computable.

Para los nuevos ingresos del exterior se incluirán dentro del salario computable, a efectos de contribución, los complementos que el trabajador perciba como retribución de acciones de desarrollo de carreras profesionales. No se computarán los complementos que retribuyan la polivalencia.

Se procederá a la externalización de los compromisos internos existentes en materia de pensiones.

Garantía del mantenimiento de las aportaciones del promotor en caso de movilidad interempresas vía compensación global de condiciones económicas (dinerarias y en especie) entre una y otra empresa.

Creación, a partir de la firma del Acuerdo Marco, de una Comisión Mixta, grupo federaciones sindicales de CC.OO. y UGT, que realice un estudio que permita durante la vigencia del pacto, la implantación de un sistema homogéneo de prestaciones de riesgo para el conjunto de las empresas del grupo con planes de pensiones constituidos. Asimismo, dicha Comisión instrumentará las modificaciones a introducir en los reglamentos de los planes de pensiones, para recoger los compromisos del presente Acuerdo.

### 13. Comisión de información y seguimiento en materia de política industrial

Se constituirá una Comisión de Información y Seguimiento, con vigencia hasta el 31 de diciembre de 1998, compuesta por un máximo de ocho miembros por la Dirección del Grupo y ocho por la representación sindical firmante del presente Acuerdo. La Comisión designará además un Secretario sin voz ni voto entre el personal del Grupo.

#### 13.1 Funciones.

##### 13.1.1 De la Comisión.—Estudio de:

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

La política de empleo y las relaciones industriales del conjunto del Grupo.

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

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

#### 13.1.2 De los miembros de la Comisión:

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

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

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

#### 13.1.3 Del Secretario:

Levantar acta de las reuniones y remitirlas a cada miembro de la Comisión.

Efectuar las oportunas notificaciones y citaciones.

Cualquier otra inherente a su condición de Secretario.

#### 13.2 Reuniones.

La Comisión se reunirá con carácter ordinario una vez cada seis meses, y en sesión extraordinaria cuando lo soliciten la mitad de sus miembros.

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

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

De cada reunión se levantará el correspondiente acta.

### 14. Formación

#### 14.1 Políticas de formación.

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

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

Por ello se potenciará la formación para posibilitar:

- Un mejor desempeño del puesto de trabajo.
- La adecuación y/o actualización de los recursos humanos a los cambios organizativos y tecnológicos, con una atención especial en la asimilación de las nuevas tecnologías.
- El desarrollo de un adecuado estilo de dirección.
- La ampliación de posibilidades de desarrollo profesional.
- La integración de todos los empleados en los objetivos de la empresa.
- La elevación, en su caso, del nivel profesional, especialmente, del personal de menor cualificación.

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

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

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

La gestión de la formación es responsabilidad de la Dirección.

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

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

#### 14.2 Formación del personal excedente.

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

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

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

#### 14.3 Participación sindical.

En lo relativo al plan de formación anual común para el Grupo, esta participación se ejercerá por la representación sindical en la Comisión de Seguimiento del presente Acuerdo, cuyas funciones en esta materia son:

Conocer e informar previamente a su puesta en práctica sobre los criterios, orientaciones y contenidos genéricos del Plan, así como el presupuesto destinado a tal fin.

Proponer a la Dirección programas y/o acciones concretas de formación.

Analizar la información del seguimiento y evaluación de su desarrollo y proponer líneas de mejora.

Se garantiza la participación sindical en los planes de formación de las empresas la cual se realizará en los órganos establecidos, o que puedan establecerse, en los Convenios Colectivos correspondientes.

También será función de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo dirimir las posibles discrepancias a que dé lugar el proceso de participación en el ámbito de las empresas.

### 15. Prevención de riesgos laborales

Las partes firmantes de este Acuerdo Marco conscientes de la importancia de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que viene a consagrar una política de protección de la salud de los trabajadores mediante la prevención de los riesgos derivados de su actividad, acuerdan proceder a su implantación y desarrollo en todas las empresas y centros de trabajo del Grupo de una manera rápida y coordinada.

A tal efecto, se llega a los siguientes acuerdos:

1. Se aplicará en las distintas empresas y centros del Grupo el «Sistema de Evaluación de Riesgos» que se adjunta a este Acuerdo Marco como anexo.

La primera evaluación se realizará antes del 31 de diciembre de 1997 y a partir de ella se planificará la acción preventiva.

2. En los Convenios Colectivos de «Repsol Petróleo, Sociedad Anónima», «Repsol Exploración, Sociedad Anónima», «Repsol Comercial de Productos Petrolíferos, Sociedad Anónima», «Repsol Química, Sociedad Anónima», «Repsol Butano, Sociedad Anónima», y «Compañía Logística de Hidrocarburos, Sociedad Anónima», se introducirá un nuevo capítulo sobre «Seguridad y salud en el trabajo».

El texto íntegro de este capítulo, que sustituirá a los actualmente existentes en los Convenios Colectivos y que ha sido redactado teniendo en cuenta la nueva legislación, se transcribe íntegramente en el capítulo 16 del Acuerdo Marco.

3. Se promoverá, en el plazo máximo de tres meses, la constitución de los nuevos órganos de representación y consulta: Delegados de Prevención y Comités de Salud y Seguridad y se impulsará su funcionamiento con los derechos y obligaciones correspondientes.

4. Se pondrá en marcha, con carácter inmediato, un plan de formación para los Delegados de Prevención de todas las empresas, que deberá estar finalizado al 31 de diciembre de 1997.

5. A fin de alcanzar el nivel más alto posible de seguridad en nuestra actividad industrial y conseguir que nuestros empleados, contratistas y personas del entorno estén protegidos de riesgos para su seguridad y salud, la Dirección de Repsol se compromete a la realización del siguiente plan de actuación respecto a las empresas contratistas en «Repsol, Sociedad Anónima», «Repsol Petróleo, Sociedad Anónima», «Repsol Exploración, Sociedad Anónima», «Repsol Química, Sociedad Anónima», «Repsol Butano, Sociedad Anónima», «Repsol Comercial de Productos Petrolíferos, Sociedad Anónima», y «Compañía Logística de Hidrocarburos, Sociedad Anónima».

a) Formación del personal de empresas contratistas.—Las empresas del Grupo definirán los mínimos de formación en materia de seguridad del personal de las empresas contratistas.

Las empresas contratistas formarán a sus trabajadores en la prevención de los riesgos propios de su oficio y les informarán de los riesgos existentes en las instalaciones de Repsol.

b) Información de riesgos a los contratistas.—Previamente a la realización de trabajos por parte de contratistas, se les informará acerca de la normativa de seguridad y de los riesgos existentes en nuestros centros, utilizando para ello diversos documentos: Normas de seguridad internas, descripciones de riesgos, medidas preventivas, fichas de riesgo de productos, planes de emergencia, etc.

En la fase de ejecución de los trabajos se utilizarán los permisos de trabajo existentes en cada empresa, como documentos autorizantes de la actividad y garantes de que ésta se realiza en condiciones seguras.

c) Planificación de seguridad por los contratistas.—El contratista estará obligado a realizar un plan de seguridad de los riesgos que deberá incluir la designación de un responsable de seguridad, la descripción de riesgos, las medidas de prevención, la acreditación de que los trabajadores del contratista y de posibles subcontratistas están debidamente formados en prevención e informados de los riesgos existentes en el trabajo, el plan de inspecciones y cualquier otro requisito legalmente exigible desde el punto de vista de seguridad.

d) Medidas de Coordinación.—Para garantizar la coordinación de Repsol con las empresas contratistas, se potenciará la utilización de medios como los siguientes:

Reuniones periódicas con las direcciones de estas empresas.

Contactos periódicos con sus servicios de prevención.

Reuniones previas a las paradas y grandes trabajos, para la coordinación y seguimiento de éstos.

e) Vigilancia y control.—Los contratistas deberán comunicar a Repsol sus datos de accidentabilidad y los informes de investigación de los accidentes con bajas.

