

### III. OTRAS DISPOSICIONES

## MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

**16822** *Resolución de 9 de octubre de 2009, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VIII Convenio colectivo de Repsol Petróleo, S.A.*

Visto el texto del VIII Convenio colectivo de la empresa Repsol Petróleo, S.A. (código de Convenio n.º 9006751), que fue suscrito con fecha 21 de julio de 2009, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y, de otra, por las secciones sindicales de UGT y CCOO en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 9 de octubre de 2009.—El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

### CONVENIO COLECTIVO DE REPSOL, S. A.

#### TÍTULO I

#### Ámbito de aplicación y disposiciones generales

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

El presente Convenio Colectivo es de aplicación a la totalidad de los Centros de Trabajo de Repsol Petróleo, S.A.

##### Artículo 2. *Ámbito funcional.*

Siendo la actividad preferente de la Empresa la de refino de petróleo y sus derivados, se deja expresamente convenido que quedan incluidas en el ámbito funcional de este Convenio, únicamente las actividades de la industria de refino de petróleos.

##### Artículo 3. *Ámbito personal.*

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

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

Se incluye como parte integrante de este convenio el texto del Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en las Empresas del Grupo Repsol YPF.

##### Artículo 4. *Vigencia.*

Las normas del presente Convenio entrarán en vigor en la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», con efectos retroactivos a la fecha que, en cada caso, de

forma expresa determine. De no constar fecha expresa de vigencia, ésta se entenderá referida al 1 de enero de 2009.

Artículo 5. *Duración, prórrogas y denuncia.*

La duración de este Convenio será de dos años, finalizando el 31 de diciembre del 2010. La denuncia del Convenio podrá realizarse por cualquiera de las partes firmantes, de acuerdo con la normativa legal vigente.

Artículo 6. *Comisión de garantía.*

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

La Representación sindical en dicha Comisión, junto con el resto de representantes con derecho aunque no formen parte de la misma, tienen el carácter de representación legal de todos los trabajadores de la totalidad de la Empresa. Los citados ostentan además, la condición de parte interesada a efectos de tramitación de Expediente de Regulación de Empleo conforme a lo establecido en el Artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

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

- a) El seguimiento de los Planes aprobados.
- b) La evaluación de su grado de cumplimiento y la eficacia, rentabilidad y validez de los procesos y de la gestión.
- c) Evaluar propuestas.

«En defecto de la Comisión Negociadora y actuando por delegación de la misma, la Comisión de Garantía es el órgano competente para:

- a) La designación y revocación de los representantes de los partícipes en la Comisión de Control del Plan de Pensiones mediante acuerdo de la mayoría de la representación social. Los representantes del promotor serán los designados al efecto en cada momento por los representantes de la Empresa en el seno de la propia Comisión de Garantía.
- b) Modificar las Especificaciones del Plan de Pensiones, para lo que será preciso el acuerdo mayoritario de los vocales de cada una de las dos partes representadas en la Comisión.»

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

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

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

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

- a) A instancia de la representación de la Empresa.
- b) A instancia de al menos el 25% de la representación sindical en la Comisión.

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

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

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

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

d) En los casos en que sea exigible la intervención previa de la Comisión de Garantía en algún procedimiento de solución extrajudicial de conflictos laborales, se dará por cumplido el trámite cuando, transcurridos 10 días desde la solicitud formal de convocatoria por parte de la representación sindical, no se hubiera celebrado la reunión, siempre que el asunto en cuestión estuviera incluido en el respectivo orden del día.

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

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

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

#### Artículo 8. *Crecimiento salarial y cláusula de revisión.*

Incrementos Anuales.

- Año 2009: IPC previsto (2%) más 0,30 puntos sobre las tablas salariales aplicadas a 31 de diciembre de 2008.
- Año 2010: IPC previsto más 0,75 puntos.

Cláusula de revisión: Excepcionalmente y para la vigencia de este convenio, la cláusula de revisión por desviación del IPC real con respecto al previsto, operará en la forma siguiente:

- Si el IPC es superior al previsto, la diferencia tendrá efectos retroactivos y se modificarán al alza los valores de los distintos conceptos, que servirán de base para los incrementos del ejercicio siguiente.
- Si el IPC es inferior al previsto, la diferencia no tendrá efectos retroactivos, y se modificarán a la baja los valores de los distintos conceptos que servirán de base para los incrementos del ejercicio siguiente, en la forma que a continuación se indica:

a) Si la desviación es inferior a un punto porcentual, sólo se tomará el 50% de la concreta desviación para modificar los valores de los distintos conceptos retributivos.

b) Si la desviación es superior a un punto porcentual, se tomará el 50% del primer punto y el 100 por 100 del exceso sobre dicho punto para la modificación de los distintos conceptos retributivos.

c) La revisión salarial resultante de la aplicación de los criterios establecidos en los apartados a) y b) anteriores estará limitada por los valores de los conceptos retributivos que sirvieron de base para el incremento en cada uno de los años, que, en su caso, se mantendrán para calcular el nuevo incremento.

Deslizamiento por antigüedad.

- Del incremento de la Masa Salarial se detraerá el importe del deslizamiento, de igual forma a la practicada en el VII Convenio Colectivo.

## TÍTULO II

### Organización del trabajo

Artículo 9. *Organización del trabajo.*

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

En cualquier caso, los progresos técnicos y la mecanización o modernización de los servicios o procedimientos no podrán producir mermas ni perjuicio alguno en la situación económica de los trabajadores. Por el contrario, se procurará que participen de alguna manera en la mejora que de ello pueda derivarse.

Deberá tenerse informados a los Comités de Empresa y a los Delegados Sindicales legalmente reconocidos en la Empresa de aquellas decisiones que vinculen el futuro de la Compañía y puedan influir claramente en la evolución de la misma, así como de la trayectoria que sigan los planes previstos en sus distintas fases. Esta información, siempre que la índole de la decisión lo permita, se facilitará con antelación suficiente para que los representantes de los trabajadores puedan emitir informe.

Artículo 10. *Proceso productivo.*

El trabajo en los complejos industriales de Repsol Petróleo S.A. tiene la naturaleza de proceso continuo, ya que, debido a necesidades técnicas y organizativas, se realiza las 24 horas del día y durante los 365 días del año, aunque eventualmente puede pararse por razones de mantenimiento, fuerza mayor y otras.

## TÍTULO III

### Sistema de clasificación y desarrollo profesional

#### *Sección 1.ª Sistema de clasificación profesional*

Artículo 11. *Grupos profesionales.*

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

0. Personal Superior.

Titulación / Aptitudes Profesionales: Título académico de EE Universitarios Superiores o nivel de conocimientos equivalentes a juicio de la Dirección.

Contenido de la prestación: Desempeña funciones de alta gestión o asesoramiento, normalmente como responsable de las más importantes unidades orgánicas de la Empresa.

1. Técnico superior.

Titulación/Aptitudes Profesionales: Título académico de EE Universitarios Superiores o nivel de conocimientos equivalente a juicio de la Dirección.

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

2. Técnico medio.

Titulación/Aptitudes Profesionales: Título académico EE Universitarios de grado medio o nivel de conocimientos equivalente a juicio de la Dirección.

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

3. Mando intermedio.

Titulación/Aptitudes Profesionales: formación de ciclo formativo de grado superior o conocimientos equivalentes a juicio de la Dirección.

Contenido de la prestación: tiene, normalmente, mando directo sobre personal, del mismo o distinto grupo profesional, organizando, supervisando y controlando el trabajo de estos. Se responsabiliza de la conservación de las instalaciones, seguridad y disciplina del personal a sus órdenes y realiza así mismo funciones propias de su formación y experiencia.

4. Técnico ayudante.

Titulación/Aptitudes Profesionales: formación a nivel de Bachillerato, ciclo formativo de grado superior o conocimientos equivalentes a juicio de la Dirección, y nivel mínimo de experiencia requerido.

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

5. Administrativo.

Titulación/Aptitudes Profesionales: formación a nivel de Bachillerato, ciclo formativo de grado superior o conocimientos equivalentes a juicio de la Dirección.

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

6. Oficial cualificado.

Titulación/Aptitudes Profesionales: Formación de ciclo formativo de grado superior, ciclo formativo de grado medio, o conocimientos equivalentes a juicio de la Dirección, y nivel mínimo de experiencia requerida.

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

7. Operarios.

Titulación/Aptitudes Profesionales: Formación de ciclo formativo de grado superior, ciclo formativo de grado medio, o conocimientos equivalentes a juicio de la Dirección.

Contenido de la prestación: realiza tareas concretas y determinadas, que exigen cierta práctica y especialidad; pero que no tienen el grado de complejidad o calificación de las exigidas a los oficiales cualificados.

Artículo 12. *Puestos o áreas de trabajo.*

Se entiende por puestos o áreas de trabajo el conjunto de funciones, deberes, atribuciones y responsabilidades, asignados a uno o más trabajadores. Los puestos de trabajo forman la unidad básica organizativa de cada Centro de Trabajo. Cada puesto de trabajo se clasificará en el grupo profesional que proceda, de acuerdo con las funciones asignadas al mismo y con las definiciones indicadas en el artículo anterior.

Artículo 13. *Retribución.*

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

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

2. Nivel básico: es el nivel fijado dentro de la banda retributiva para el desempeño del puesto de trabajo, con el grado de experiencia requerido. El nivel básico de cada Grupo Profesional es el mismo para todos los puestos integrados en él.

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

Dentro de las tablas salariales del presente Convenio Colectivo se establecen los siguientes niveles de entrada, básicos y de desarrollo para cada uno de los Grupos Profesionales.

Grupo profesional	Nivel entrada	Nivel básico	Nivel desarrollo
Técnicos Superiores. . . . .	9	8	7 al 4
Técnicos Medios. . . . .	10	9	8 al 5
Mando Intermedio. . . . .	11	10	9 al 7
Técnico Ayudante. . . . .	13	12	11 al 8
Administrativo. . . . .	14	13	12 al 8
Oficial Cualificado. . . . .	14	13	12 al 9
Operario . . . . .	15	14	13 al 11

Duración de la carrera típica en Repsol Petróleo: En relación con lo establecido en el Artículo 8 del V Acuerdo Marco sobre periodo de permanencia en el nivel de entrada y dada la duración actual de la carrera típica en Repsol Petróleo, dicha regulación se materializará en la forma siguiente:

Nivel entrada: N-14.

2 años: N-13 A.

4 años: N-13 B.

6 años: N-12 A.

A partir de ese momento, la evolución salarial dependerá del desarrollo individual, según las evaluaciones del desempeño que efectúe la línea de mando, y con información previa a la Comisión Mixta del Centro, alcanzando en todo caso el Nivel 11 A a los 8 años y medio.

8,5 años: N-11 A.

9,5 años: N-10 A.

Mantiene su vigencia el Acta de fecha 16.03.2001 de la Comisión Delegada de la Comisión Negociadora del V Convenio Colectivo de Repsol Petróleo. S.A.

## Artículo 14. *Subniveles.*

Son los intervalos retributivos reconocidos por las letras B o C, dentro de cada nivel salarial. Dichos intervalos retributivos se mantienen dentro del nuevo sistema de clasificación profesional con un doble motivo: el facilitar la progresión salarial derivada de acciones de desarrollo profesional y el mantener la situación de todas aquellas personas que en la actualidad tienen reconocidas dichos subniveles, permitiendo así su integración en dicho sistema.

## Artículo 15. *Desempeño del puesto de trabajo.*

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

Existirán los siguientes grados de desempeño:

- **Desempeño Normal del Puesto:** El desempeño normal del puesto se alcanza cuando, a juicio de la Dirección, se cumplen los objetivos generales del puesto con un nivel de eficacia, eficiencia y calidad adecuados, mediante el desarrollo de las funciones asignadas al mismo. Se corresponde con los siguientes criterios:

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

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

El desarrollo de las funciones requiere sólo una supervisión periódica por parte de su superior.

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

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

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

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

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

Mayor contribución a los resultados de su unidad.

Amplia autonomía e iniciativa en el desempeño del trabajo.

Colabora y contribuye activamente en la formación del personal de su unidad.

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

En esta fase, el ocupante del puesto podrá percibir en el intervalo de su banda retributiva, niveles o subniveles de desarrollo, o determinados complementos de puesto de trabajo.

El desarrollo profesional y consiguiente promoción económica, en todos los Grupos Profesionales, salvo en el de Técnicos Superiores, se ajustará a los programas de capacitación y desarrollo, cuya implantación deberá obedecer a las necesidades organizativas de las distintas actividades de la empresa y a objetivos de mayor potencial en determinadas áreas de trabajo.

El sistema se articulará de acuerdo al procedimiento recogido en la Sección 2.ª del presente Título.

## Artículo 16. *Ejecución del trabajo.*

Cada trabajador deberá desempeñar básicamente las funciones propias de su puesto de trabajo.

No obstante, si dichas funciones no ocupasen plenamente su jornada laboral los trabajadores realizarán, los trabajos que se les asignen, siempre de acuerdo a su formación, experiencia y clasificación profesional.

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

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

En el caso de trabajadores con certificado de discapacidad mayor o igual al 33% y que sea incompatible con su ocupación, se procurará situarlos en puestos adecuados a sus características, realizándose un seguimiento permanente de estos trabajadores por los servicios médicos y apoyando esta recolocación con la formación necesaria, todo ello sin perjuicio de las consecuencias legales de la declaración de invalidez y de la novación contractual.

## Artículo 17. *Garantías profesionales.*

1. Cada trabajador quedará encuadrado en un Grupo Profesional.

2. La prestación debida por cada trabajador quedará delimitada por su Grupo Profesional y en su caso, por los Grupos Profesionales Equivalentes en los términos contenidos en el Artículo 19.