De otra parte, se establecerán inspecciones para evaluar el grado de cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos, la normativa de seguridad de Repsol, los requerimientos de los permisos de trabajo y los planes de seguridad de las empresas contratistas.

6. Con independencia de todo lo anterior, la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Marco tendrá, en materia de prevención de riesgos laborales, las siguientes competencias:

Ser consultada con carácter previo a su elección sobre las filosofías y líneas básicas de organización de los Servicios de Prevención, que estarán designados y funcionando con normalidad antes del 31 de diciembre de 1997.

Establecer una política sanitaria laboral coordinada en todo el Grupo.

Recibir información sobre las medidas del plan de actuación respecto a empresas contratistas establecidas en el punto anterior.

Ser consultada en las políticas generales sobre salud y seguridad en el trabajo y promover las actuaciones y medidas que, a su juicio, mejoren los niveles de prevención de riesgos de nuestras empresas.

Con periodicidad semestral la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Marco se reunirá para tratar, con carácter monográfico, de los asuntos citados. En dicha reunión los miembros de la representación sindical podrán ser los habituales en el seno de la Comisión de Seguimiento u otros que, por el carácter especial de la materia a tratar, designen los sindicatos firmantes.

#### *Disposiciones especiales*

1. En los Convenios Colectivos de «Repsol Química, Sociedad Anónima», y «Repsol Butano, Sociedad Anónima», se introducirán las siguientes prevenciones literales:

«Las personas que actualmente vienen desempeñando las funciones de miembros de los antiguos Comités de Seguridad e Higiene podrán efec-

tuar las funciones de Delegados de Prevención, aun cuando no fueran miembros de la representación de los trabajadores.

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

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

2. Como excepción a lo dispuesto en el artículo X.3 del capítulo X sobre seguridad y salud en el trabajo, en el Convenio Colectivo de «Repsol Butano, Sociedad Anónima», se añadirá el siguiente texto:

«En las factorías nodriza, podrá existir un Comité de Seguridad y Salud aun cuando no cuenten con el mínimo de 50 trabajadores establecido con carácter general. Igualmente se mantendrá la actual Comisión Coordinadora de Seguridad y Salud Laboral».

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

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

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

Capitán Haya, número 41: Tres Delegados de Prevención.

Embajadores, número 183: Tres Delegados de Prevención.

Méndez Álvaro, número 44: Tres Delegados de Prevención.

El anterior texto se incluirá en los Convenios Colectivos de todas las empresas afectadas como disposición adicional.

## 16. Seguridad y salud en el trabajo

### Artículo XI. Seguridad y salud laboral.

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

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

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

#### 1. Principios generales

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

Evitar y combatir los riesgos en su origen.

Evaluar aquellos que no se puedan evitar.

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

Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.  
Planificar la prevención.  
Adaptar el trabajo a la persona en especial en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo.

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

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

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

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

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

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

Medios humanos y materiales y recursos económicos necesarios.  
Medidas de emergencia y de vigilancia de la salud.  
Información y formación de los trabajadores en materia preventiva.  
Fases y prioridades del desarrollo de las medidas de prevención.

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

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

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

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

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

Los datos relativos a la vigilancia de 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 X2. Delegados de Prevención.

Los Delegados de Prevención serán elegidos por y entre los representantes de los trabajadores conforme a la escala establecida en el artículo 35 de la Ley. En los centros de trabajo de hasta treinta trabajadores

el Delegado de Personal será el Delegado de Prevención y en los centros de trabajo en los que el número de trabajadores oscile entre treinta y uno y cuarenta y nueve habrá un Delegado de Prevención que será elegido por y entre los representantes del personal.

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

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

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

#### Artículo X3. 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.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Artículo X4. Formación en materia de prevención.**

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

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

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

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

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

**Artículo X5. 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 establecidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

**Artículo X6. 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 X7. 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 X8. Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.**

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

**Artículo X9. Medio ambiente.**

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

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

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

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

**17. Acuerdo suscrito entre las representaciones de la Dirección del Grupo Repsol y los sindicatos CC.OO. y UGT para la constitución de un órgano de información y consulta europeo**

Repsol es una compañía petrolera, química y gasista, que desarrolla actividades de exploración y producción, transporte y refino de petróleo, además de fabricación, distribución y comercialización de productos petrolíferos, petroquímicos, gases licuados del petróleo y gas natural. Ha mantenido desde su fundación una clara vocación internacional, que le ha llevado a ostentar en la actualidad una extensa red de centros productivos, administrativos y comerciales, en dieciocho países de cuatro continentes.

El mantenimiento de una red geográficamente dispersa implica un aumento proporcional de las dificultades de comunicación interna, agudizadas por la existencia de centros de trabajo con un pequeño número unitario de trabajadores.

Con fecha 24 de diciembre de 1994 se aprobó la Directiva 94/45 del Consejo de la Unión Europea, sobre constitución de un comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de dimensión comunitaria, Directiva cuyo artículo 14 prevé su transposición al derecho interno español.

En el objetivo de lograr un nivel de comunicación adecuado entre la Dirección del Grupo Repsol y sus trabajadores dentro del ámbito europeo, los firmantes coinciden en su voluntad de instaurar y regular un procedimiento de información y consulta, que se regirá en el futuro por las siguientes disposiciones:

Artículo 1. Naturaleza y objeto.

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

Artículo 3. Procedimiento de información y consulta.

Artículo 4. Foro de información y consulta europeo.

1. Composición.

2. Funciones y competencias.

3. Reuniones.

4. Garantías de sus miembros.

5. Financiación.

Artículo 5. Duración y denuncia.

Artículo 6. Derecho supletorio.

Artículo 1. Naturaleza y objeto.

El Procedimiento de Comunicación Europeo del Grupo Repsol, y su órgano más representativo, el Foro de Información y Consulta, son creaciones consensuadas de la Dirección y los representantes de los trabajadores del Grupo Repsol, en el objetivo de lograr un ámbito de discusión



libre y responsable de las cuestiones que puedan afectar al Grupo en general, y a sus trabajadores en particular, y de transmitir a todos los trabajadores del Grupo Repsol en el ámbito europeo tanto las conclusiones de dichos debates, como la información que pueda resultar trascendente para sus intereses.

#### Artículo 2. *Ámbito de aplicación.*

El presente Acuerdo afecta a todas las empresas del Grupo Repsol en territorio europeo, y a los trabajadores de las mismas. A estos efectos se considerarán:

Empresas del Grupo Repsol: Aquellas en las que el Grupo Repsol ostente, bajo cualquier forma jurídica, una titularidad superior al 50 por 100 del accionariado.

Territorio Europeo: El de los Estados destinatarios de la Directiva 94/45/CE, sean o no miembros de la Comunidad Económica Europea, más el Reino Unido.

Trabajadores del Grupo Repsol: Los vinculados de modo estable a una empresa del Grupo Repsol, con una relación calificable como de trabajo por cuenta ajena, según las disposiciones de cada Estado.

#### Artículo 3. *Procedimiento de información y consulta.*

El procedimiento de información y consulta se articula a través de la participación de los miembros del Foro Europeo, que tendrán la condición natural de receptores y transmisores tanto de las de las inquietudes de sus representados, como de la información proporcionada por la Dirección, en el ámbito de sus respectivos Estados.

#### Artículo 4. *Foro de información y consulta europeo.*

1. Composición.—El Foro estará compuesto por un número igual de miembros en representación de la Dirección y la parte social, con el siguiente detalle:

Por la Dirección: El Director general de Recursos Humanos del Grupo Repsol, o persona en quien delegue, que ejercerá como Presidente, más el número de Vocales que se establezca.

Cada una de las partes designará entre sus miembros un portavoz que intervendrá en la elaboración del orden del día y en la fijación de la fecha de las reuniones.

Por la representación social: Teniendo en cuenta la realidad productiva y el volumen de trabajadores en cada uno de los países europeos, la representación será la siguiente:

Tres representantes por cada uno de los dos sindicatos firmantes del presente Acuerdo, y que ostentan el mayor nivel de implantación en las empresas del Grupo Repsol en territorio español. (Total: Seis representantes por España.)

Un representante por cada uno de los Estados miembros en los que radiquen empresas o ramas del Grupo Repsol, excluida España, que empleen a más de cincuenta trabajadores.

La parte social estará compuesta por trabajadores del Grupo Repsol designados por y entre los representantes de los trabajadores o, en su defecto, por el conjunto de los trabajadores de conformidad con las legislaciones y prácticas nacionales.

Si quedara algún país por debajo de dicho límite, las partes establecerían un procedimiento de información a los trabajadores afectados.

Podrá concurrir a las reuniones un asesor designado por cada una de las partes.

2. Funciones y competencias.—El Foro es competente para recibir, debatir y transmitir a los trabajadores la información suministrada por la Dirección del Grupo Repsol, así como para recabar de la misma la información que considere trascendente. En concreto, su competencia se extenderá al conocimiento de los planes de carácter industrial, económico, financiero y social que afecten a la política laboral del Grupo, siempre que tales planes tengan un carácter marcadamente transnacional.

Los miembros del Foro están obligados a guardar secreto acerca de la información que se les transmita con carácter confidencial.

3. Reuniones.—El Foro de Información y Consulta Europeo se reunirá, por convocatoria de su Presidente, con periodicidad mínima anual. Las reuniones tendrán lugar en Madrid.

El orden del día será comunicado a los miembros del Foro con una antelación mínima de treinta días. Con la misma antelación se les hará llegar la documentación complementaria precisa. Los miembros del Foro

en representación de los trabajadores podrán proponer la inclusión de asuntos concretos en el orden del día.

Los miembros del Foro en representación de los trabajadores podrán celebrar una reunión preparatoria durante la jornada previa a la de la reunión oficial.

Excepcionalmente, podrá celebrarse una reunión distinta a la anual, siempre que la representación de la Dirección y la de los trabajadores coincidan en su necesidad.

4. Garantías de sus miembros.—Los representantes de los trabajadores en el Foro Europeo tendrán las mismas garantías que las previstas para los representantes de los trabajadores en sus respectivos países. En caso de ausencia de regulación se aplicarán las garantías previstas en la legislación española.

5. Financiación.—Los gastos derivados del funcionamiento del Foro y los generados por desplazamientos y estancias de sus componentes serán sufragados por el Grupo Repsol. Se fijará una tabla específica que describa un nivel de gastos razonable por estos conceptos. Se considera expresamente como gasto a cubrir el derivado de la traducción simultánea español-inglés inglés-español durante la reunión oficial y la reunión preparatoria. Las necesidades provocadas por lenguas de la Comunidad Europea distintas de las citadas podrán tenerse en cuenta, siempre que tal necesidad se comunique con al menos treinta días de antelación una vez realizada la convocatoria.

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

El presente Acuerdo tendrá una duración de dos años, con renovación automática de su vigencia a la expiración de cada período. Entrará en vigor el día de su firma. Los miembros del Foro de Información y Consulta Europeo serán designados para un período de dos años, pudiendo acumular mandatos sin límite.

El presente Acuerdo puede ser revocado mediante preaviso formulado con una antelación mínima de seis meses a la fecha de expiración de cada período.

#### Artículo 6. *Derecho supletorio.*

En lo no previsto por el presente Acuerdo, regirán las normas contenidas en la Directiva 94/45/CE, en la forma en que sean transcritas al derecho español por la disposición correspondiente.

### ANEXO

#### Representantes a la fecha de entrada en vigor

Por la Dirección, hasta un máximo de 11 miembros.

Presidente: Director general de Recursos Humanos del Grupo Repsol, o persona en quien delegue.

Director de Área de Organización y Desarrollo de Recursos Humanos del Grupo Repsol, o persona en quien delegue.

Hasta nueve Vocales.

Por la representación social, 11 miembros.

Tres representantes por cada uno de los dos sindicatos españoles mayoritarios en el Grupo Repsol firmantes del presente Acuerdo. Serán designados directamente por su sindicato.

Un representante de Portugal (Repsol Portugal).

Un representante de Francia (Repsol France).

Un representante de Italia (Repsol Italia y Polivar).

Un representante de Dinamarca (Brønderslev).

Un representante del Reino Unido (Repsol UK, Repsol Petroleum Limited y Carless Refining & Marketing).

Total, 22 miembros. El número de miembros será ampliado o reducido en el caso de que Repsol inicie o termine su presencia en cualquiera de los países destinatarios de la Directiva 94/45/CE, bajo el mismo principio de un representante por cada Estado con más de 50 trabajadores.

#### 18. Solución extrajudicial de conflictos laborales

##### 18.1 *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 Acuerdo Marco.

Mediación.

Arbitraje.

### 18.2 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 ... (Comisión Paritaria que exista o se cree en los Convenios Colectivos de empresa). No obstante, los únicos procedimientos de mediación y arbitraje válidos son los previstos en el presente título.

### 18.3 Funciones de solución extrajudicial de conflictos laborales de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Marco.

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

### 18.4 Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales.

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

En consecuencia, y desde esa fecha, el citado acuerdo regula el procedimiento de resolución extrajudicial de los conflictos laborales que pudieran producirse en «Repsol ... Sociedad Anónima», que respondan a uno de los tipos recogidos en el artículo 4.º de su texto y artículo 5.º de su Reglamento de aplicación, sin perjuicio de lo establecido en el artículo X2.

### 18.5 Solución extrajudicial de conflictos laborales no incluidos en el ámbito de aplicación del ASEC.

Los conflictos laborales que se susciten en un solo centro de trabajo, o en varios centros de trabajo radicados en una sola Comunidad Autónoma, quedarán sometidos al procedimiento de resolución extrajudicial que se regula en los artículos restantes del presente título, sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos X1 y X2.

### 18.6 Procedimientos.

Agotados los trámites previos de resolución fijados en los artículos X1 y X2, procederá la aplicación de los siguientes procedimientos:

La mediación.

El arbitraje.

La mediación será obligatoria en los supuestos a que se refiere el artículo X4 y siempre que la demanda sea 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.

### 18.7 Gestión de los procedimientos.

La aplicación de los procedimientos regulados en el artículo anterior a los conflictos laborales descritos en el artículo X4 (es decir, no sometibles al ASEC) está encomendada a la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Marco.

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

### 18.8 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 Acuerdo Marco.

### 18.9 Procedimiento de mediación.

La Comisión de Seguimiento del Acuerdo Marco, sin perjuicio de lo establecido en los artículos X1 y X2, 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.

### 18.10 Finalización del procedimiento.

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

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

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

Acuerdo de sometimiento de la cuestión a arbitraje.

### 18.11 El procedimiento de arbitraje.

Mediante el procedimiento de arbitraje las partes en conflicto acuerdan voluntariamente encomendar a un tercero sus divergencias y aceptar de antemano la solución que éste dicte. El procedimiento de arbitraje podrá promoverse sin agotamiento previo del de mediación, o durante su transcurso, o tras su finalización.

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

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

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

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

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

### 18.12 Finalización del procedimiento.

El procedimiento finalizará con uno de los siguientes resultados:

**Emisión del laudo arbitral:** La resolución arbitral será vinculante e inmediatamente ejecutiva desde su recepción en la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Marco, quien la remitirá a la autoridad laboral para su depósito, registro y publicación cuando ello proceda. Sólo será recurrible, por la vía prevista en el artículo 65.3 de la Ley de Procedimiento

Laboral, cuando el fallo incurra en incongruencia omisiva o extensiva o contradiga normas constitucionales o legales.

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

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

#### 18.13 Normas comunes.

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

### 19. Derechos sindicales

Se dotará a los sindicatos firmantes del Acuerdo Marco de los medios necesarios para realizar el correcto seguimiento del mismo.

#### ANEXO I

##### Puestos susceptibles de contratación en la modalidad de contrato para la formación

Las partes firmantes del Acuerdo Marco elaborarán, en el plazo de seis meses a contar desde la firma del mismo, y en el seno de la Comisión de Seguimiento, la relación de puestos de trabajo susceptibles de contratación bajo la modalidad de contrato para la formación.