La inclusión con carácter habitual de funciones propias de un grupo profesional distinto a aquel en el que esté encuadrado un puesto, se realizará por vía de D.C.P.

Cuando se produzcan cambios que impliquen modificación sustancial de las condiciones de trabajo se estará a los procedimientos regulados en la legislación, convenio y acuerdos vigentes.

3. En el caso de haber sido titular de varios puestos pertenecientes a distintos Grupos Profesionales, la garantía profesional será la del nivel adquirido en el puesto incluido en el Grupo Profesional de mayor nivel básico desempeñado como titular.

4. Se exceptúan de todo lo anterior, las situaciones previstas en los programas de DCP.

## Artículo 18. *Cómputo de los periodos de permanencia.*

18.1 Reconocimiento de períodos previos.—Desde el 1 de enero de 2009 se reconocerán, a efectos de cómputo del devengo de antigüedad y tiempo de permanencia en el nivel de entrada, salvo lo establecido en el párrafo siguiente, los periodos previos de contratación temporal. Este reconocimiento afectará a los trabajadores y trabajadoras contratados bajo cualquier modalidad. No obstante lo anterior, a la antigüedad así reconocida le será de aplicación el sistema retributivo de antigüedad vigente en el momento de la formalización del contrato indefinido.

18.2 Tiempo de permanencia en el Nivel de Entrada.—La progresión en las escalas clasificatorias es consecuencia directa del reconocimiento de la experiencia y conocimientos adquiridos en el puesto de trabajo, así como de su mantenimiento actualizado. Por tanto, en aquellos casos en que se formalice un contrato de carácter indefinido con un trabajador o trabajadora que previamente hubiera suscrito con una empresa del Grupo Repsol YPF uno o varios contratos temporales, se computarán a efectos de tiempo de permanencia en el Nivel de Entrada los períodos de contrato temporal, siempre que haya desempeñado funciones similares encuadradas en la misma actividad.



Artículo 19. *Movilidad funcional.*

La movilidad funcional se contempla normalmente dentro del grupo profesional, con las únicas limitaciones derivadas de las titulaciones exigidas para la prestación laboral, sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción.

Puede darse excepcionalmente movilidad funcional con otro grupo profesional equivalente, distinto al propio, en los casos a continuación señalados, y siempre de acuerdo a la formación y experiencia profesional del trabajador.

A estos efectos se consideran grupos profesionales equivalentes:

- 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.

Artículo 20. *Trabajos de grupo profesional con nivel básico superior.*

El trabajador que realice funciones de grupo profesional de nivel básico superior a las que correspondan al grupo profesional que tuviera reconocido, por un periodo de más de seis meses durante un año u ocho meses durante dos años, puede reclamar ante la Dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada.

Trabajo de categoría superior:

Cuando se desempeñen funciones de grupo profesional de nivel básico superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho mientras dure esta situación a percibir los niveles indicados en la tabla siguiente:

	Tiempo (Años)					
	Entrada	2	4	6	8,5	9,5
Ofic. Cualificado . . . . .	14	13A	13B	12A	11A	10A
Superior Categoría . . . . .	11A	10A	10A	10A	10A	9A
Mando intermedio. . . . .	11A	10A	10B	9A	9B	8A
Superior Categoría . . . . .	10A	9A	9B	8A	8B	7A

En todo caso, el trabajador tendrá derecho, mientras dure esta situación, a percibir un nivel salarial por encima al que tenga consolidado individualmente.

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

Artículo 21. *Trabajos de grupo profesional con nivel básico inferior.*

Si por necesidad perentoria o imprevisible de la actividad productiva, la Empresa precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a un Grupo Profesional de inferior nivel básico al suyo, y que no tuviese la consideración de grupo profesional equivalente conforme a lo establecido en el artículo 19, porque dicho trabajo no pudiera ser realizado por otro trabajador de Grupo Profesional de inferior nivel básico sólo podrá hacerlo con carácter excepcional por el tiempo imprescindible, manteniendo la retribución y demás derechos derivados de su clasificación profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

Lo establecido en este artículo no será aplicable cuando el cambio fuese a petición propia, ya que en este supuesto se estará a lo convenido por ambas partes, entendiéndose incluidas en el mismo las situaciones actualmente existentes y consolidadas en la organización. Tampoco será de aplicación en situaciones derivadas de la recolocación de personal excedente, o motivadas por una acción de desarrollo de carreras profesionales.

#### Artículo 22. *Personal disponible.*

Tendrán la consideración de disponibles, a los efectos previstos en éste artículo, las personas que no ocupando puesto de estructura, se encuentren en cualquiera de las dos situaciones que, a continuación se indican.

- Que como consecuencia del cambio de estructura no continúen realizando la función que venían desempeñando con anterioridad al mismo.
- Que continúen realizando la misma función, con la única finalidad por parte de la Dirección de la Empresa de mantenerlos ocupados y que, por tanto, puedan dejar de desempeñar su trabajo en cualquier momento, sin que ello requiera la incorporación de otra persona a tal función, ni la realización de horas extraordinarias por otros trabajadores con carácter habitual, como consecuencia de las tareas desempeñadas normalmente por el disponible.

Por el contrario, no tendrán la consideración de disponibles, a los mismos efectos antes indicados, aquellas personas que continúen en la función anterior al cambio de estructura, a la espera de que la Dirección de la Empresa tome la decisión e inicie las medidas que tuviera previstas para hacer efectiva paulatinamente su nueva organización. Sólo a partir de que esta decisión se produzca y se comunique a los representantes del personal, las personas afectadas adquirirán la consideración de disponibles, a los efectos ya señalados.

Procedimiento de designación de Disponibles.—En el caso de modificación del organigrama que suponga reducción de puestos de trabajo dotados con varios titulares, la Dirección de la Empresa procederá a su designación de acuerdo al procedimiento basado en los siguientes factores:

1. Antigüedad en la Empresa. Se evalúan los años de trabajo de cada persona dentro de la Empresa.
2. Antigüedad en el Grupo Profesional: Se valora en este factor, el bagaje de conocimientos, experiencia y efectividad operatoria que proporciona la permanencia continuada en el mismo grupo profesional y en funciones de las mismas características y tipo de actividad.

3. Evaluación del desempeño: Se objetiva en este factor el potencial de cada una de las personas de modo que se pueda identificar a los más cualificados, a través de las siguientes variables básicas de eficiencia en el trabajo: conocimientos profesionales, cantidad y calidad de trabajo y adecuación a las necesidades de la nueva estructura. Serán designadas como disponibles, las personas que obtengan una puntuación menor en los factores señalados, de acuerdo a la siguiente escala:

Factor	Puntuación
<b>Antigüedad en la Empresa:</b>	
Menos de 1 año .....	0
De 1 a 6 años .....	5
De 6 a 12 años .....	10
De 12 a 18 años .....	15
Más de 18 años .....	20
<b>Antigüedad en el G. Profesional:</b>	
Más de 1 año .....	5
Más de 2 años .....	10
Más de 3 años .....	15
Más de 4 años .....	20
<b>Evaluación del Desempeño:</b>	
Conocimientos Profesionales .....	10
Cantidad de trabajo .....	10
Calidad de trabajo .....	10
Adecuación a las necesidades de la nueva estructura .....	10

**Movilidad Funcional:** Con el fin de garantizar el correcto aprovechamiento del personal disponible, la Dirección de la Empresa podrá asignar a dicho personal, a cualquiera de los puestos vacantes en el Centro de Trabajo, del propio grupo profesional o de un grupo profesional equivalente, de acuerdo con lo establecido en el Artículo 19.

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

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

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

Si se cumplen los requisitos expuestos en el apartado anterior, el trabajador estará obligado a cumplir la orden sin perjuicio de que la empresa le mantenga en su grupo profesional, nivel salarial y conceptos retributivos que tuviera asignados, a excepción de los que pudieran corresponderle en concepto de complementos salariales por puesto de trabajo.

Los trabajadores afectados, con contrato indefinido, tendrán preferencia para ocupar puestos de su grupo profesional, cuando se produzcan vacantes en su propio Centro de Trabajo, siempre que reúnan los requisitos de aptitud profesional e idoneidad física exigidos.

En el supuesto de que, para desempeñar el puesto o función a que fuera designado, se requiera una formación específica del trabajador, éste vendrá obligado a seguir con la dedicación exigida las acciones de formación necesarias, preferentemente dentro de su jornada laboral.

Artículo 23. *Cobertura de vacantes y cambio de nivel retributivo.*

1. Cobertura de vacantes.—La Dirección de la Empresa podrá asignar a una vacante por nueva creación, rotación o baja del titular a cualquier trabajador, dentro de su Grupo Profesional o Grupo Profesional Equivalente en las condiciones previstas en el artículo 19, con las limitaciones derivadas de las titulaciones académicas y profesionales específicas exigidas para ejercer la prestación laboral.

Dichos cambios no implicarán necesariamente modificaciones en el nivel retributivo.

La cobertura de vacantes en puestos incluidos en los Grupos Profesionales de: Técnico Superior, Técnico Medio y Mando Intermedio, puede hacerse por libre designación de la Dirección de la Empresa.

La cobertura de vacantes para los puestos incluidos en los Grupos Profesionales de Técnico Ayudante, Administrativo, Oficial Cualificado y Operario siempre que suponga cambio a grupo profesional de nivel básico superior, se realizará por programas de D.C.P.

Se exceptúa de lo anterior, y por tanto, serán de libre designación de la Dirección de la Empresa, los puestos de Conserje, Secretario/a de Dirección y Conductor de Alta Dirección.

Como principio general, se agotarán los mecanismos internos de cobertura del Grupo, antes de cubrir plazas mediante oferta pública al exterior.

1.1 Coberturas definitivas.—Para la cobertura de vacantes definitivas previstas, se dispondrán las medidas precisas para que las mismas sean cubiertas, de ser posible, antes de la baja del titular. En caso de que el origen de la vacante sea de carácter imprevisto se dispondrá de las medidas precisas para que sea cubierta en un plazo máximo de tres meses desde la ausencia del titular. En este último supuesto, y de preverse la generación de excesos de jornada, se procederá a la cobertura provisional del puesto a través de las diferentes modalidades de contratación directa legalmente establecidas, preferentemente con un contrato de interinidad.

A los efectos antes indicados se considerará generadora de excesos de jornada la vacante de un puesto de trabajo a tres turnos rotativos que tenga bolsa de empleo disponible. La jornada ordinaria se cubrirá, de ser posible, con contratación externa.

1.2 Coberturas Temporales.—La cobertura de vacantes temporales en el turno se realizará con interinajes dejando a salvo la optimización del Grupo de Apoyo cuando sea operativo y, en todo caso en las ausencias con reserva de puesto y con duración prevista superior a 7 días siempre que fuera posible por existencia de coberturas en la bolsa.

Cuando el titular del puesto se encuentre en situación de baja con derecho a reserva de puesto por un periodo superior a 15 días laborables y vayan a provocarse excesos de jornada, se procederá a la cobertura de la ausencia, preferentemente con personal disponible. Este personal con respeto a sus derechos y cómputo de jornada anual, excepto régimen de jornada y horario, mientras no existan vacantes de estructura que puedan desempeñar.

De no existir personal disponible o si la cualificación del mismo no permite su incorporación al puesto de trabajo en cuestión, se procederá a la cobertura de la ausencia por contrato de interinidad. En el caso de baja por IT la cobertura se producirá en cuanto los servicios médicos de empresa prevean una duración superior a los 15 días señalados, sin necesidad de esperar a que transcurran éstos. Se considerarán vacantes temporales, a los efectos de cobertura, para el personal a turno, las liberaciones de personal para el desarrollo de otras tareas, por lo que deberán ser cubiertas con contrataciones cuando se prevea que la duración de dichas liberaciones sea superior a siete días.

2. Bolsas de Empleo.—En la consideración de que las bolsas de empleo son sistema válido para facilitar el acceso al mercado de trabajo y la formación de nuevos trabajadores, así como para garantizar los procedimientos de cobertura temporales de puestos de trabajo, ambas partes acuerdan extender su implantación en todas las localidades en las que el volumen de actividad de la Empresa lo justifique.

Asimismo, acuerdan extender las bolsas de empleo a aquellas actividades en que con el debido nivel de formación del trabajador, sea posible su inmediata incorporación operativa al puesto de trabajo.

Se extiende la participación sindical establecida en el presente Convenio en materia de información y seguimiento sobre procesos de contratación a los programas de reclutamiento para la dotación de las Bolsas de Empleo.

En los procesos de selección para bolsas de empleo se admitirá que tomen parte en un segundo proceso todos aquellos aspirantes que no hubieran superado la prueba psicotécnica o la entrevista en el primer proceso en el que hubieran tomado parte, siempre que hubieran transcurrido al menos dos años.

Se dotará a las Bolsas de empleo de los recursos necesarios en calidad y cantidad para cubrir las necesidades organizativas, con especial atención a la reducción de las horas acumuladas por descansos. Se actualiza el valor de la beca que para el periodo de duración del presente convenio será de 400 euros.

3. Cambios de nivel retributivo.—El trabajador, que pase a ocupar un puesto encuadrado en un Grupo Profesional cuyo nivel básico sea superior al del Grupo de origen, pasará a consolidar el nivel básico del nuevo Grupo, salvo que su nivel salarial fuera ya igual o superior, en cuyo caso se le asignará un nivel superior al que tuviera consolidado, con el tope del nivel máximo de desarrollo del grupo profesional, iniciándose a partir de este momento su desarrollo dentro del nuevo Grupo Profesional. El cambio de nivel retributivo, igualmente podrá efectuarse por:

a) Asignación de niveles o subniveles, como promoción por Desarrollo Profesional dentro del mismo Grupo Profesional. En los Grupos Profesionales de Técnico Superior, Técnico Medio y Mando Intermedio, la asignación de niveles puede realizarse por libre designación, sin coste para el sistema de DCP.

b) Cumplimiento de las condiciones establecidas en los DCP convocados o en los programas de adaptación al puesto.