##### Procedimiento de evaluación de riesgos del Grupo Repsol

#### 1. Introducción y ámbito

1.1 Introducción.—La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales («Boletín Oficial del Estado» número 269, del 10), vigente a partir del día 10 de febrero de 1996, dispone que todas las empresas han de realizar, con carácter general, una evaluación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, como condición previa indispensable a la planificación y desarrollo de la acción preventiva en la empresa.

Para ello, el artículo 6 prevé que el Gobierno regule, mediante los oportunos reglamentos, los procedimientos de evaluación de riesgos, la normalización de metodologías y las guías de la acción preventiva. En cumplimiento de esta Ley, y a falta de los citados reglamentos, el Grupo Repsol ha basado su metodología en la Guía de Evaluación de Riesgos, editada por el Departamento de Trabajo de la Generalidad de Cataluña en mayo de 1996 y en la NTP 330/1993 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

1.2 Ámbito.—El presente procedimiento será de aplicación en todos los centros de trabajo de todas las empresas del «Grupo Repsol, Sociedad Anónima».

#### 2. Descripción del procedimiento

2.1 General.—El presente procedimiento se apoya en la utilización simultánea de los impresos «Identificación general de riesgos», «Evaluación específica de riesgos» y «Medidas correctoras/controles periódicos», y en aspectos determinados, de un impreso adicional «Evaluación específica de riesgos: Anexo».

El impreso «Identificación general de riesgos» tiene por objeto relacionar todos los puestos de trabajo de la empresa con los posibles riesgos de accidente y/o enfermedades de trabajo existentes en aquellos durante la realización de las tareas encomendadas a sus ocupantes, incluyendo los que puedan afectar específicamente a colectivos determinados, que son objeto de protección especial (disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales, maternidad o lactancia, menores de dieciocho años y en general trabajadores especialmente sensibles a algún riesgo por sus características personales o estado biológico conocido). También se contemplan todos los riesgos generales, no relacionados directamente con puestos de trabajo concretos.

Los impresos «Evaluación específica de riesgos» y «Medidas correctoras/controles periódicos» complementan al anterior, tratando separadamente todos los puestos de trabajo donde se haya detectado algún riesgo. El de «Evaluación específica de riesgos» valora los riesgos identificados en función de la probabilidad y consecuencias de su materialización, y el de «Medidas correctoras/controles periódicos» planifica la actividad preventiva consiguiente, detallando todas las medidas correctoras a adoptar y/o los controles periódicos a realizar.

El impreso «Evaluación específica de riesgos: Anexo» se prevé que se utilice cuando la evaluación precise mediciones ambientales de contaminantes químicos, físicos o biológicos.

2.2 Fases de la evaluación de riesgos.—Las distintas fases en las que se divide el procedimiento de evaluación de riesgos son las siguientes:

- 1.º Recopilación de la documentación previa necesaria para realizar el estudio.
- 2.º Identificación de los riesgos por puestos de trabajo.
- 3.º Evaluación de los riesgos identificados.
- 4.º Planificación de las medidas correctoras tendentes a eliminar o mitigar los riesgos identificados y evaluados, o los controles periódicos a realizar.

#### 3. Recopilación de documentación previa

Para la realización de los trabajos de evaluación de riesgos, todas las empresas o centros de trabajo del Grupo Repsol deberán preparar previamente la documentación que exista dentro de los capítulos a continuación señalados:

Relación de puestos de trabajo:

Definición y descripción de funciones principales.  
Listado de puestos de trabajo según organigrama.

Histórico de accidentes:

Estadísticas de accidentabilidad laboral de los cuatro últimos años.

Inspecciones de seguridad:

Plan de inspecciones de seguridad de instalaciones, áreas y equipos.  
Plan de inspección del centro.

Procedimientos de trabajo:

Procedimientos de trabajos críticos.  
Observaciones planeadas de trabajos.  
Permisos de trabajo.  
Protocolos de operaciones o trabajos especiales.

Sustancias químicas:

Relación de sustancias químicas por áreas o puesto de trabajo.  
Fichas de seguridad de las sustancias químicas.

Mediciones de contaminantes químicos, físicos o biológicos:

Plan de higiene industrial.  
Resultado de las últimas mediciones de contaminantes realizadas por trabajo.

Información del servicio médico:

Listado de atenciones médicas.  
Reconocimientos médicos especiales.  
Existencia de trabajadores especialmente sensibles a algún riesgo por sus características personales o estado biológico conocido.

#### 4. Identificación general de riesgos

4.1 Método de identificación de riesgos.—La identificación general de riesgos se realizará en todos los puestos de trabajo de la empresa. El concepto «Puesto de trabajo» agrupará a todos los trabajadores que realicen las mismas funciones y estén sometidos a los mismos riesgos. Se realizará de la siguiente forma:

- 1.º Entrevista con el responsable de la unidad orgánica:

Organización del trabajo: Estructura organizativa, funciones principales de cada puesto de trabajo, tipo de jornada, número de trabajadores, etc.

**Instalaciones y dependencias:** Breve descripción de las instalaciones, dependencias y lugares de trabajo, máquinas, herramientas, productos químicos etc.

**Trabajos:** Operaciones y trabajos habituales, trabajos críticos y especiales, tiempos de exposición a riesgos, frecuencias de realización, medidas de protección, etc.

### 2.º Visita a las áreas y puestos de trabajo:

Observación de trabajos habituales, críticos y especiales.

Observación de las instalaciones.

Entrevistas con los titulares de los puestos de trabajo para garantizar la participación directa del trabajador en el proceso de evaluación de riesgos.

### 3.º Observaciones:

Quedarán registradas todas las personas participantes en la identificación de riesgos, entrevistados, entrevistadores y posibles acompañantes (técnico del centro, Delegado de Prevención, representante de los servicios médicos, etc.).

La participación de los Delegados de Prevención debe quedar garantizada en todo el proceso de evaluación, pero es especialmente importante en esta fase de identificación de los riesgos.

Se confeccionará un listado de funciones y tareas principales por puesto de trabajo que, desde el punto de vista de la seguridad, se consideren relevantes a efectos de la evaluación de riesgos.

**4.2 Cumplimentación del impreso «Identificación general de riesgos».**—Con la información obtenida en la entrevista con el responsable de la unidad orgánica, la visita a las instalaciones y las entrevistas con los trabajadores titulares de los puestos de trabajo, se cumplimentará el impreso, contrastando con el responsable de la unidad las diferencias que puedan existir con su apreciación previa.

#### a) Datos identificativos de la empresa:

Empresa y centro de trabajo.

#### b) Datos de la evaluación:

Fecha.

Revisión.

Realización: Nombre de la entidad o persona que la ha realizado.

#### c) Puestos de trabajo:

Se relacionarán todos los puestos de trabajo de la empresa o centro, con independencia de que tengan o no riesgos asociados. En cada casilla numerada se incluirá un solo puesto de trabajo.

#### d) Tipos de riesgo:

Se señalarán con una cruz (X) todos los tipos de riesgo que previsiblemente se puedan detectar en función de las condiciones de trabajo existentes de acuerdo con la siguiente relación, cuyas descripciones en detalle figuran en el anexo II:

1. Explosión.
2. Incendio.
3. Contactos térmicos.
4. Contactos eléctricos.
5. Contactos con sustancias cáusticas o corrosivas.
6. Inhalación, contacto cutáneo o ingestión de sustancias nocivas.
7. Caídas de personas a distinto nivel.
8. Caídas de personas al mismo nivel.
9. Caídas de objetos por desplome.
10. Caídas de objetos en manipulación.
11. Caídas de objetos desprendidos.
12. Caídas sobre objetos.
13. Choques contra objetos inmóviles.
14. Choques y contactos contra elementos móviles de la máquina.
15. Golpes por objetos o herramientas.
16. Atrapamientos, golpes o choques, contra o con vehículos.
17. Proyección de fragmentos o partículas.
18. Atrapamiento por o entre objetos.
19. Atrapamiento por vuelco de máquinas.
20. Sobreesfuerzos.
21. Exposición a temperaturas extremas.
22. Exposición a radiaciones.
23. Causados por seres vivos.
24. Accidentes de tráfico.