#### *Sección 2.<sup>a</sup> Desarrollo de carreras profesionales*

#### *Artículo 24. Objetivos del desarrollo de carreras profesionales.*

El Desarrollo de Carreras Profesionales (D.C.P.) tiene como objetivo favorecer y estimular la promoción profesional a través del propio trabajo, respetando los derechos profesionales del trabajador y tratando de lograr:

- La potenciación de las competencias profesionales y de la aportación individual en el desarrollo de su actividad, a fin de responder a la naturaleza y características de los objetivos que tiene que alcanzar la organización en las condiciones adecuadas de eficacia, productividad y competitividad.
- La motivación personal y laboral a través de una posibilidad real de desarrollo profesional y consecuente promoción económica.

#### *Artículo 25. Definición, ámbito de aplicación y tratamiento económico.*

El Desarrollo de Carreras Profesionales tiende a instrumentar las acciones necesarias que permitan el desarrollo de las competencias del personal sobre la base de las necesidades existentes en la Organización.

El ámbito de aplicación está constituido por todos los trabajadores de Repsol Petróleo S.A. sujetos a Convenio, quedando excluido el grupo de Técnicos Superiores.

En el Desarrollo de Carreras Profesionales se distinguen dos modalidades: en el mismo Grupo o a distinto Grupo Profesional.

El tratamiento económico se realizará mediante la progresión dentro de la tabla de niveles y subniveles de desarrollo o, en su caso, la asignación de Complementos de Puesto de Trabajo (CPT). Los programas que impliquen movilidad a puestos de Grupo profesional con nivel básico superior al de origen deberán llevar aparejados la asignación de, al menos,

un nivel salarial superior al nivel de desarrollo que el trabajador hubiese consolidado, con el tope del nivel máximo de desarrollo del grupo profesional.

Con la asignación de dicho nivel salarial se dará por cumplido lo establecido en el artículo 23 para los supuestos de cambio a grupo profesional de nivel básico superior, de tal forma que, si el trabajador pasa a ser titular de un puesto de grupo profesional para el cual tiene desarrollado el DCP, se le asignará dicho grupo sin que ello implique necesariamente un nuevo cambio de nivel salarial.

#### Artículo 26. *Procedimiento.*

Las acciones de Desarrollo de Carreras Profesionales se programarán en razón de las necesidades organizativas de la Empresa.

Los DCP se convocarán de forma automática en el momento que se produzca la asignación de un trabajador al puesto del grupo profesional para el cual tienen desarrollado el DCP y en aquellos casos que se puedan prever con suficiente anticipación, dichas asignaciones se realizarán con al menos 3 meses antes de que se produzcan.

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

Estas acciones se realizarán de acuerdo al siguiente procedimiento:

1. Aprobación por la Dirección de la Empresa, del programa de Desarrollo Profesional, determinándose:

- La necesidad organizativa que pretende cubrirse con la acción de desarrollo.
- El objetivo de la acción de Desarrollo Profesional (asunción de nuevas responsabilidades y funciones).
- El número de participantes
- El tratamiento económico.

2. Elaboración del programa de formación y adaptación.

- Estos programas incluirán contenidos teóricos y prácticos, así como la adaptación necesaria a las nuevas funciones y responsabilidades.
- El contenido de estos programas se establecerá atendiendo a los objetivos de cada acción de Desarrollo Profesional, en base a las nuevas funciones asumidas.
- Los programas se elaborarán en base a unos contenidos generales establecidos en función de las necesidades organizativas de la Empresa, adaptando éstos a los objetivos concretos de la acción de desarrollo.

3. Proceso de selección de participantes. Los criterios a seguir en el proceso de selección serán los que se establezcan en cada convocatoria.

4. Desarrollo de los Programas de Formación.

• Los programas se realizarán, en lo posible, dentro del horario de trabajo y se procurará que sean compatibles con el desempeño de las funciones de los participantes. Podrán utilizarse las bolsas de empleo disponibles para realizar la formación dentro del horario de trabajo. El desarrollo de los programas de DCP no implicará la realización de horas extraordinarias en el resto de trabajadores de su puesto de procedencia.

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

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

5. Puesta en práctica de los conocimientos o adaptación al nuevo puesto.

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

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

- Las evaluaciones serán comentadas con los interesados que lo soliciten.
- Las evaluaciones tendrán carácter de estricta reserva.
- Durante las acciones de Desarrollo Profesional se efectuarán las evaluaciones requeridas en los plazos prefijados en las convocatorias. La evaluación se entenderá superada de no recibirse en los indicados plazos.

7. Aplicación del tratamiento económico de acuerdo a las condiciones que se definan.

– DCP Verticales.–Se reconoce el nivel de desarrollo de un Oficial Cualificado con DCP a Mando Intermedio, y de Mando Intermedio a Técnico Medio de acuerdo con la siguiente tabla:

	Tiempo (Años)					
	Entrada	2	4	6	8,5	9,5
Ofic. Cualificado . . . . .	14	13A	13B	12A	11A	10A
O.C. +DCP a M.I. . . . .	12A	12B	11A	11B	10B	9A
Técnico Ayudante . . . . .	13A	12A	12B	11A	10A	9A
T.A.+ DCP a T.M. . . . .	11A	10A	10B	9A	9B	8A
Mando Intermedio. . . . .	11A	10A	10B	9A	9B	8A
M.I. + DCP a T.M. . . . .	10A	9A	9B	8A	8B	7A

Se mantiene la vigencia del acta de fecha 27.07.2000, adaptándola a la estructura actual.

– DCP. Vacaciones y Cómputo Horario.–En el caso de personal con DCP que por necesidades organizativas deban modificar su cuadrante de turno establecido, se le respetarán las fechas de vacaciones y descansos compensatorios programados que le corresponderían en su cuadrante de turno inicial. Asimismo, si estas modificaciones le suponen variación en el cómputo anual del horario de trabajo, este será compensado en el caso de resultar negativo para el trabajador.

#### Artículo 27. Participación sindical.

En cada Centro de Trabajo se constituirá una Comisión Mixta compuesta por un máximo de cuatro representantes de la Dirección del Centro y el mismo número por parte de los Sindicatos firmantes del Convenio, (con un mínimo de dos miembros) que se reunirá cuando lo solicite cualquiera de las partes con los siguientes derechos y competencias en el procedimiento de realización de las acciones de D.C.P.:

Convocatorias: Conocer e informar, con carácter previo a su aprobación, los programas del D.C.P. elaborados y definidos por la Dirección sobre la base de las necesidades organizativas, prioridades y objetivos de la Organización.

Programas de selección, formación y adaptación: Realizar conjuntamente el diseño de carreras profesionales: Requisitos para ser candidato, calendario de realización con sus fases (Selección, formación, puesta en práctica y evaluación) y establecer las acciones básicas y formación de las mismas.

Selección de participantes: Participar en el diseño del instrumento o instrumentos de evaluación del desempeño a utilizar por el mando.

Ser informado de las pruebas a realizar, así como de la ponderación de las mismas (pruebas prácticas, de conocimiento, psicotécnicas, etc.) y de los requisitos exigibles a los participantes (antigüedad en la empresa, experiencia en el área, etc.).

Conocer con carácter previo a su publicación el resultado final de las pruebas, la relación de seleccionados o la ausencia de ellos.

Tabla de valoraciones

Factores	Escala	Ponderación
Experiencia.	Nivel de Entrada: 2 puntos. Nivel Básico: 4 puntos. Nivel de Desarrollo: Nivel 1: 6 puntos. Nivel 2: 8 puntos. Nivel 3: 10 puntos.	10%
Desempeño del puesto.	Excelente: 10 puntos. Muy satisfactorio: 8/9 puntos. Bueno: 6/7 puntos. Suficiente: 5 puntos. Insuficiente: No puntúa.	10%
Desarrollo y Potencial.	Alto: 10 puntos. Bueno: 8/9 puntos. Adecuado: 6/7 puntos. Bajo: 5 puntos. Insuficiente: No puntúa.	20%
Pruebas psicotécnicas.	Máx. punt. prueba: 10 puntos. Notas: Proporcionalidad directa.	15%
Cursos Formativos Reglados.	Máx. punt. prueba: 10 puntos. Notas: Proporcionalidad directa. Cursos Obligatorios de Seguridad y Prevención etc.	5%
Prueba de conocimientos.	Máx. punt. prueba: 10 puntos. Notas: Proporcionalidad directa.	40%

La valoración del desempeño y del desarrollo de cada candidato la realizará la línea de mando antes de la ejecución de las pruebas psicotécnicas y de conocimientos. Los resultados, firmados por los evaluadores, se incluirán en un sobre cerrado firmado en la solapa por los miembros de la Comisión y quedará depositado en RR.HH. para su apertura con el resto de las pruebas. El mando que efectúe la evaluación comentará los resultados de la misma con los candidatos cuando así lo soliciten.

Las pruebas psicotécnicas se aplicarán cuando el puesto convocado lo requiera. Si no se aplica este factor o cualquier otro de la tabla, su ponderación pasará a incrementar la de la prueba de conocimientos.

Cada convocatoria, antes de su publicación, tendrá definido el temario y su documentación.

La prueba técnica o de conocimientos:

- Se adaptará al temario y documentación indicada en la convocatoria.
- Una parte constará de preguntas sobre la prevención de riesgos.

El mando o el tutor comentará los resultados de la prueba de conocimientos con los candidatos presentados cuando así lo soliciten.

Los resultados finales:

- Tendrán validez una vez transcurridos quince días naturales, previstos para posibles reclamaciones, desde su publicación.

- Su vigencia será de un año desde la fecha de publicación para aquellos candidatos considerados aptos. Si en el plazo de un año hay nueva convocatoria y se presentan nuevos candidatos, los anteriores podrán mantener las notas obtenidas. De no existir nuevos candidatos se utilizará el orden de la convocatoria inicial.

Desarrollo de los Programas de Formación: Comprobar la evolución y el cumplimiento de los distintos programas de DCP y que estos se ajustan a lo acordado por las partes y a la programación previa realizada en cada caso.



Puesta en práctica: Ser informado del final de la formación y de su aplicación práctica o de la incorporación a un nuevo puesto.

Evaluación y consolidación salarial: Conocer en los plazos previstos la evaluación y la aplicación de su consolidación salarial.

La Comisión será informada, con carácter previo, en los casos en que deje de ser de aplicación el complemento de puesto de trabajo o incentivo por polivalencia.

En todo caso dichos complementos no dejarán de serle de aplicación hasta tanto el trabajador no ocupe su puesto realmente.

Analizar y proponer soluciones a la Dirección, referentes a cuantas cuestiones y conflictos pudieran suscitarse en la aplicación concreta de los distintos DCP.

Realizar propuestas encaminadas a favorecer el desarrollo del Sistema.

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

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

Garantía personal: Cuando un trabajador ha estado desempeñando una DCP de manera satisfactoria y la organización le traslada a otra unidad, una vez finalizado el aprendizaje del nuevo puesto de trabajo, se le ofrecerá la posibilidad de formarse para puesto superior similar al desarrollado anteriormente para seguir incentivando la promoción y desarrollo profesional del trabajador en su nuevo destino.

Garantía de jornada: Para los trabajadores que hayan realizado cambios de turno por motivo de cobertura de DCP el ajuste de jornada se realizara de forma anual al 31 de diciembre de cada año, pudiéndose dar dos supuestos:

a) Que la jornada realizada sea superior a la pactada en convenio: en este caso se disfrutaran los descansos correspondientes al exceso de jornada realizada. Dichos descansos quedaran fijados para disfrutarlos en los cuatro primeros meses del año.

b) Que la jornada realizada sea inferior a la pactada en convenio: En este caso se computara como realizada el 100 por 100 de la jornada, quedando a cero el saldo por este concepto.

Garantías salariales: El trabajador con DCP no se verá perjudicado económicamente en cómputo anual por los cambios de turno efectuados por razón del mismo, y por tanto cobrará como mínimo los pluses correspondientes a los de su turno de procedencia en caso de que fueran superiores a los del turno de destino.

## TÍTULO IV

### Ingresos, traslados y ceses

#### Artículo 28. *Trabajadores a turno.*

Es intención de ambas partes el favorecer la cobertura de vacantes a jornada ordinaria con el personal que ocupa puestos de trabajo a turno, así como orientar al personal de nuevo ingreso hacia las vacantes de puestos de trabajo a turno, todo ello con el necesario respeto a los posibles derechos de terceros y siempre que las necesidades organizativas lo permitan.

#### Artículo 29. *Incompatibilidades.*

Será de aplicación la obligación de no concurrencia prevista en los artículos 5.d) y 21 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando un trabajador vaya a desempeñar otras actividades privadas o públicas, deberá comunicarlo previamente a la Dirección de la Empresa o someterlo a su aprobación en caso de que dicha actividad pudiera considerarse concurrente con la actividad de la empresa.

La ocultación de situaciones de concurrencia será considerada como falta muy grave.

Artículo 30. *Período de prueba.*

En el contrato de trabajo se concertará el período de prueba que, en ningún caso, podrá exceder de las siguientes duraciones:

Grupos profesionales de Personal Superior, Técnicos Superiores y Técnicos Medios: Seis meses.

Grupos profesionales de Mandos Intermedios, Técnicos Ayudantes, Administrativos, Oficiales Cualificados y Operarios: tres meses.

Artículo 31. *Movilidad geográfica.*

Dentro de la Movilidad geográfica se distinguen los Traslados y los desplazamientos temporales.

A. Traslado.—Se entiende por traslado el cambio de Centro de Trabajo que exija para el trabajador un cambio permanente de residencia.