25. Agentes químicos.
26. Agentes físicos.
27. Agentes biológicos.
28. Otros.

**Riesgos generales:** Cuando existan riesgos generales que afecten simultáneamente a distintos puestos de trabajo, se harán constar (a continuación del último puesto de trabajo evaluado) como riesgos no específicos en la casilla «Puesto de trabajo». Por ejemplo, en el caso de un riesgo de incendio y explosión existente en todo un complejo industrial, se indicará «no específico: Todo el complejo», identificando seguidamente el riesgo o riesgos correspondientes de acuerdo con lo que se ha indicado anteriormente.

Las medidas de emergencia no se contemplarán en el presente procedimiento, por lo que serán objeto de un tratamiento diferenciado.

#### e) Sensibilidades especiales:

Se señalará con una cruz (X) la existencia de riesgos específicos para trabajadores especialmente sensibles por sus propias características personales o estado biológico conocido quedando incluidas: Las mujeres en situación de embarazo o lactancia (MA), los menores de dieciocho años (ME) y los disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales y otros trabajadores especialmente sensibles (SD).

## 5. Evaluación específica de riesgos

**5.1 Método de evaluación.**—La evaluación específica se hará en todos los puestos de trabajo donde la identificación general de riesgos ponga de manifiesto la existencia de algún tipo de riesgo y será el resultado del análisis de la información obtenida en las entrevistas y visitas a los lugares de trabajo y de la obtenida de la documentación previa.

La valoración se efectuará asignando un valor riesgo que se obtendrá de la tabla de valoración de riesgos descrita en el punto siguiente.

#### 5.2 Cumplimentación del impreso «Evaluación específica de riesgos».

a) Puestos de trabajo: Se identificará el puesto de trabajo y se indicará en la casilla prevista al efecto (extremo izquierdo) el mismo número de orden que corresponde al puesto en el impreso de identificación general. Podrán agruparse en la misma ficha los puestos que estén sometidos a los mismos riesgos.

b) Trabajadores expuestos: Número total de trabajadores existentes en cada puesto de trabajo.

c) Identificación de riesgos: Se especificarán todos los riesgos que se han hecho constar en la identificación general, incluyendo aquellos que puedan afectar a trabajadores con sensibilidades especiales.

d) SD, MA y ME: Se identificarán con una cruz (X) los riesgos específicos para estos colectivos: Mujeres en situación de embarazo o lactancia (MA), menores de dieciocho años (ME) y disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales y otros trabajadores especialmente sensibles por sus características personales o estado biológico conocido (SD).

e) Probabilidad: Posibilidad de que los factores de riesgo se materialicen en los daños normalmente esperables de un accidente. Para su determinación se considerará la frecuencia de exposición al riesgo y los factores de riesgo que tienen una relación causal directa con el accidente.

#### Niveles de probabilidad:

Baja: La materialización del riesgo es muy improbable.

Media-baja: La materialización del riesgo es de escasa posibilidad.

Media: La materialización del riesgo puede suceder alguna vez.

Media-alta: La materialización del riesgo puede suceder varias veces en el ciclo de vida laboral.

Alta: La materialización del riesgo puede suceder bastantes veces en el ciclo de vida laboral.

Muy alta: La materialización del riesgo ocurre con mucha frecuencia.

f) Consecuencias: Daño normalmente esperado de la materialización del riesgo.

#### Niveles de consecuencias:

Baja: Lesiones sin baja.

Media: Lesiones con baja sin secuelas o incapacidades menores.

Alta: Lesiones con baja con secuelas o incapacidades mayores.

Muy alta: Gran invalidez o muerte.

g) Valor del riesgo: Es el producto de las consecuencias por la probabilidad y representa la magnitud del daño que un conjunto de factores de riesgo producirá por unidad de riesgo.

Tabla de valoración de los riesgos

Consecuencias	Probabilidad					
	Muy alta	Alta	Medio-alta	Media	Medio-baja	Baja
Muy alta	Severo	Importante	Importante	Importante	Moderado	Moderado
Alta	Importante	Importante	Importante	Moderado	Moderado	Tolerable
Media	Importante	Moderado	Moderado	Moderado	Tolerable	Tolerable
Baja	Moderado	Moderado	Tolerable	Tolerable	Tolerable	Trivial

Del citado producto resultan los siguientes niveles:

Trivial: No precisa intervención.

Tolerable: No es necesario adoptar medidas preventivas, pero pueden recomendarse mejoras que no supongan cargas económicas importantes.

Moderado: Deben adoptarse medidas correctivas con las inversiones que sean precisas en un plazo determinado, además de tomarse medidas de control.

Importante: Situación que requiere una corrección urgente.

Severo: Situación crítica que requiere tomar acción de forma inmediata.

Observaciones: No se cumplimentarán los apartados e) y f) anteriores («Probabilidad» y «Consecuencias», respectivamente) cuando la evaluación de riesgos comporte la necesidad de realizar mediciones ambientales, como es el caso de la exposición a agentes químicos, físicos o biológicos.

### 5.3 Cumplimentación del impreso «Evaluación específica de riesgos:

Anexo».—Será necesario cumplimentar este impreso cuando la evaluación del riesgo provocado por agentes químicos, físicos o biológicos comporte la necesidad de realizar mediciones para determinar el nivel de concentración o intensidad del contaminante en el ambiente de trabajo. En este caso, el riesgo se valorará de acuerdo con el sistema del porcentaje DMP (porcentaje de la dosis máxima permisible), el cálculo de la cual se realizará mediante la aplicación de la fórmula siguiente:

$$\text{Porcentaje DMP} = \frac{\text{Nivel}}{\text{Estándar/TLV}} \times \frac{\text{Tiempo de exposición}}{8} \times 100$$

Si hay un conjunto de agentes, el efecto de los cuales pueda considerarse acumulativo, habrá que calcular los porcentajes DMP parciales correspondientes y el porcentaje DMP total, como suma de los anteriores.

En el caso de contaminantes que tengan asignado valor techo (límite que no puede ser sobrepasado en ningún momento) por el criterio de valoración empleado, no se tendrá en cuenta la influencia del tiempo de exposición y el porcentaje DMP se obtendrá como cociente entre el nivel medido y el estándar, multiplicado por 100. En la hoja de valoración habrá que indicar que el valor estándar utilizado tiene consideración de techo, añadiendo una («C»).

Si algún contaminante presenta riesgo de exposición por absorción cutánea se especificará como «penetración por vía dérmica» en el apartado «observaciones».

a) Puesto de trabajo: Se identificará el puesto o puestos de trabajo (todos los puestos que se puedan agrupar por tener el mismo riesgo), con el mismo número de orden que se haya asignado en los otros impresos.

b) Evaluación: Se identificará la evaluación (fecha y tipo), que habrá de coincidir con la que figura en el impreso de «Evaluación específica de riesgos».

c) Identificación de riesgos: Se identificará el riesgo, con el mismo número de referencia y la misma denominación que se haya utilizado en el impreso «Evaluación específica de riesgos».

d) Agente contaminante: Se indicará el agente o agentes contaminantes correspondientes para cada uno de los riesgos identificados.

e) Nivel: Se indicará el resultado de la medición efectuada, así como las unidades empleadas.

f) STD/TLV: Se indicará el valor de referencia utilizado, con las unidades correspondientes (por ejemplo del TLV).

g) Tiempo de exposición: Se indicará el tiempo de exposición al contaminante en horas/día. En caso de exposiciones variables, se estimará una media de exposición con las unidades indicadas.

h) Porcentaje dosis máxima permisible parcial (porcentaje DMP parcial): Se determinará, mediante la aplicación de la fórmula anterior, para cada uno de los contaminantes a evaluar.

i) Porcentaje dosis máxima permisible total (porcentaje DMP total): Se obtendrá sumando los porcentajes DMP parciales, o directamente si el contaminante es único.

El valor resultante se trasladará a la casilla «Valoración del riesgo» correspondiente, del impreso «Evaluación específica de riesgos».

j) Observaciones: Se harán constar los criterios de valoración y los métodos de medición y análisis utilizados, así como cualquier otro dato que pueda tener incidencia en los resultados de la valoración.

Interpretación de resultados.—Desde el punto de vista numérico, el valor 100 (porcentaje DMP total) representa el límite superior de dosis permitida considerándose como no admisibles los valores que sobrepasen al mismo. No obstante, las imprecisiones inherentes al establecimiento de cualquier criterio de valoración, así como las imprecisiones inevitables a la hora de determinar concentraciones ambientales y tiempo de exposición, hacen que los resultados mencionados se tengan que interpretar con la necesaria prudencia, motivo por el cual es técnicamente recomendable la adopción de las medidas preventivas necesarias cuando el valor del DMP total sea igual o superior al 50 por 100.

### 6. Planificación de las medidas correctoras/controles periódicos

En medidas correctoras/controles periódicos se especificarán las distintas acciones a tomar de acuerdo con el valor riesgo obtenido en la evaluación específica de riesgos.

#### 6.1 Cumplimentación del impreso «Medidas correctoras/controles periódicos»:

a) Medidas correctoras/controles periódicos: Se harán constar las medidas correctoras apropiadas para evitar, reducir o controlar cada uno de los riesgos indicados, así como los controles periódicos de condiciones de trabajo o de vigilancia de la salud que correspondan. En todos los casos será necesario que se incluya en la casilla correspondiente el número de identificación del riesgo en cuestión, pudiendo corresponder, a un riesgo determinado más de una medida preventiva o control periódico.

b) Prioridad: En función de la valoración del riesgo y del grado de eficacia estimado en la medida correctora, se asignará la prioridad de ejecución, que se calificará como «alta», «media» o «baja».

c) Responsable: Se indicará la unidad orgánica responsable de llevar a cabo las medidas correctoras necesarias.

d) Fecha estimada: Se indicará la fecha estimada de finalización. Cuando se trate de controles periódicos, este apartado se utilizará para indicar la periodicidad.

e) Observaciones: Este espacio se utilizará para hacer las aclaraciones que se consideren necesarias y que tengan relación con el contenido de la evaluación.

### 7. Evaluaciones adicionales y revisión del procedimiento

Mediante la aplicación del presente procedimiento, la empresa puede realizar la evaluación inicial, que será válida mientras se mantengan las condiciones bajo las que ha sido efectuada. Por este motivo, habrá que revisar la evaluación en todos aquellos puestos de trabajo donde se hayan producido cambios significativos de las condiciones de trabajo o con ocasión de la incorporación de trabajadores especialmente sensibles a riesgos determinantes [ver punto 4.2 e)], si esta circunstancia no se hubiera previsto en la evaluación inicial. Para realizar la revisión citada se utilizará el mismo procedimiento indicando esta circunstancia en la casilla correspondiente «Datos de la evaluación». En el apartado «Observaciones» se hará constar el motivo de la revisión de la evaluación.









# MEDIDAS CORRECTORAS/CONTROLES PERIÓDICOS

BOE núm. 295

Miércoles 10 diciembre 1997

36229

DATOS IDENTIFICATIVOS DE LA EMPRESA				DATOS DE LA EVALUACIÓN				
EMPRESA			CENTRO			FECHA	REV.	
				REALIZACIÓN				
PUESTOS DE TRABAJO		TRAB. EXP.	PUESTOS DE TRABAJO		TRAB. EXP.	PUESTOS DE TRABAJO		TRAB. EXP.
MEDIDAS CORRECTORAS/CONTROLES PERIÓDICOS					PRIORIDAD	RESPONSABLE	FECHA ESTIMADA	
OBSERVACIONES								
						Sello de la Empresa		

## ANEXO II

## Códigos de riesgos

## Aclaraciones a los tipos de riesgo

La clasificación de un riesgo por la forma se refiere al suceso que ha tenido como resultado directo la lesión, es decir, la manera que el objeto o la sustancia causante ha tenido contacto con el accidentado.

01. Explosión.—Accidentes producidos por un aumento brusco de volumen de una sustancia o por reacciones químicas violentas en un determinado medio. Incluye la rotura de recipientes a presión, la deflagración de nubes de productos inflamables, etc.

02. Incendio.—Accidentes producidos por efectos del fuego o sus consecuencias.

03. Contactos térmicos.—Accidentes debidos a las temperaturas que tienen los objetos que entren en contacto con cualquier parte del cuerpo (se incluyen líquidos o sólidos). Si coincide con el 21, prevalecerá este último.

04. Contactos eléctricos.—Se incluyen todos los accidentes cuya causa sea la electricidad.

05. Contactos con sustancias cáusticas o corrosivas.—Considera los accidentes por contacto con sustancias y productos que den lugar a lesiones externas.

06. Inhalación, contacto cutáneo o ingestión de sustancias nocivas.—Contempla los accidentes debidos a estar en una atmósfera tóxica, o por contacto cutáneo o ingestión de productos nocivos. Se incluyen las asfixias y ahogos.

07. Caídas de personas a distinto nivel.—Incluye tanto las caídas de alturas (edificios, andamios, máquinas, vehículos, etc.), como en profundidades (puentes, excavaciones, aberturas de tierra, etc.)

08. Caídas de personas al mismo nivel.—Incluye caídas en lugares de paso o superficies de trabajo y caídas sobre o contra objetos.

09. Caídas de objetos por desplome.—Incluye el desplome de edificios, muros, andamios, escaleras, mercancías apiladas, etc., así como los hundimientos de masas de tierra, rocas, aludes, etc.

10. Caídas de objetos en manipulación.—Incluye las caídas de herramientas, materiales, etc., sobre un trabajador, siempre que el accidentado sea la misma persona a la cual le caiga el objeto que estaba manipulando.

11. Caídas de objetos desprendidos.—Incluye las caídas de herramientas, materiales, etc., encima de un trabajador, siempre que éste no los estuviera manipulando.

12. Pisadas sobre objetos.—Incluye los accidentes que dan lugar a lesiones como consecuencia de pisadas sobre objetos.

13. Choques contra objetos móviles.—Considera el trabajador como parte dinámica, es decir, que interviene de una forma directa y activa, golpeándose contra un objeto que no estaba en movimiento.

14. Choques y contactos contra elementos móviles de la máquina.—El trabajador sufre golpes, cortes, rascadas, etc., ocasionados por elementos móviles de máquinas e instalaciones (no se incluyen los atrapamientos).

15. Golpes por objetos o herramientas.—El trabajador es lesionado por un objeto o herramienta que se mueve por fuerzas diferentes a la de la gravedad. Se incluyen martillazos, golpes con otras herramientas u objetos (maderas, piedras, hierros, etc.). No se incluyen los golpes por caída de objetos.

16. Atropellos, golpes o choques, contra o con vehículos.—Incluye los atropellos de personas por vehículos, así como los accidentes de vehículos en que el trabajador lesionado va sobre el vehículo. No se incluyen los accidentes de tráfico.

17. Proyección de fragmentos o partículas.—Comprende los accidentes debidos a la proyección sobre el trabajador de partículas o fragmentos voladores procedentes de una máquina o herramienta.

18. Atrapamiento por o entre objetos.—Atrapamiento por elementos de máquinas, diversos materiales, etc.

19. Atrapamiento por vuelco de máquinas.—Incluye los atrapamientos debidos a vuelcos de tractores, vehículos y otras máquinas, quedando el trabajador atrapado por ellos.

20. Sobre esfuerzos.—Accidentes originados por la manipulación de cargas o por movimientos mal realizados.

21. Exposición a temperaturas extremas.—Exposición a temperaturas extremas. Accidentes causados por alteraciones fisiológicas al encontrarse los trabajadores en un ambiente excesivamente frío o caliente.