En todos los supuestos de traslado contemplados, en este apartado, el trabajador tendrá derecho a una licencia retribuida de 10 días naturales ininterrumpidos o 7 laborables fraccionados, a su opción, percibiendo las compensaciones establecidas en la normativa de la empresa sobre Gastos de Viaje. Igualmente tendrá derecho al abono de los gastos de transporte de familiares y enseres entre la localidad de origen y la de destino.

El traslado podrá realizarse:

1. A instancia del trabajador: En este caso la petición se formulará por escrito y, de accederse a ella, el trabajador no tendrá derecho a indemnización alguna.

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

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

Será siempre razón organizativa suficiente para justificar el traslado, por decisión de la Dirección de la Empresa, que exista vacante en el Centro de Trabajo de destino y que el trabajador objeto de traslado tenga la consideración de disponible de estructura, y esté encuadrado en el Grupo Profesional a que pertenezca el puesto a cubrir.

Únicamente podrá trasladarse forzosamente a los trabajadores declarados disponible y con menos de 45 años de edad.

En todo caso deberá procurarse la recolocación del trabajador en su localidad de residencia o en su zona de influencia, previamente a la ejecución del traslado forzoso.

A tal fin se ofertará al trabajador la recolocación en vacante de puesto de estructura de cualquier empresa de Grupo Repsol o en actividad que suponga la reducción de una contrata externa de servicios en su propio Centro de Trabajo, siempre que reúna los requisitos de aptitud profesional e idoneidad física exigidos.

Con ocasión del traslado por decisión de la Dirección de la Empresa, siempre que se haya producido a partir del 1 de enero de 2009, ésta abonará al trabajador:

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

Trabajador/a: 9.899.84 euros.

Cónyuge o pareja de hecho: 2.969.94 euros.

Hijo: 1.484.98 euros.

Ayuda. Se considerarán los hijos incluidos como beneficiarios de asistencia sanitaria de la Seguridad Social de cualquiera de los cónyuges o pareja de hecho, con un máximo de dos.

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

El trabajador quedaría obligado a devolver a la Empresa el importe de ésta prestación, en el caso de que causase baja en la misma por cualquier motivo, dentro del plazo de dos años a contar desde la fecha del traslado, excepto en los supuestos de fallecimiento, invalidez o excedencia forzosa.

- Vivienda: El trabajador podrá elegir una de las dos opciones siguientes:
  - a) Ayuda a fondo perdido de 23.754,81 euros para la compra de vivienda, quedando el trabajador obligado a devolverla a la Empresa, en las mismas condiciones establecidas en el punto anterior respecto a la prestación por traslado.
  - b) Ayuda de alquiler de 396,00 euros durante siete años.

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

En el supuesto de traslado de un matrimonio o pareja de hecho, sólo uno de los trabajadores podrá acogerse a esta ayuda de vivienda.

- Crédito Puente: Para facilitar la compra de una vivienda no habiendo vendido todavía la de la localidad de origen, el trabajador podrá acceder a un crédito puente sin interés, considerándose el abono de intereses como retribución en especie, según lo establecido en la legislación vigente.

La cuantía máxima de dicho crédito será el 70 por 100 del valor de tasación de la vivienda, sin que pueda exceder de 49.328,36 euros.

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

Los importes de la indemnización de traslado, de la Ayuda Vivienda y del Crédito Puente se revisarán anualmente, para los traslados que se produzcan a partir de 1 de enero de 2009, en el mismo porcentaje en el que se revise para esos años el concepto Salario Base.

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

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

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

De estos desplazamientos temporales y de su prórroga, en su caso, se informará previamente a la representación del personal, tanto del Centro de origen como a la de destino.

#### Artículo 32. Ceses.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en la Empresa tendrán obligación de ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso: a) Grupo profesional de Operarios: 10 días; b) resto del personal: 30 días.

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

## TÍTULO V

### Jornada, vacaciones y licencias

#### Artículo 33. *Jornadas y horarios.*

##### 1. Régimen General.

a) La jornada laboral será de 1.695 horas efectivas de trabajo al año y de 1691 en el Centro de trabajo de Madrid.

En todo caso se respetarán, a Título personal, las jornadas más reducidas que actualmente existan.

b) Para el personal de jornada ordinaria: La jornada de invierno no podrá exceder de nueve horas, salvo en los supuestos de jornada flexible previstos en el presente artículo.

La jornada intensiva no podrá ser inferior a seis horas y quince minutos.

En los cuatro complejos industriales se dispone de dos descansos comunes, a fijar en el calendario laboral de común acuerdo entre empresa y sindicatos, o uno cada parte en caso de falta de acuerdo. También existe un descanso en día completo, no acumulable a vacaciones a fijar por el trabajador y a disfrutar dentro del año. En caso de colisión de fechas que afecte significativamente al funcionamiento del departamento regirán los mismos criterios existentes que en materia de vacaciones.

El personal de jornada ordinaria que no de servicio directo a actividades no flexibilizables podrá solicitar autorización de la dirección de la empresa para desempeñar su trabajo en horario flexible, exponiendo los motivos de su petición y el período por el que lo solicita (mínimo seis meses). Se denomina a estos efectos horario flexible el que permite entrar al trabajo hasta una hora después del comienzo normal de la jornada, recuperando el tiempo en el mismo día y asumiendo el desplazamiento. La Comisión de Garantía definirá los puestos de horario flexible y estudiará la posibilidad de implantar la recuperación por períodos semanales.

c) El período anual de jornada intensiva será en cada Centro de Trabajo de tres meses y tres semanas, excepto en el centro de Puertollano, donde será de cinco meses y tres semanas. Se exceptúa igualmente los centros de Madrid, donde el período de jornada intensiva será lo establecido en el epígrafe de jornada intensiva del punto 3 del presente artículo.

Expresamente se hace constar que el tratamiento diferenciado del Centro de Puertollano está basado en las especiales características de rigurosidad del clima y de régimen de interrupción de la jornada para la comida del mediodía.

d) Disfrute de descansos compensatorios por excesos de jornada del personal de jornada normal: Los descansos generados por trabajo extraordinario realizado con motivo de paradas y grandes reparaciones se disfrutarán con arreglo a los siguientes criterios:

Dentro de los catorce días naturales siguientes a la finalización de la parada o gran reparación, se programará su disfrute, de común acuerdo entre el mando y el trabajador. Dicho disfrute deberá tener lugar como máximo dentro de los 4 meses siguientes.

La planificación no ha de provocar la realización de horas extras o nuevas prolongaciones de jornada.

Tratándose de descansos generados por trabajo extraordinario realizado con motivo de periodos punta, reparaciones perentorias, trabajos urgentes y retenes, su disfrute se programará, de común acuerdo entre el mando y el trabajador, en el plazo de dos meses de haberse generado.

Las horas acumuladas a fin de año y no descansadas se planificarán obligatoriamente para su disfrute en el calendario del año siguiente.

e) Jornadas Flexibles: Dadas las especiales características de la actividad de la Empresa, con el fin de evitar horas extraordinarias, la Dirección podrá establecer temporalmente jornadas flexibles de hasta 12 horas, en los siguientes supuestos:

- Paradas y puestas en marcha.
- Periodos punta, entendiéndose como tales aquellos periodos de mayor intensidad productiva como consecuencia de situaciones coyunturales y limitadas en el tiempo. En cualquier caso se excluye de su aplicación al personal de Mantenimiento.

– Reparaciones urgentes de equipos que afecten a la producción, a la seguridad o al medio ambiente. En estos supuestos de existir retén y encontrarse disponible su personal, se recurrirá en primer lugar a éste siempre que no contravenga su norma de funcionamiento.

El número máximo de jornadas flexibles por trabajador será de cuarenta y cinco al año, de los cuales se fijarán como máximo once días en fines de semana y festivos.

La distribución irregular de la jornada flexible a lo largo del año, deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario previsto en el Estatuto de los Trabajadores y en ningún caso se incumplirá la premisa de que, entre el final de una jornada completa y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas de descanso.

De otra parte, el trabajador que realice jornadas flexibles de doce horas, no podrá estar en dicha situación mas de veintiuna jornadas continuadamente, teniendo derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por periodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido. En los supuestos en que por necesidades organizativas de la Empresa fuese necesario superar dichos límites, se estará a lo acordado entre la Dirección y los representantes de los trabajadores.

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

El procedimiento a seguir en estos supuestos será el siguiente:

– En paradas programadas generales, se informará a la representación sindical con una antelación mínima de quince días. Con la antelación máxima posible y con un mínimo de cuarenta y ocho horas se informará a los trabajadores afectados.

– En los restantes casos programables se comunicará a los interesados y a la representación sindical con la máxima antelación posible, estableciéndose un periodo mínimo de preaviso de cuarenta y ocho horas.

– En los supuestos imprevistos deberá comunicarse a la representación sindical siguiendo un procedimiento semejante al protocolo establecido para la comunicación de accidentes graves en el centro de trabajo, debiendo siempre estar motivados por una urgencia cero.

– La comunicación a la Representación Sindical, además de los oportunos efectos informativos, permitirá que esta examine con la Dirección posibles alternativas.

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

Independientemente de dichos descansos, el trabajador percibirá una compensación económica, por cada hora de exceso sobre su jornada diaria normal, en concepto de plus de flexibilidad horaria, de acuerdo con la tabla de valores que figura como Anexo 5.

El abono del plus de flexibilidad horaria, no será de aplicación a los trabajadores excluidos del régimen de horas extraordinarias, ni a los que perciban la compensación regulada en el Artículo 46.

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

Si en los dos primeros meses del señalado periodo de cuatro, no se hubiera disfrutado o programado de mutuo acuerdo el descanso compensatorio, el mando ofertará al trabajador dos posibles fechas de disfrute dentro de los dos meses siguientes, entre las que deberá optar el interesado.

El procedimiento anteriormente señalado tiene el concepto de flexibilidad horaria, dado que no supone un incremento de la jornada anual pactada y salvo pacto en contra, no será de aplicación al personal sujeto al régimen de tres turnos, cuando no existan posibilidades reales de disfrute de los descansos compensatorios en el indicado plazo de cuatro meses.

f) Independientemente al procedimiento de flexibilidad horaria regulado en el punto anterior, cuando se afronten grandes reparaciones o paradas, la Dirección podrá establecer

temporalmente, para el personal involucrado, en las mismas jornadas a dos o tres turnos de ocho horas.

El número máximo de jornada a turno será de treinta días efectivos de trabajo por persona y año, de los cuales ocho podrán ser coincidentes con sábados domingos y festivos.

Durante el tiempo de prestación de servicios en este régimen de jornadas a turno, el trabajador percibirá la retribución específica del trabajo a turno regulada en este Convenio, con un incremento del 50 por 100 en el plus global del turno.

g) La fórmula de cálculo del 150 por 100 del plus global de turno, aplicable a las jornadas flexibles a turno y a las jornadas a turno para el personal de jornada ordinaria es la siguiente:

$$\frac{\text{Plus global de turno mensual} \times 12 \text{ meses}}{\text{Jornada anual del turno} / 8 \text{ horas}} \times \text{N.º de días efectivos trabajados a turno} \times 150\%$$

h) Se creará en cada Complejo Industrial una comisión mixta, formada por los sindicatos firmantes de este convenio, encargada de analizar y valorar la correcta aplicación de los sistemas regulados en las letras e) y f) anteriores.

i) La Dirección de la Empresa podrá cambiar al personal declarado disponible su régimen de jornada y horario, tanto con carácter estable, como para apoyar o suplir temporalmente a otro trabajador.

## 2. Trabajo a turnos rotativos:

a) El trabajo a turno, y consiguientemente los cuadrantes, se ajustarán siempre al principio de que todo el que acuda al trabajo ocupe efectivamente un puesto, lo que puede hacerse concentrando la disponibilidad para cobertura de ausencias en los Grupos de Apoyo o Reserva, o distribuyéndola entre los distintos componentes del área de trabajo.

Los horarios, cuadrantes y calendarios del personal de jornada a tres turnos se fijarán en cada centro de trabajo según convenio colectivo, de forma que se garantice el cumplimiento de la jornada anual pactada.

Es obligatorio el disfrute de los descansos compensatorios de los festivos abonables del año, los cuales se incluyen como tales descansos en los correspondientes cuadrantes.

b) Disfrute de descansos compensatorios por excesos de jornada del personal a turnos.—Los descansos generados por incidencias en el turno sobre el cuadrante fijado se disfrutarán con arreglo a los siguientes criterios:

Dentro de los plazos que al efecto se determinen, las personas que hayan realizado excesos de jornada comunicarán a la empresa el periodo en que pretenden disfrutar los descansos correspondientes. En caso de no presentarse la solicitud dentro del plazo establecido, la empresa fijará las fechas de disfrute.

Se establecerán los plazos para la solicitud del disfrute y para el disfrute de los descansos en cada centro.

En caso de que el periodo solicitado no esté disponible, se propondrán dos alternativos dentro del correspondiente plazo de disfrute.

En el caso en que varias personas soliciten disfrutar periodos que resulten incompatibles entre sí, se solucionará según los criterios que se fijen en cada centro de trabajo. Dichos criterios deberán garantizar la rotación de la prioridad entre las distintas personas afectadas.

Todos los descansos generados durante el año y que a 31 de diciembre no se hayan disfrutado, se planificarán obligatoriamente en el cuadrante del año siguiente, atendiendo a los criterios señalados en los párrafos anteriores.

Una vez conocidas todas las solicitudes de disfrute, y resueltas las posibles coincidencias, la empresa planificará las contrataciones necesarias de la Bolsa de Trabajo para posibilitar el disfrute de los descansos en las posiciones en que tales contrataciones sean necesarias.