22. Exposición a radiaciones.—Se incluyen tanto las ionizantes como las no ionizantes.

23. Causados por seres vivos.—Se incluyen los accidentes causados directamente por personas o animales, ya sean agresiones, molestias, mordeduras, picaduras, etc.

24. Accidentes de tráfico.—Están incluidos los accidentes de tráfico ocurridos dentro del horario laboral independientemente de que sea su trabajo habitual o no.

25. Agentes químicos.—Están constituidos por materia inerte (no viva) y pueden estar presentes en el aire bajo diferentes formas: Polvo, gas, vapor, niebla, etc.

26. Agentes físicos.—Están constituidos por las diversas formas en que se manifiesta la energía, tal como el ruido, las vibraciones, las radiaciones ionizantes, las radiaciones térmicas, etc.

27. Agentes biológicos.—Están constituidos por seres vivos, tal como virus, bacterias, hongos o parásitos, etc.

28. Otros.—Cualquier otro tipo de riesgo no contemplado en los apartados anteriores, tales como la carga mental, carga física, etc.

## ANEXO III

## Legislación y reglamentación específica

Atendiendo a su interés, se reproducen de forma textual los puntos de los artículos de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995, de 8 de noviembre), y del Reglamento de los Servicios de Prevención (Real Decreto 39/1997, de 17 de enero), que hacen referencia específica al procedimiento de evaluación de riesgos.

## LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

## Artículo 6. Normas reglamentarias.

1. El Gobierno, a través de las correspondientes normas reglamentarias y previa consulta a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, regulará las materias que a continuación se relacionan:

d) Procedimientos de evaluación de riesgos para la salud de los trabajadores, normalización de metodologías y guías de actuación preventivas.

## Artículo 15. Principios de la acción preventiva.

1. El empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención previsto en el artículo anterior, con arreglo a los siguientes principios generales:

a) Evitar los riesgos.

b) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.

...

g) Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones del trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores, ambientales en el trabajo.

...

## Artículo 16. Evaluación de los riesgos.

1. La acción preventiva en la empresa se planificará por el empresario a partir de una evaluación inicial de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, que se realizará, con carácter general, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad, y en relación con aquellos que estén expuestos a riesgos especiales. Igual evaluación deberá hacerse con ocasión de la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados químicos y del acondicionamiento de los lugares de trabajo. La evaluación inicial tendrá en cuenta aquellas otras actuaciones que deban desarrollarse de conformidad con lo dispuesto en la normativa sobre protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.

Cuando el resultado de la evaluación lo hiciera necesario, el empresario realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores en la prestación de sus servicios, para detectar situaciones potencialmente peligrosas.

2. Si los resultados de la evaluación prevista en el apartado anterior lo hicieran necesario, el empresario realizará aquellas actividades de prevención, incluidas las relacionadas con los métodos de trabajo y de producción, que garanticen un mayor nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores. Estas actuaciones deberán integrarse en el conjunto de las actividades de la empresa y en todos los niveles jerárquicos de la misma.

Las actividades de prevención deberán ser modificadas cuando se aprecie por el empresario, como consecuencia de los controles periódicos previstos en el apartado anterior, su inadecuación a los fines de protección requeridos.

#### Artículo 23. Documentación.

1. El empresario deberá elaborar y conservar a disposición de la autoridad laboral la siguiente documentación relativa a las obligaciones establecidas en los artículos anteriores:

- Evaluación de los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo, y planificación de la acción preventiva, conforme a lo previsto en el artículo 16 de la presente Ley.
- Medidas de protección y prevención a adoptar y, en su caso, material de protección que deba utilizarse.

### CAPÍTULO II DEL REGLAMENTO DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN

#### Evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva

##### SECCIÓN 1.ª EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS

#### Artículo 3. Definición.

1. La evaluación de los riesgos laborales es el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse.

Cuando de la evaluación realizada resulte necesaria la adopción de medidas preventivas, deberán ponerse claramente de manifiesto las situaciones en que sea necesario:

- Eliminar o reducir el riesgo, mediante medidas de prevención en el origen, organizativas, de protección colectiva, de protección individual, o de formación e información a los trabajadores.
- Controlar periódicamente las condiciones, la organización y los métodos de trabajo y el estado de salud de los trabajadores.

2. De acuerdo con lo previsto en el artículo 33 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el empresario deberá consultar a los representantes de los trabajadores, o a los propios trabajadores en ausencia de representantes, acerca del procedimiento de evaluación a utilizar en la empresa o centro de trabajo.

#### Artículo 4. Contenido general de la evaluación.

1. La evaluación inicial de los riesgos que no hayan podido evitarse deberá extenderse a cada uno de los puestos de trabajo de la empresa en que concurren dichos riesgos.

Para ello, se tendrán en cuenta:

- Las condiciones de trabajo existentes o previstas, tal como quedan definidas en el apartado 7 del artículo 4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- La posibilidad de que el trabajador que lo ocupe o vaya a ocuparlo sea especialmente sensible, por sus características personales o estado biológico conocido, a alguna de dichas condiciones.

2. A partir de dicha evaluación inicial, deberán volver a evaluarse los puestos de trabajo que puedan verse afectados por:

- La elección de equipos de trabajo, sustancias o preparados químicos, la introducción de nuevas tecnologías o la modificación en el acondicionamiento de los lugares de trabajo.
- El cambio en las condiciones de trabajo.
- La incorporación de un trabajador cuyas características personales o estado biológico conocido lo hagan especialmente sensible a las condiciones del puesto.

3. La evaluación de los riesgos se realizará mediante la intervención de personal competente, de acuerdo con lo dispuesto en el capítulo VI de esta norma.

#### Artículo 5. Procedimiento.

1. A partir de la información obtenida sobre la organización, características y complejidad del trabajo, sobre las materias primas y los equipos

de trabajo existentes en la empresa y sobre el estado de salud de los trabajadores, se procederá a la determinación de los elementos peligrosos y a la identificación de los trabajadores expuestos a los mismos, valorando a continuación el riesgo existente en función de criterios objetivos de valoración, según los conocimientos técnicos existentes, o consensuados con los trabajadores, de manera que se pueda llegar a una conclusión sobre la necesidad de evitar o de controlar y reducir el riesgo.

A los efectos previstos en el párrafo anterior se tendrá en cuenta la información recibida de los trabajadores sobre los aspectos señalados.

2. El procedimiento de evaluación utilizado deberá proporcionar confianza sobre su resultado. En caso de duda deberán adoptarse las medidas preventivas más favorables, desde el punto de vista de la prevención.

La evaluación incluirá la realización de las mediciones, análisis o ensayos que se consideren necesarios, salvo que se trate de operaciones, actividades o procesos en los que la directa apreciación profesional acreditada permita llegar a una conclusión sin necesidad de recurrir a aquéllos, siempre que se cumpla lo dispuesto en el párrafo anterior.

En cualquier caso, si existiera normativa específica de aplicación, el procedimiento de evaluación deberá ajustarse a las condiciones concretas establecidas en la misma.

3. Cuando la evaluación exija la realización de mediciones, análisis o ensayos y la normativa no indique o concrete los métodos que deben emplearse, o cuando los criterios de evaluación contemplados en dicha normativa deban ser interpretados o precisados a la luz de otros criterios de carácter técnico, se podrán utilizar, si existen, los métodos o criterios recogidos en:

- Normas UNE.
- Guías del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, del Instituto Nacional de Silicosis y protocolos y guías del Ministerio de Sanidad y Consumo, así como de instituciones competentes de las Comunidades Autónomas.
- Normas internacionales.
- En ausencia de los anteriores, guías de otras entidades de reconocimiento en la materia u otros métodos o criterios profesionales descritos documentalmete que cumplan lo establecido en el primer párrafo del apartado 2 de este artículo y proporcionen un nivel de confianza equivalente.

#### Artículo 6. Revisión.

1. La evaluación inicial a que se refiere el artículo 4 deberá revisarse cuando así lo establezca una disposición específica.