En el caso de los descansos generados en el año con motivo de paradas, puestas en marcha y grandes reparaciones, el disfrute de los descansos se ajustará a los siguientes criterios:

Al finalizar la situación que haya originado la realización de trabajo extraordinario, las personas afectadas deberán comunicar a la empresa el periodo en que pretenden disfrutar los descansos correspondientes, dentro del plazo de disfrute que se establezca. La solicitud deberá presentarse dentro del plazo establecido en el convenio. De no presentarse la solicitud en el plazo indicado, la empresa fijará las fechas de disfrute dentro del plazo arriba indicado.

En caso de que dicho el periodo solicitado no esté disponible, se propondrán dos alternativos dentro del mismo plazo.

En cada centro de trabajo se fijarán los criterios para decidir en los casos en que dos o más personas soliciten descansar un mismo periodo. Tales criterios deberán garantizar la rotación de la prioridad entre las distintas personas afectadas.

Una vez conocidas todas las solicitudes de disfrute, y resueltas las posibles coincidencias, la empresa planificará las contrataciones necesarias de la Bolsa de Trabajo para posibilitar el disfrute de los descansos en las posiciones en que tales contrataciones sean necesarias.

Los descansos generados en cualquiera de las modalidades de exceso de jornada señaladas en los apartados anteriores se disfrutarán mediante:

Empleo de Grupo de Apoyo/Reserva, donde hubiera disponibilidad, respetando la normativa vigente o que se establezca en cada centro.

Personal propio formado para desempeñar el puesto que descansa, cubriendo la ausencia en su puesto de origen mediante la contratación de personal de la bolsa de trabajo.

Contrataciones directas de personal de la bolsa de trabajo en los puestos en que exista disponibilidad.

Se realizará una planificación encadenada de los descansos, para facilitar la contratación prolongada del personal de la bolsa.

La efectividad de lo acordado en los apartados anteriores exigirá el adecuado dimensionamiento de las Bolsas de Trabajo.

El personal sujeto a régimen de tres turnos rotativos, de los Centros de Trabajo de Cartagena, Puertollano y Tarragona, disfrutará de un día de descanso adicional, en aplicación de la Sentencia de la Audiencia Nacional de 12-9-1989. Esto será de aplicación, desde el 1 de Enero de 1995, a los trabajadores del Centro de Trabajo de A Coruña con fecha de ingreso posterior al 5 de julio de 1990.

c) Ningún trabajador en régimen de turnos podrá abandonar el trabajo sin que haya ocupado su puesto el que debe relevarlo. Así, en caso de ausencia de un trabajador, el saliente permanecerá en su puesto en tanto se procura un sustituto. Las ausencias se cubrirán de acuerdo al orden siguiente:

1. Con el personal perteneciente al Grupo de Apoyo o de Reserva, donde exista, o con personal del área de trabajo en sus días de disponibilidad cuando así estuviera contemplado en la regulación del turno en cada Centro.
2. A doce horas por los que quedan en el puesto. En este caso, el trabajador del turno saliente prolongará su jornada 4 horas y el entrante, la adelantará en otras 4.
3. Con el trabajador que se encuentre de descanso, si voluntariamente accediera a ello.
4. Si por cualquier circunstancia, agotado el sistema establecido, no se pudiera cubrir la incidencia, la Empresa utilizará el procedimiento que, en cada caso, considere más adecuado en atención a las circunstancias que concurran.

En cada Complejo Industrial y por acuerdo entre la Dirección y la Representación de los trabajadores, podrá adaptarse el orden de cobertura de incidencias regulado en el

presente artículo a las peculiaridades del Centro, siempre que no se vean modificados sus principios básicos.

d) El desarrollo de la regulación del trabajo a turnos en los distintos Complejos Industriales se contiene, además de lo incluido en este artículo, en las normativas de trabajo a turnos suscritas en las siguientes fechas: A Coruña, 18 de septiembre de 1991; Cartagena, 23 de julio de 2003; Puertollano, 1 de enero de 2001; Tarragona, 9 de febrero de 2000; que continúan vigentes con las modificaciones que de mutuo acuerdo puedan existir, y en todo lo que no se opongan al presente artículo y al resto del Convenio Colectivo.

e) Al personal a turno de los Complejos Industriales le son de aplicación los acuerdos de la comisión de solución de conflictos del IV Acuerdo Marco del Grupo Repsol YPF de fecha 21 de junio de 2007.

3. Trabajo a jornada ordinaria.—Sin perjuicio del mantenimiento de la jornada anual pactada, en aquellos Centros de trabajo o Colectivos que tengan jornada partida a partir del 1 de enero de 2009, y con los ajustes precisos en la jornada diaria para el cómputo de la anual, se establece la jornada intensiva durante todos los viernes del año excepto para el personal a turnos.

Horario de Oficinas en Madrid.—El horario y calendario en los Centros de Madrid con régimen de trabajo no a turnos, se ajustará de acuerdo a los siguientes criterios:

Jornada partida:

Hora de entrada: 8h 30 minutos.

Flexibilidad de entrada: Desde las 7h 45 minutos hasta las 9h 30 minutos.

Comida: 1 hora.

Flexibilidad comida: 1 hora.

Hora de salida: Se ajustará, con los criterios anteriores, a la jornada anual que sea de aplicación de acuerdo con este convenio colectivo.

Jornada intensiva: El periodo anual de jornada intensiva será de quince semanas ininterrumpidas, comprendidas entre los meses de junio y septiembre. Excepcionalmente, para los centros de Madrid y delegaciones comerciales, la empresa podrá fijar en caso de necesidad a uno o varios trabajadores tardes de viernes libres como laborables modificando lo previsto en el calendario, compensando la tarde libre de otro modo.

Hora de entrada: 8h.

Flexibilidad de entrada: Desde las 7h 30 minutos hasta las 9 h.

Hora de salida: 14h 30 minutos, ajustándose con el criterio anterior de flexibilidad.

Se establecerán dos puentes al año uno en el primer semestre y el otro en el segundo semestre, a elegir entre un máximo de cuatro posibles, según el calendario de fiestas oficiales establecido para el año correspondiente, así como cuatro días festivos adicionales en navidad. La suma de puentes, adicionales de navidad y vacaciones no excederá de 28 días laborables anuales.

Los trabajadores de los centros del Centro Tecnológico Repsol Mostoles y Tres Cantos se ajustarán al horario establecido en cada uno de estos centros.

Se mantendrán a Título personal las condiciones de calendario y horario de aquellos trabajadores que manifiesten expresamente su deseo de mantener sus condiciones anteriores a la implantación del horario establecido en el artículo 33 para el personal de oficinas de Madrid, estableciéndose para ello un plazo de tres meses desde la firma del convenio colectivo.

A los centros de trabajo pertenecientes a provincias distintas de Madrid, le será de aplicación el calendario/horario que en cada caso fuere acordado entre los Representantes de los trabajadores y la Dirección de la empresa.



## Artículo 34. *Horas extraordinarias.*

Es firme voluntad de ambas partes la reducción al mínimo indispensable de horas extraordinarias. Para garantizar lo anterior se mantendrá en cada Centro de Trabajo la Comisión Mixta creada en el Convenio de 1980, que se reunirá una vez al mes y será la encargada con la línea jerárquica de:

El análisis de las realizadas, el estudio de las causas que las originan y la formulación de soluciones posibles para su reducción o extinción, a cuyo efecto, recibirá las informaciones periódicas de las horas realizadas y clasificadas según los procedimientos habituales en cada Centro, así como cualquier otra información complementaria sobre dichas horas extraordinarias, que necesite para el cumplimiento de sus funciones.

Esta Comisión estará compuesta por:

Tres representantes de la Dirección y uno por cada uno de los Sindicatos firmantes del Convenio. Ambas representaciones se comprometerán a que cada uno de los miembros sea fijo, pudiéndose solicitar la presencia del mando autorizante de las horas.

Para que dicha finalidad sea posible, se definen y concretan los siguientes aspectos relacionados con las horas extraordinarias.

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

2. Se considerarán horas extraordinarias estructurales, a efectos de organización interna de la Empresa, las realizadas en los siguientes casos:

- Incidencias en el turno provocadas por licencias retribuidas o incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente.
- Ausencia imprevista del relevo en el trabajo a turno.
- Reparaciones perentorias que puedan afectar a la producción y períodos punta de trabajo.
- Las realizadas en paradas y puestas en marcha siempre que se trate de instalaciones nuevas o que hayan experimentado reformas sustanciales en el proceso o, en cualquier caso, concurren circunstancias extraordinarias o imprevisibles, siempre que no sean cubiertas por el procedimiento de flexibilidad horaria regulado en el artículo 33.1.d).

3. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 33.1.d) y alternativamente a su abono como horas extraordinarias, éstas podrán compensarse, con descanso de idéntica duración y abono de una compensación económica según el ANEXO 3, por cada hora extraordinaria trabajada, que en este caso no computará a efectos del límite máximo anual de horas extraordinarias, dado que no supondrá un incremento de la jornada anual pactada.

Cuando el personal de retén de Mantenimiento realice horas extraordinarias en sábado, domingo o festivo la compensación será en descanso, percibiendo además una compensación económica según el Anexo 3.

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

Las horas extraordinarias realizadas por el personal a turno se compensarán exclusivamente con descanso de idéntica duración y abono de la compensación económica según el Anexo 3. El disfrute de los descansos compensatorios lo será en los términos arriba indicados, si bien de requerirse contrataciones temporales para facilitarlos, por la propia naturaleza de esos contratos, será obligatoria una planificación previa de las fechas de disfrute por áreas de trabajo.

## Artículo 35. *Vacaciones.*

Corresponden a todos los trabajadores afectados por el presente Convenio veintidós días laborables de vacaciones por año.

En el año de comienzo de la relación laboral, los trabajadores de nuevo ingreso disfrutará dentro del mismo, la parte proporcional de las vacaciones según el número de meses trabajados durante el año, computándose a estos efectos la fracción de mes como mes completo.

Idéntico criterio se seguirá con los trabajadores que cesen en la Empresa en el transcurso del año.

Como excepción a lo establecido en los dos párrafos anteriores, a los trabajadores con contrato de duración inferior a seis meses, el devengo de las vacaciones se les calculará diaria en lugar de mensualmente.

En lo referente al número de días de vacaciones anuales se respetarán las condiciones más beneficiosas existentes a Título personal entre los trabajadores actualmente en plantilla.

En materia de devengo de vacaciones en situación de IT se estará a lo establecido en el acuerdo de la Comisión de Garantía de fecha 2 de diciembre de 1997.

El personal sujeto a régimen de turnos tendrá fijadas sus vacaciones en los respectivos cuadrantes.

Las vacaciones deben ser disfrutadas dentro del año natural al que correspondan, de tal forma que, llegado el 31 de diciembre de cada año, se perderán los días de vacaciones no disfrutados correspondientes al mismo, salvo que haya mediado acuerdo expreso y motivado entre la Empresa y el trabajador afectado, todo ello con excepción de lo establecido en la Disposición Transitoria Primera de este Convenio Colectivo.

Con independencia de la obligación de disfrute dentro del año natural, el personal de jornada ordinaria podrá conservar el derecho de disfrute de hasta 11 días de vacaciones devengadas en ejercicios anteriores. Por encima de dicho límite, no podrán acumularse más días y por tanto se perderán los días no disfrutados.

Anualmente se establecerá en cada Centro una programación de vacaciones, fijándose los criterios de disfrute de las mismas. Las colisiones en el período de disfrute de vacaciones que puedan producirse entre dos o más empleados serán resueltas de acuerdo a las normas que al respecto se establezcan por la Dirección con la participación de la representación sindical y que deberán estar basadas en el principio de fijar un orden rotativo de preferencia en el disfrute.

En caso de interrupción o retraso en el inicio de las vacaciones por decisión de la Dirección de la Empresa, ésta correrá con todos los gastos que implique al trabajador y a su unidad familiar esta situación y que sean debidamente justificados. Si la interrupción se produce en un período de vacaciones ya iniciadas de más de 7 días, se compensará con tres días adicionales, además de los días perdidos por este motivo y los utilizados para desplazamientos.

## Artículo 36. *Licencias.*

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

1. Quince días naturales, en caso de matrimonio.—La fecha de inicio de la misma podrá adelantarse hasta tres días en relación con la fecha de celebración del matrimonio, siempre que ello no suponga un incremento en el número de días laborables comprendidos en el periodo de licencia.

2. Un día por matrimonio de hijos, padres o hermanos, tanto del trabajador como de su cónyuge o persona en convivencia de hecho justificada documentalmente.

3. En los casos de enfermedad grave (entre las que se incluyen las intervenciones quirúrgicas con aplicación de anestesia total o epidural incluido en este último supuesto las cesáreas y los partos naturales) o de fallecimiento de parientes hasta segundo grado por

consanguinidad o afinidad (cónyuge o persona en convivencia de hecho, justificada documentalmente, hijos, padres, hermanos, abuelos y nietos):

- a) Cuando la residencia del familiar esté en la misma localidad o en otra situada dentro de un radio de 100 Km: tres días.
- b) Si la residencia del familiar está situada en otra localidad a mayor distancia de la anteriormente indicada: cuatro días.
- c) Cuando la residencia del familiar esté a más de 200 Km. de distancia: cinco días.

En ningún caso, en el supuesto de intervención quirúrgica con aplicación de anestesia total o epidural, la duración de la licencia será superior al tiempo de internamiento en el Centro Hospitalario. No obstante, en el supuesto de que la técnica de intervención utilizada conlleve la reducción de la estancia hospitalaria y sea necesaria asistencia domiciliaria por prescripción médica, la duración de la licencia será la recogida en los apartados a), b), c) y nunca superior al tiempo prescrito de asistencia domiciliaria.

En caso de intervención quirúrgica de los arriba indicados, practicada fuera de la localidad de residencia, podrá iniciarse el disfrute de la licencia el día natural inmediatamente anterior al previsto para la intervención.