En todo caso, se deberá revisar la evaluación correspondiente a aquellos puestos de trabajo afectados cuando se hayan detectado daños a la salud de los trabajadores o se haya apreciado a través de los controles periódicos, incluidos los relativos a la vigilancia de la salud, que las actividades de prevención pueden ser inadecuadas o insuficientes. Para ello se tendrán en cuenta los resultados de:

- La investigación sobre las causas de los daños para la salud que se hayan producido.
- Las actividades para la reducción de los riesgos a que se hace referencia en el apartado 1.a) del artículo 3.
- Las actividades para el control de los riesgos a que se hace referencia en el apartado 1.b) del artículo 3.
- El análisis de la situación epidemiológica según los datos aportados por el sistema de información sanitaria u otras fuentes disponibles.

2. Sin perjuicio de lo señalado en el apartado anterior, deberá revisarse igualmente la evaluación inicial con la periodicidad que se acuerde entre la empresa y los representantes de los trabajadores, teniendo en cuenta, en particular, el deterioro por el transcurso del tiempo de los elementos que integran el proceso productivo.

#### Artículo 7. Documentación.

En la documentación a que hace referencia el párrafo a) del apartado 1.º del artículo 23 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales deberán reflejarse, para cada puesto de trabajo cuya evaluación ponga de manifiesto la necesidad de tomar alguna medida preventiva, los siguientes datos:

- La identificación del puesto de trabajo.
- El riesgo o riesgos existentes y la relación de trabajadores afectados.
- El resultado de la evaluación y las medidas preventivas procedentes, teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 3.
- La referencia de los criterios y procedimientos de evaluación y de los métodos de medición, análisis o ensayo utilizados, en los casos en que sea de aplicación lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 5.

## SECCIÓN 2.ª PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA

## Artículo 8. Necesidad de la planificación.

Cuando el resultado de la evaluación pusiera de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario planificará la actividad preventiva que proceda con objeto de eliminar o controlar y reducir dichos riesgos, conforme a un orden de prioridades en función de su magnitud y número de trabajadores expuestos a los mismos.

En la planificación de esa actividad preventiva se tendrá en cuenta la existencia, en su caso, de disposiciones legales relativas a riesgos específicos, así como los principios de acción preventiva señalados en el artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

## Artículo 9. Contenido.

1. La planificación de la actividad preventiva incluirá, en todo caso, los medios humanos y materiales necesarios, así como la asignación de los recursos económicos precisos para la consecución de los objetivos propuestos.

2. Igualmente habrán de ser objeto de integración en la planificación de la actividad preventiva las medidas de emergencia y la vigilancia de la salud previstas en los artículos 20 y 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como la información y la formación de los trabajadores en materia preventiva y la coordinación de todos estos aspectos.

3. La actividad preventiva deberá planificarse para un período determinado, estableciendo las fases y prioridades de su desarrollo en función de la magnitud de los riesgos y del número de trabajadores expuestos a los mismos, así como su seguimiento y control periódico. En el caso de que el período en que se desarrolle la actividad preventiva sea superior a un año, deberá establecerse un programa anual de actividades.

## MINISTERIO DE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

**26482** RESOLUCIÓN de 27 de noviembre de 1997, de la Secretaría de Estado para la Administración Pública, por la que se publica la relación de procedimientos de la Administración General del Estado.

Una de las máximas prioridades del Gobierno de la Nación ha sido, y continúa siendo, la progresiva articulación de un modelo de estructura organizativa y de funcionamiento de la Administración General del Estado que permita alcanzar las mayores cotas de calidad en la prestación de los servicios públicos.

En este escenario adquiere su verdadero sentido la publicación, por segunda vez, de la relación de los procedimientos de la Administración General del Estado. El objetivo de esta publicación no es sólo el cumplimiento de la previsión del artículo 43.5 de la Ley 30/1992, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común («Boletín Oficial del Estado» número 285, de 27 de noviembre), sino que responde a un efectivo compromiso con principios tan relevantes como la transparencia de la actuación administrativa y el servicio a los ciudadanos.

Por ello la publicación de la relación de procedimientos se incardina en un conjunto de medidas y proyectos asumidos y ya en ejecución por el Gobierno, como el proyecto «ventanilla única» y los programas de simplificación de procedimientos. Pero entre ellos destaca como elemento central la reciente entrada en vigor de la Ley 6/1997, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado («Boletín Oficial del Estado» número 90, de 15 de abril). Dicho texto legal no sólo positiviza los principios a que antes se ha hecho referencia, sino también otros —como los de eficacia, eficiencia y racionalización y agilidad de los procedimientos— para cuya consecución la relación que se publica constituirá un instrumento de primer orden.

Para ello, se han recogido y sistematizado los datos proporcionados por la totalidad de los departamentos ministeriales en que se estructura la Administración General del Estado (AGE), confeccionando la relación que ahora se publica y que recoge los procedimientos administrativos cuya resolución es competencia de la AGE, indicando no sólo los efectos presuntos que se producen cuando no se dicta resolución expresa, sino también —con el objeto de proporcionar una completa información al ciudadano— la forma en que se inician, sus plazos, los órganos competentes para su resolución y si ponen o no fin a la vía administrativa.

Ha de advertirse no obstante que la inevitable y necesaria adaptación de la actuación administrativa a nuevas necesidades sociales y organizativas determinará la aparición de nuevos procedimientos y la modificación o desaparición de otros ahora existentes. En consecuencia, los datos que se ofrecen pueden ser objeto de variaciones y modificaciones que aconsejan el que sean contrastados con los centros y oficinas de atención e información con carácter previo a la iniciación de cualquier actuación.

En consecuencia, la Secretaría de Estado para la Administración Pública resuelve:

Primero.—La publicación, para información y conocimiento de los ciudadanos, de la relación de procedimientos administrativos cuya resolución es competencia de la Administración General del Estado. Dicha relación sustituye a la aprobada por la Resolución de 20 de marzo de 1996 de la Secretaría de Estado para la Administración Pública («Boletín Oficial del Estado» número 87, de 10 de abril).

Segundo.—La publicación mencionada en el apartado anterior no tiene efectos normativos y por tanto no modifica las vigentes regulaciones de los procedimientos en ella incluidos.

Tercero.—Dicha relación, cuyas claves de interpretación se incluyen como anexo de la presente Resolución, se distribuirá por el «Boletín Oficial del Estado» a los distintos órganos y unidades de las distintas Administraciones Públicas y será expuesta en los tabloneros de las oficinas de atención e información al ciudadano de las Delegaciones y Subdelegaciones del Gobierno. Además estará permanentemente actualizada y a disposición del público en la Inspección General de Servicios de la Administración Pública (calle María de Molina, 50, 28006 Madrid, teléfono (91) 586 10 10. Internet - <http://www.igsap.map.es>). A tales efectos, los departamentos y organismos autónomos de la Administración General del Estado comunicarán a la Inspección General de Servicios de la Administración Pública cualquier variación de los datos publicados.

Madrid, 27 de noviembre de 1997.—El Secretario de Estado, Francisco Villar García-Moreno.

## ANEXO

## Claves utilizadas en la relación

## Tipo de procedimiento:

Autorizaciones.  
Responsabilidad patrimonial y expropiación forzosa.  
Gestión financiera y contratación administrativa.  
Gestión de recursos humanos.  
Sancionadores.  
Otros.  
Prestaciones sociales.  
Revisión de actos.  
Subvenciones y ayudas.  
Gestión tributaria.

## Formación de iniciación:

I: A solicitud de interesado.  
O: De oficio por la Administración.  
A: Ambas indistintamente.

## Efectos presuntos:

E: Estimatorios.  
D: Desestimatorios.  
N: No tiene efectos presuntos.

## Plazo:

M: Meses.  
D: Días.

(1) El plazo se fija en disposiciones temporales periódicas; o bien no tiene plazo (continúa la tramitación hasta la resolución) o, finalmente, el plazo es diferente según la resolución expresa adoptada sea estimatoria o desestimatoria.