4. En caso de fallecimiento de tíos carnales (tercer grado sólo por consanguinidad) y sobrinos carnales (tercer grado sólo por consanguinidad): Un día natural.

5. Por traslado del domicilio habitual: Dos días.

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

7. Por la asistencia a juicios, cuando el trabajador es parte interviniente en cualquier tipo de proceso judicial y no está representado por letrado o procurador o cuando el trabajador es testigo o perito y ha mediado citación judicial.

8. Por exámenes para la obtención de un Título profesional en Centro Oficial u oficialmente reconocido, con la obligación de presentar el correspondiente justificante de examen, los días necesarios para concurrir a los mismos en las oportunas convocatorias. En el supuesto de que el examen coincida con la mañana, que sea saliente de noche, la licencia se cambiara a la noche anterior al examen.

9. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales o técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

#### B) Licencias no retribuidas.

1. Licencia no retribuida en caso de adopción internacional.–Podrá solicitar esta licencia aquel trabajador que justifique que se encuentra en un proceso de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado siempre que cumpla con el requisito de un año de antigüedad en la empresa.

El trabajador interesado deberá solicitarlo con una antelación mínima de quince días.

Esta licencia será como máximo de un mes.

El trabajador podrá, caso de serle concedida la licencia mencionada, solicitar además un anticipo de una mensualidad.

La concesión de esta licencia por parte de la Dirección de la empresa estará supeditada a necesidades del servicio y a su aprobación.

2. Licencia no retribuida por hospitalización o enfermedad grave del cónyuge, hijos o parientes hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad.–Podrá solicitar esta licencia aquel trabajador que justifique la hospitalización mencionada.

El trabajador interesado deberá solicitarla con la mayor antelación posible.

Esta licencia será como máximo de ocho días naturales/año adicionales a los establecidos como licencia retribuida.

La concesión de esta licencia por parte de la Dirección de la empresa estará supeditada a necesidades del servicio y a su aprobación.

3. Licencia no retribuida por motivos personales.—Podrá solicitar esta licencia aquel trabajador que cumpla con el requisito de un año de antigüedad en la empresa siempre que lo solicite con una antelación mínima de quince días.

Esta licencia será como mínimo de quince días y como máximo de tres meses.

La concesión de esta licencia por parte de la Dirección de la empresa estará supeditada a necesidades del servicio y a su aprobación.

Tendrán que transcurrir un mínimo de 12 meses entre la finalización de una licencia no retribuida por motivos personales y la solicitud de otra licencia no retribuida por motivos personales.

Artículo 37. *Conciliación de la vida familiar y laboral.*

- Lactancia: Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia corresponderán al trabajador. Este derecho podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. Si alguno de los cónyuges es trabajador por cuenta propia, se necesitaría una declaración jurada del mismo, en donde manifieste que no va a disfrutar de dicho permiso.

Las trabajadoras a turno podrán sustituir la ausencia del trabajo de una hora, por una reducción de su jornada de una hora.

En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora; así mismo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

Se posibilita la acumulación en un solo período de trece días laborables que deben disfrutarse inmediatamente después del permiso maternal.

- Reducción de jornada por motivos familiares: Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de diez años o persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

En el supuesto de que la trabajadora se encuentre disfrutando de permiso de lactancia, podrá acumular la reducción de jornada de una hora de lactancia (retribuida) a la reducción de jornada aquí regulada.

Tendrá el mismo derecho a una reducción de, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de duración, quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente ó enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en este apartado, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Adicionalmente el trabajador/a a turnos en reducción de jornada podrá disponer de los derechos y medidas mencionadas en el apartado de este artículo (Protocolo de reducción de jornada por motivos familiares en régimen de 2/3 turnos de lunes a domingo en el Grupo Repsol YPF).

- Baja de maternidad: Haciendo uso de lo regulado en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores y si el puesto a juicio de la Dirección de la empresa lo permite, siempre que la empleada cumpla con el requisito de dos años de antigüedad en la empresa, ésta podrá solicitar reincorporarse a tiempo parcial a 50%. En el caso de parto, la madre no podrá hacer uso de esta modalidad de permiso a tiempo parcial durante las seis semanas inmediatas posteriores al mismo, que serán de descanso obligatorio.

Este derecho no es acumulable con otras situaciones como lactancia, reducción de jornada o excedencia por motivos familiares. La trabajadora sí podrá acogerse a lactancia, acumulación de lactancia, reducción de jornada o excedencia una vez finalizada la situación mencionada en el párrafo anterior.

El teletrabajo, en aquellos centros o áreas donde esté establecido, podrá ser compatible con la situación de permiso por maternidad a tiempo parcial al 50% en las últimas cuatro semanas del permiso de maternidad.

- Licencia por paternidad: El trabajador, tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiple, en dos días más en cada hijo a partir del segundo.

Periodo de disfrute: después de la finalización del permiso por nacimiento de hijo o desde la resolución judicial que constituye la adopción o decisión administrativa o judicial del acogimiento. En el supuesto de que la esposa o pareja de hecho trabaje, este permiso podrá disfrutarse hasta que finalice la suspensión por maternidad o inmediatamente después de la finalización de la misma.

La suspensión podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o parcial, de un mínimo del 50%, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador.

El ejercicio de la suspensión del contrato por paternidad habrá de comunicarse a la empresa con la debida antelación.

Adicionalmente al permiso por paternidad, la licencia por nacimiento de hijo se establece en tres días naturales que se disfrutarán inmediatamente después del nacimiento.

Esta licencia se ampliará hasta cuatro días si el hecho tiene lugar fuera de la residencia habitual del trabajador, que le obligue a efectuar un desplazamiento superior a 100 km., o si el empleado se encuentra desplazado en comisión de servicio en España. En el supuesto de que se encuentre en comisión de servicio desplazado fuera de España, este permiso se incrementará en un día adicional (total 5 días).

La empresa complementará la prestación por paternidad hasta el 100% del salario real.

- Excedencia por cuidado de familiares: Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. En caso de excedencia para atender al cuidado de hijo y de excedencia para el cuidado de familiar tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo dieciocho meses. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

- Teletrabajo.

1. Antecedentes, objeto y condicionantes básicos del acuerdo.—Al amparo de lo previsto en el Acuerdo Marco Europeo el 16 de julio de 2002, en materia de teletrabajo, e inspirado en sus principios, se establece el desarrollo de una segunda fase de teletrabajo

entre el 1 enero de 2009 y el 30 de junio de 2010. Esta segunda fase estará provisionalmente abierta para el personal de la compañía en Madrid y de un Complejo Industrial, de acuerdo a la planificación y número máximo de participantes que se determinará oportunamente y de la que se informará en la Mesa Técnica de Igualdad del V Acuerdo Marco.

Las partes firmantes de este convenio pretenden seguir avanzando de modo progresivo en esta nueva medida de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, por entender que contribuye además a la mejora del clima laboral de la compañía y de la motivación de las personas que trabajan en el Grupo Repsol. Por otro lado, las partes firmantes entienden que el teletrabajo ha de posibilitar ahorro de tiempos, costes y desplazamientos a la persona que teletrabaja, todo ello sin merma de productividad en el desarrollo de su puesto de trabajo.

Esta segunda fase tendrá los siguientes condicionantes básicos:

Carácter temporal, a fin de ponderar las posibilidades para una futura implantación más general en la compañía en el caso de que esta segunda fase fuera satisfactoria. La Dirección de la empresa podrá extinguir las situaciones de teletrabajo a la finalización de la segunda fase (junio 2010), pudiendo volver todos los participantes a desarrollar permanentemente su trabajo en los locales del empleador.

Para determinar estos condicionantes básicos, se ha tomado como referencia obligada el Acuerdo Marco Europeo de Teletrabajo de 16 de Julio de 2002, sin que desde esa fecha, se haya producido ninguna novedad en esta materia. En caso de que posteriormente se desarrollara legislación al respecto, las partes se comprometen a adaptar este acuerdo a dicha legislación.

2. Definición del teletrabajo en el Grupo Repsol YPF.—A los efectos del presente documento, se entiende por teletrabajo como criterio general la modalidad de prestación de servicios en la que se desarrolla una parte de la jornada laboral en un sistema no presencial y desde un puesto de trabajo en el que se garanticen las condiciones exigidas en materia de prevención de riesgos laborales, de seguridad social, de privacidad y protección y confidencialidad de los datos mediante el uso de los medios electrónicos. Todo ello siempre que las necesidades del servicio lo permitan, a juicio de la Dirección de la empresa. A este fin, la persona que teletrabaja deberá destinar además un espacio suficiente en su domicilio particular al uso de oficina.

El empleado/empleada se acogerá voluntariamente al régimen de teletrabajo, y la situación de teletrabajo es reversible tanto por su parte como por parte de su superior en cualquier momento. Si se produjera la reversión de la situación de teletrabajo por alguna de las dos partes —jefe y colaborador/colaboradora—, la parte que desea finalizar la situación comunicará por escrito a la otra parte la fecha de finalización, con una antelación mínima de 15 días, salvo circunstancias justificadas que hagan necesaria la reincorporación total e inmediata de la persona a la oficina.

Se definen 4 modalidades de teletrabajo:

1 día/ semana.

2 días/ semanas.

20% de la jornada diaria en régimen de teletrabajo.

2 tardes/ semana y la jornada del viernes, en régimen de teletrabajo.

El empleado/empleada que decida participar, deberá consensuar con su superior jerárquico la modalidad en que va a desarrollar teletrabajo. La Dirección de la empresa articulará un procedimiento formal de solicitud, tramitación, aprobación y formalización de teletrabajo.

Si se efectuara cambio de puesto de trabajo en el plazo que dura esta segunda fase, la Dirección de la empresa analizará si el nuevo puesto es compatible con esta situación de teletrabajo parcial, a efectos de adoptar la decisión oportuna.

3. Requisitos básicos para poder realizar teletrabajo.

A. Organizativos/ puesto de trabajo: Se valorará si el puesto de trabajo es parcialmente teletrabajable por la Dirección de la empresa.

B. Perfil profesional y personal de la persona que teletrabaja.

- 2 años de antigüedad en la compañía como mínimo.
- Estar en situación de alta, y a jornada completa.
- Competencias:
  - Conocimiento suficiente del puesto o Dirección (1 año mínimo en puesto como referencia).
  - Habilidades informáticas suficientes para poder trabajar en remoto.
- Comportamientos: responsabilidad para la autogestión, disciplina y motivación.
- Adecuado desempeño sostenido en el tiempo.

C. Requisitos técnicos y espaciales:

El lugar desde el que se desea teletrabajar deberá contar con una serie de condiciones que garanticen que se podrá desarrollar el trabajo habitual en un entorno adecuado. Además de los requisitos técnicos que garanticen la conexión, se deberá contar con un espacio que cumpla las condiciones mínimas en materia de prevención, seguridad y salud de un puesto de trabajo tipo. Dichas condiciones mínimas constarán en el Acuerdo Individual de Teletrabajo.

Para comprobar esas condiciones, la persona que teletrabaja se compromete a aceptar una visita de evaluación de riesgos, cuya fecha y hora se concertará personalmente con cada persona.

4. Obligaciones y derechos de la persona que teletrabaja.—La persona que se acoga a la situación de teletrabajo deberá firmar el Acuerdo Individual de Teletrabajo (AIT) para la regularización a efectos laborales de su nueva situación antes de que ésta dé comienzo, en la que por otro lado mantiene sus derechos y obligaciones laborales, (mismo puesto de trabajo, funciones, dependencia jerárquica, condiciones salariales y de jornada, mismos derechos a acceder a la formación y a las oportunidades de desarrollo profesional (de promoción y ascensos) en la empresa, mismos derechos colectivos de participación y elegibilidad en las elecciones para las instancias representativas de los trabajadores/trabajadoras, misma carga de trabajo, y exigencia en el nivel de productividad, mismos derechos de prevención de la Salud y Seguridad Social, mismas coberturas de las contingencias de enfermedad profesional y de accidente, etc.) A fin de hacer efectivos estos derechos frente a los organismos de la Seguridad Social y Mutuas, siempre que le sea requerida por la persona empleada o por sus Representantes legales, la empresa emitirá certificación acreditativa del horario desempeñado en la situación de teletrabajo.

Por otro lado, la persona que teletrabaja mantiene la obligación de comunicar por el sistema habitual las incidencias de vacaciones o incapacidad laboral transitoria, o cualquier otra de la que deba tener conocimiento la Dirección de la empresa según el sistema de incidencias. A futuro, la persona que teletrabaja se someterá a los sistemas de control de la prestación laboral que la empresa pueda poner en marcha, que le serán comunicados con antelación y claridad y que respetarán en todo caso su intimidad.

Además, la persona que teletrabaja deberá tener flexibilidad de cambio de los días/tardes aquí señaladas por otro/as en la misma semana, si ello fuera necesario por necesidad de servicio, o por asistencia a cursos de formación u otros. Lo señalado anteriormente se entiende sin perjuicio de la obligación de la persona que teletrabaja de acudir a los locales del empleador o a aquellos otros centros de trabajo que el mismo mantenga abiertos y en los que su presencia sea requerida con la periodicidad que al efecto le sea exigida por el empleador, si ésta es necesaria para la adecuada prestación de sus servicios y coordinación y asignación de sus funciones y tareas, o para la evaluación de cumplimiento de tareas u objetivos por parte del empleador, en el modo en que se determine por el superior o por la Dirección de la empresa.

5. Otras cláusulas adicionales relativas al régimen de teletrabajo.—Medios: para la prestación de su trabajo, el empleador pondrá a disposición de la persona que teletrabaja

los siguientes medios materiales si no los hubiera puesto ya previamente: ordenador, telefonía, línea ADSL y el software necesario para el desarrollo de la actividad laboral. Tales medios podrán ser sustituidos en cualquier momento, o suprimidos total o parcialmente por decisión unilateral del empleador, cuando los mismos no resulten necesarios para la prestación del trabajo contratado a la persona que teletrabaja, y serán costeados por el empleador, viniendo obligada la persona que teletrabaja a conservarlos y custodiarlos con la debida diligencia, e impidiendo el acceso a programas utilizados por razones de su cargo, a personal ajeno a la plantilla del empleador. El empleador ha de prestar a la persona que teletrabaja el adecuado apoyo técnico para el correcto funcionamiento de los medios materiales facilitados por aquel.

Protección de datos y uso internet: en lo relativo a protección de datos, la persona que teletrabaja debe conocer y cumplir la normativa interna publicada en Intranet al respecto y se compromete a adoptar las medidas adecuadas para garantizar la protección de los datos de carácter personal a los que, con ocasión de su prestación laboral, tenga acceso por cuenta del empleador. Por otro lado, la persona que teletrabaja se compromete a no recoger ni difundir material ilícito mediante Internet a través de los medios materiales facilitados por el empleador para la prestación de su trabajo.

6. Seguimiento de la segunda fase de teletrabajo.—La Dirección de la empresa presentará a la parte social en la Mesa Técnica de Igualdad del Acuerdo Marco, un informe semestral de seguimiento de esta segunda fase.

- Protocolo de reducción de jornada en régimen de 2/3 turnos de lunes a domingo: Los trabajadores que realizan una jornada laboral en régimen de 2/3 turnos de lunes a domingo, podrán optar a una reducción de jornada especial por motivos familiares, siempre que no obstaculicen el normal desarrollo de la actividad organizativa de la Unidad de Negocio a la que corresponde, eligiendo una de las dos opciones indicadas a continuación:

a) Elección de horario dentro de su turno de trabajo: De acuerdo a la legislación y jurisprudencia el trabajador o trabajadora a turnos en reducción de jornada podrá elegir horario dentro de su régimen de turnos y su jornada laboral pactada, que se efectúa en circunstancias empresariales de trabajo en turnos rotativos. Ello no provoca alteraciones en su régimen de turnos pactado en su contrato laboral. El trabajador o trabajadora en reducción de jornada no podrá unilateralmente modificar su jornada laboral o el régimen de turnos que pactó con la empresa.

b) Acumulación de la reducción de jornada: Podrá optar voluntariamente por sustituir la reducción diaria indicada en el párrafo anterior, por el sistema que se explicita a continuación.

A juicio de la Dirección, si la incidencia organizativa pudiera permitirlo, los trabajadores o trabajadoras con jornada reducida por motivos familiares, podrán solicitar para todo el período de 1 año, acumular de modo continuado la reducción de jornada anualmente en periodos concretos (verano, semana santa, Navidad, etc.). Se estudiará por la Dirección de la empresa cada solicitud. Dicha solicitud se responderá en el menor plazo posible, y de ser la respuesta de la Dirección de la empresa positiva, se permitirá al trabajador o trabajadora acumular el equivalente al permiso diario anual en el periodo concreto, sustituyéndole en su ausencia por la contratación temporal oportuna.

El trabajador deberá comunicar a la Dirección de Relaciones Laborales su solicitud con el mayor plazo posible, y con un mínimo de 1 mes, antes de la fecha en se produzca el inicio del período de acumulación, para facilitar así la contratación por su ausencia y no causar perjuicio a la incidencia organizativa de la empresa.

El régimen económico que será de aplicación en estos casos contempla la reducción solicitada en términos anuales dividida en doce mensualidades.

c) Formación y desarrollo profesional del trabajador o trabajadora en reducción de jornada: En el caso del trabajador o trabajadora a turnos y en reducción de jornada, será obligatoria su convocatoria por la empresa y su asistencia a los cursos de formación correspondientes a su puesto de trabajo, para evitar el menoscabo en la carrera profesional del trabajador o trabajadora en esta situación, así como la desactualización en los conocimientos propios de su puesto de trabajo.



## TÍTULO VI

**Régimen económico****Artículo 38. Sueldo base.**

De acuerdo con lo establecido en el Artículo 13 sobre retribuciones, los valores mensuales en euros brutos de la tabla de Sueldo Base, a percibir en los doce meses del año, son los que aparecen señalados en el en el Anexo 1, con efectos de 1 de enero de 2009.

**Artículo 39. Gratificaciones extraordinarias.**

Se abonará en los meses de Junio y Noviembre el equivalente a una mensualidad de los sueldos base de cada mes, incrementada con el importe de la antigüedad. El personal que cese o ingrese en la Empresa durante el año percibirá las citadas gratificaciones extraordinarias en proporción al tiempo de trabajo (en el Anexo 1 se señalan los importes anuales de la parte correspondiente al sueldo base).

La gratificación de junio se devengará a razón de un sexto mensual desde el 1 de enero al 30 de junio. La gratificación de noviembre se devengará a razón de un sexto mensual desde el 1 de julio al 31 de diciembre.

A los trabajadores con contrato de duración inferior a seis meses el devengo de las gratificaciones extraordinarias se les calculará diaria en lugar de mensualmente.

**Artículo 40. Compensación por beneficios.**

Todos los trabajadores percibirán por este concepto la cantidad equivalente al 1,4 (uno coma cuatro) de su Sueldo Base mensual (en el Anexo 1 se señalan los importes anuales).

El pago de la Compensación por Beneficios, se efectuará el 50 por 100 en el mes de Julio y el 50 por 100 restante en el mes de diciembre.

El pago se realizará para cada trabajador, conforme a su situación retributiva al día primero de cada uno de los meses señalados.

El 50% abonado en julio se devengará a razón de un sexto mensual desde el 1 de enero al 30 de junio. El 50% restante se devengará a razón de un sexto mensual desde el 1 de julio al 31 de diciembre.

A los trabajadores con contrato de duración inferior a seis meses el devengo de la Compensación por Beneficios se les calculará diaria en lugar de mensualmente.

**Artículo 41. Paga de vinculación.**

La paga de vinculación, que tiene tratamiento idéntico al Sueldo Base, se fija en 892,26 euros brutos con efectos del 1 de enero de 2009.

Esta paga se percibirá íntegramente en el mes de Febrero por todos los trabajadores que en dicho mes tengan cumplidos cuatro años de antigüedad en la Empresa.

La Paga de Vinculación se devengará a razón de un doceavo mensual desde el 1 de marzo al 28 de febrero.

Los trabajadores de nuevo ingreso comenzarán a devengar esta paga en el mes que cumplan tres años de antigüedad, percibiendo en el mes de febrero siguiente la parte proporcional.

**Artículo 42. Antigüedad.**

Los trabajadores percibirán un complemento salarial personal de antigüedad consistente en quinquenios indefinidos, devengándose a partir del primer día del mes en que se cumplan los 5 años. Con efectos del 1 de enero de 2009 el importe de cada quinquenio será de 659,41 euros brutos anuales a percibir en 14 pagas, 12 en los meses ordinarios y una mas en cada gratificación extraordinaria.

Al personal con fecha de ingreso anterior al 1 de octubre de 1994 le será de aplicación lo establecido en la Disposición Transitoria Cuarta.

Este artículo se vincula a lo acordado en la Comisión Negociadora del V Acuerdo Marco de fecha 13 de septiembre de 2009, en cuanto a la aplicación de las sentencias sobre antigüedad (Disposición Transitoria Duodécima).

#### Artículo 43. *Plus de asistencia.*

El Plus de Asistencia se devengará por día efectivo de trabajo, a razón de 3,00 euros brutos por día natural. Sólo se percibirá un plus de asistencia por cada día, es decir, por cada veinticuatro horas.

Como excepción a lo anterior, se abonará 1,5 de este plus cuando se realicen jornadas a doce horas en los siguientes casos: jornadas flexibles, y reten de Mantenimiento en el supuesto de optar por compensación en descanso.

Este plus se devengará también cuando el trabajador se encuentre en comisión de servicio y por los días laborables de vacaciones.

#### Artículo 44. *Plus global de turno.*

En 2009 y con efecto de 1 de enero, las cuantías brutas de este complemento, que se percibirá en doce pagos, serán los siguientes:

1. Personal a turno rotativo de mañana, tarde y noche; y con turno rotativo de mañana y tarde de lunes a domingo: Las establecidas en el Anexo 2 de este convenio colectivo.

2. Personal con turno rotativo de mañana y tarde, de lunes a Viernes: La cuantía del complemento será igual al 50 por 100 de la establecida para el personal de su nivel en el anexo citado en el número anterior.

Al personal que, en fecha 5 de Julio de 1990, estuviese sujeto al régimen de turnos contemplado en el apartado 2, en tanto continúe en los mismos, le será respetada, a Título personal y como condición más beneficiosa, la cuantía establecida para este complemento en 1990.

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

En el caso de personal excluido de horas extraordinarias, este concepto queda incluido en la compensación establecida en el Artículo 46.

#### Artículo 45. *Plus de nocturnidad.*

Para 2009, y con efectos de 1 de enero, la cuantía de este Plus, a percibir por noche trabajada, será de 31,54 euros brutos/noche.

El personal sujeto a turno rotativo de mañana, tarde y noche percibirá éste plus en un tercio de su valor los días laborables de vacaciones.

En el caso de personal excluido del régimen de horas extraordinarias, este concepto queda incluido en la compensación global establecida en el Artículo 46 que comprende en su importe su percepción en vacaciones.

#### Artículo 46. *Compensación para el personal clasificado en los niveles 4, 5, 6, 7 y 8 excluidos del régimen de horas extraordinarias.*

1. Con efectos de 1 de enero de 2009, los trabajadores a turno rotativo clasificados en los niveles 4 y 5 y excluidos del régimen de horas extraordinarias percibirán, como retribución de su trabajo a turno, la compensación global mensual que se indica en la siguiente tabla, conforme al tipo de jornada que se realice:

- A. Turno rotativo de mañana, tarde y noche.
- B. Turno rotativo de mañana y tarde, de lunes a domingo.
- C. Turno rotativo de mañana y tarde, de lunes a viernes.

Nivel	Euros brutos mes		
	Jornada A	Jornada B	Jornada C
4C	776,67	557,41	332,44
4B	766,38	547,11	327,29
4A	757,17	537,88	322,70
5B	749,58	530,31	318,89
5A	743,63	524,37	315,92

2. Los trabajadores clasificados en los niveles 6, 7 y 8, excluidos los Técnicos Superiores, podrán optar entre cobrar las horas extraordinarias que realicen y plus global del turno y de nocturnidad, en su caso, o percibir la compensación que más adelante se indica.

Para volver a ejercitar la anterior opción, deberá haber transcurrido un tiempo mínimo de seis meses.

Durante 2009 la cuantía de esta compensación será la señalada en la siguiente tabla, conforme al tipo de jornada que se realice:

- A. Personal a turno rotativo de mañana, tarde y noche.
- B. Personal a turno rotativo de mañana y tarde, de lunes a domingo.
- C. Personal a turno rotativo de mañana y tarde, de lunes a viernes.
- D. Personal a jornada ordinaria.

Nivel	Euros brutos mes			
	Jornada A	Jornada B	Jornada C	Jornada D
6B	729,50	510,26	308,86	46,13
6A	722,42	503,14	305,31	46,13
7B	715,07	495,78	301,64	46,13
7A	709,97	490,71	299,08	46,13
8B	703,60	484,32	295,91	46,13
8A	698,67	479,40	293,44	46,13

3. El personal clasificado en los niveles 4, 5, 6, 7, y 8 que, con anterioridad al 21 de Noviembre de 1994, realice jornadas a turno rotativo de mañana y tarde y viniese percibiendo la compensación contemplada en los puntos 2 y 3 para la jornada tipo A, en tanto continúe realizando dicha jornada, les será respetada, a Título personal y como condición más beneficiosa, la cuantía de la compensación que venían percibiendo en sus valores a 1993.

4. Con carácter general, en aquellos supuestos en que el personal a turno excluido del régimen de horas extraordinarias tenga que doblar su jornada por ausencia de relevo, o asistir al trabajo encontrándose de descanso, se le compensará con descansos equivalentes. En los supuestos de jornadas de doce horas para cubrir incidencias del turno, en sustitución de doblajes, se compensará con medio descanso.

#### Artículo 47. Horas extraordinarias.

Con efectos 1 de enero de 2009, el valor de la hora extra será igual a la suma de las retribuciones anuales divididas entre las horas de jornada anual establecidas en convenio. Si en algún caso, el valor resultante del cálculo fuese inferior a las tablas a 31/12/2008, se garantizaría este último valor de tablas.

La suma de las retribuciones anuales para el colectivo de jornada ordinaria estará compuesta por: Sueldo base, pagas extraordinarias, paga de beneficios, plus de asistencia, paga de vinculación, paga de febrero (Ex-Petroliber), plus reten y antigüedad. Se excluyen expresamente los conceptos que compensen prolongaciones de jornada, cualquiera que sea su naturaleza, así como los beneficios sociales.

Para el colectivo de jornada a turno, aunque todas las prolongaciones se retribuyen con descansos compensatorios, en los casos previstos en el convenio que permita su compensación económica por hora extra, su valor será el mismo que el descrito para la jornada ordinaria más los complementos correspondientes al puesto de trabajo.

El cómputo total de horas extraordinarias que se podrán abonar no excederá de 80 h/año, entre las que no se computarán aquellas reconocidas por la legislación laboral como de fuerza mayor.

**Artículo 48. *Plus equipo permanente.***

La cuantía de este Plus, a percibir por el personal perteneciente al Equipo Permanente, será de 3,34 euros brutos por jornada efectiva de trabajo, con efecto del 1 de enero de 2009.

Se percibirá 1,5 de este plus cuando se realicen jornadas a doce horas.

Pertencerán al Equipo Permanente con carácter general los trabajadores en régimen de trabajo a tres turnos, que ocupen puestos de Operador de Campo en un área de trabajo, Operador de Panel con Flexibilidad con Operador de Campo y Operador Jefe (Operador de Unidad, Jefe de Área). Igualmente pertenecerán a este Equipo aquellos otros trabajadores o puestos que específicamente se designen en los Planes de Actuación en Caso de Emergencia de cada Centro. En dichos Planes se establecerán las normas que desarrollen la organización, composición e instrucciones de intervención del Equipo Permanente.

Los Componentes del Equipo Permanente vendrán obligados a realizar quince horas efectivas anuales de prácticas, preferentemente dentro de la jornada de trabajo. De realizarse fuera de jornada se percibirá un incentivo especial de 20,42 euros brutos por hora, pudiendo el trabajador optar por la compensación en descanso equivalente, siempre que exista posibilidad de cobertura de dichos descansos con el Grupo de Apoyo, Reserva o Reten.

En este último caso, se percibirá la compensación económica del 75% del valor del Anexo 3.

De no realizar las quince horas de prácticas señaladas en un año, salvo imposibilidad por baja prolongada por enfermedad o accidente, se percibiría el plus con una reducción del cincuenta por ciento durante el año siguiente.

Este Plus se percibirá también los días laborables de vacaciones.

El personal de nuevo ingreso que forme parte del EPCI se incorporará prioritariamente, a las primeras prácticas externas que se organicen desde el Centro de Trabajo al que se incorpora.

El personal que ocupe un puesto que no esté incluido en el Equipo Permanente y desempeñe una DCP a un puesto incluido en el mismo, realizará las prácticas correspondientes a este último.

La Empresa manifiesta el compromiso de homogeneizar los criterios y condiciones de las prácticas EPCI en los distintos centros de la empresa.

Los componentes del EPCI que realicen prácticas fuera del Complejo Industrial en los Centros Especiales de formación en lucha contra el fuego, disfrutarán de descansos equivalentes por el mismo número de días de duración de las prácticas. Adicionalmente, percibirán un incentivo especial de 10,52 euros por hora de jornada efectiva del curso.

Se extenderán las prácticas contra incendios a los colectivos fuera de turno que lo soliciten, con un tope máximo anual de trabajadores que podrán optar a ellos.

**Artículo 49. *Plus grupo de apoyo o de reserva.***

Para aquellos Centros en los que los grupos de apoyo o de reserva no se hayan incluido en el cuadrante de turnos en las mismas condiciones que el resto de los trabajadores, el valor de este Plus se establece en 102,87 euros brutos por mes, con efectos de 1 de enero de 2009.

Por lo que al módulo de cobertura del grupo de apoyo o de reserva se refiere, se consideran vigentes los acuerdos que al respecto fueron alcanzados en cada Centro de Trabajo en desarrollo del artículo 40 del I Convenio Colectivo de Repsol Petróleo, S.A.

**Artículo 50. Plus de retén y llamada.**

Se entiende por retén la situación de disponibilidad del trabajador para acudir al trabajo, a requerimiento de la empresa, a cualquier hora fuera de su jornada normal de trabajo, debiendo su actividad cumplir el objetivo de minimizar los impactos negativos, que puedan surgir, sobre la seguridad de las personas, las instalaciones, el medio ambiente, o la producción y que motiven una urgencia «0».

La duración de la Jornada Normal más el retén no será superior a 12 horas.

Se garantiza un descanso de 12 horas entre la salida del retén y la incorporación a su jornada normal.

Esta materia se regirá en lo sucesivo por la norma sobre retén suscrita en fecha 18 de septiembre de 2006 que permanece en vigor.

Con efectos de 1 de enero de 2009, el importe del Plus de Retén se establece en 205,42 euros brutos por semana en situación de retén. Con efectos a la fecha de entrada en vigor de la citada norma sobre Retén, el Plus de Llamada, que en ella se establece, queda fijado en 52.75 euros brutos.

De acuerdo con el punto 1.7 del Acta de 6 de junio de 1991, relativa al turno en el CI de Cartagena, los trabajadores a turno de ese Centro que se encuentren situación de retén, percibirán el Plus de Retén regulado en este artículo.

Igualmente estos pluses se percibirán cuando por circunstancias extraordinarias un trabajador sea designado para estar en situación de retén.

**Artículo 51. Incentivos a la formación.**

Las horas de presencia en Fábrica o en Centros de formación concertada, fuera de la jornada normal de trabajo, motivada por la formación teórica o práctica reglada, se compensarán con arreglo a los siguientes módulos económicos:

Niveles	Euros
6	24,94
7	21,21
8	18,73
9	16,24
10	13,76
11	12,49
12	11,24
13	9,96
14	7,87
15	6,97

Al definir la acción formativa de cada programa de DCP, se fijará el número máximo normal de horas requerido por esa acción. Las horas que excedan de ese número máximo no tendrán compensación alguna.

Cuando el seguimiento del programa de formación requiera realizar desplazamientos a Centros de Formación alejados del Complejo Industrial o acudir al Centro de Trabajo fuera de jornada, y para estos desplazamientos no haya transporte de la Empresa, se abonará al trabajador el kilometraje recorrido según los valores de la Norma nº 4 sobre Gastos de Viaje.

Si por exigencia del horario de la acción formativa fuera de la jornada de trabajo, el trabajador tuviera que efectuar la comida en el Centro de Trabajo, ésta será por cuenta de la Empresa.

La formación se realizará siempre que sea posible en horario de trabajo.

**Artículo 52. Complemento puesto de trabajo (CPT), flexibilidad y polivalencia.**

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo el tratamiento económico de los desarrollos de carreras profesionales se realizará por un sistema totalmente abierto, aplicando la progresión dentro de la tabla de niveles, y subniveles de desarrollo, o en su caso asignando complementos de puesto de trabajo (CPT) tal y como se establece en el Artículo 25.

No obstante continuarán vigentes los complementos procedentes de antiguos programas de DCP, en los valores que a continuación se indican, aplicables con efectos del 1.º de Enero de 1995, sin que exista inconveniente para su aplicación en nuevos casos cuando así se acuerde en las Comisiones Mixtas de los Centros de Trabajo:

A)	1 Puesto . . . . .	57,92 euros/brutos/paga.
	2 Puestos . . . . .	94,14 euros/brutos/paga.
	3 Puestos . . . . .	130,33 euros/brutos/paga.
	4 Puestos . . . . .	167,98 euros/brutos/paga.
B)	Polivalencia . . . . .	72,40 euros/brutos/paga.

**Artículo 53. Complemento incapacidad temporal.**

1. A diferencia de lo que en el punto 2 se establece para la Incapacidad Temporal derivada de Enfermedad o accidente no laboral, en los casos en que la baja sea debida a accidente laboral, enfermedad profesional o a embarazo de la mujer trabajadora, o cuando el trabajador permanezca hospitalizado, la Empresa garantizará el devengo íntegro, desde el primer día, de los conceptos referenciados en aquel punto.

2. Cuando la baja sea debida a Enfermedad o accidente no laboral, el procedimiento es el siguiente:

a) La garantía se extenderá a los siguientes conceptos:

- Sueldo Base.
- Antigüedad.
- Gratificaciones extraordinarias.
- Compensación beneficios.
- Plus Global Turno.
- Plus Grupo de Apoyo.
- Compensación niveles 4,5,6,7 y 8 excluidos del régimen de horas extraordinarias.
- Plus vinculación.
- Nivel Garantía.
- Retribución Complementaria.
- Complemento Personal Residual.
- Flexibilidad.
- Polivalencia.
- Complemento de Puesto por D.C.P.
- Paga de Febrero (Ex-Petroliber).
- Paga de Vinculación.

b) Los devengos variarán según la duración de cada proceso de enfermedad, aplicándose a los conceptos garantizados los porcentajes siguientes:

Duración enfermedad	Porcentaje garantizado
Del 1.º al 15.º día . . . . .	70%
Del 16.º al 30.º día . . . . .	80%
A partir del 31 día . . . . .	100%

No obstante lo anterior, si el índice de absentismo correspondiente a enfermedad no fuera superior en cada Centro de Trabajo al índice de referencia establecido para cada uno de ellos, la Empresa efectuará, para el personal de los Centros en que se dé esta circunstancia, la devolución de los descuentos practicados, en la nómina del mes de enero del año siguiente. Para la vigencia del presente convenio se establecen los siguientes índices de referencia:

Cartagena.....	3.5
Madrid.....	2.9
Puertollano.....	3.1
Tarragona.....	3.1
A Coruña.....	3.1

3. Para el CI de A Coruña no contabilizará el colectivo ex Petroliber.
4. El personal de procedencia REPESA mantendrá, a Título personal y hasta su extinción, los días de carencia que tenga acumulados.
5. A los efectos de cálculo del índice de absentismo no se computarán, para aquellas personas que causen baja en la Empresa por Invalidez, las horas perdidas a partir de la fecha del Informe Propuesta de Invalidez, ni los períodos de hospitalización.
6. Será de aplicación lo establecido en el artículo 20.4 del Estatuto de los Trabajadores.

## TÍTULO VII

### Beneficios sociales

#### Artículo 54. *Edad de jubilación.*

La jubilación será obligatoria al cumplir los 65 años de edad, siendo de aplicación esta norma para todo el personal de la empresa, de acuerdo con lo establecido en la Ley 14/2005, de 1 de julio, y en la Disposición Adicional 10.<sup>a</sup> del Estatuto de los Trabajadores, y se vincula expresamente con los objetivos de política de empleo referidos en el V Acuerdo Marco, tales como la contratación directa de trabajadores con capacidades diferentes, la garantía general de estabilidad en el empleo, la cobertura de vacantes, la reducción de los contratos de servicio como mecanismo de recolocación, la prioridad de las contrataciones directas frente a la contratación a través de Empresas de Trabajo Temporal y la movilidad inter empresas, así como la regulación de la jubilación parcial y el contrato de relevo.

#### Artículo 55. *Grupo de empresa.*

La subvención a los Grupos de Empresa de cada Centro de Trabajo se calculará aplicando al total de trabajadores potenciales socios de los mismos, un módulo económico que para 2009 tendrá el valor de 72,05 euros por persona.

#### Artículo. 56. *Seguro.*

El Seguro colectivo cubre las siguientes contingencias y capitales:

- a) Fallecimiento e invalidez profesional, derivados de causas naturales: 15.025,30 euros
- b) Fallecimiento e invalidez profesional, derivados de accidente, sea o no de trabajo: 30.050,60 euros. En caso de que el fallecimiento sobrevenga por accidente de circulación, el capital se elevará hasta 45.075,90 euros.

Los trabajadores participarán en el coste de este Seguro, prorrateando por partes iguales entre el total de la plantilla afectada por el ámbito personal del presente Convenio, los gastos de administración de la prima bruta, siendo el resto del coste a cargo de la

Empresa. Una vez contratada la Póliza y se conozcan, portanto, los gastos de administración, la Dirección dará cuenta de las cantidades exactas a descontar a cada trabajador.

Durante los períodos de suspensión de la relación laboral, exceptuando las situaciones asimiladas al alta, por causas distintas a excedencia forzosa, el beneficio del seguro queda interrumpido no procediendo, por tanto, el abono de la cuota correspondiente al trabajador, ni los capitales asegurados en favor del mismo o de sus beneficiarios si, durante dicho período, se produjese la contingencia asegurada.

No será de aplicación lo establecido en este artículo a los trabajadores que sean partícipes del Plan de Pensiones de Repsol Petróleo, S.A., salvo en el caso previsto en el último párrafo del artículo 12 del Reglamento del Plan de Pensiones.

#### Artículo 57. *Ayuda disminuidos físicos y mentales.*

Serán beneficiarios de este tipo de ayuda los trabajadores en activo con hijos o cónyuge que tengan reconocida por el INSS/INSERSO la situación de disminución física o mental con un grado de incapacidad no inferior al 33 %, o que requieran asistencia a Centros de Educación Especial legalmente reconocidos. Ello es aplicable a trabajadores con pupilos que tengan dicha consideración según la legislación vigente.

Las prestaciones a que tendrán derecho los beneficiarios serán las siguientes:

1. Trabajadores con hijos o cónyuge disminuidos físicos o mentales reconocidos por el INSS/INSERSO: Tendrán derecho a una percepción, por cada beneficiario en dicha situación, de 114,12 euros por mes para 2009, o bien, en el caso de que se haga uso de algún Centro de Educación Especial, podrán optar por acogerse al sistema de abono porcentual de la factura del mismo, previsto en el número siguiente.

2. Trabajadores con hijos que asistan a Centros de Educación Especial, aún cuando no tengan reconocida la incapacidad por el INSS/INSERSO: se aplicará la modalidad de abono porcentual de las facturas de escolarización.

Esta modalidad consiste en abonar en aquellos meses que exista escolarización, el 50 por 100 de la facturación, en el caso de que el Colegio se encuentre situado en la localidad de origen y, el 75 por 100, cuando no ocurra así y, por tanto, precise régimen de internado.

La Ayuda Escolar es compatible con los tipos de ayuda regulados en este artículo. En los casos de abono porcentual, y en el supuesto de recibir el beneficiario algún tipo de beca o ayuda, no se podrán percibir entre ambas prestaciones más del 100 por 100 de la facturación del Colegio.

#### Artículo 58. *Préstamos.*

58.1 Préstamos al personal.—El sistema de préstamos al personal estará dotado con un fondo circulante máximo equivalente al 30 por 100 de la doceava parte de la nómina anual de cada Centro de Trabajo, importe de circulante que sustituirá a cualquier acuerdo anterior.

Los capitales, plazos e importes de las cuotas mensuales a devolver se ajustarán a la siguiente tabla:

Capital – Euros	Plazo – Meses	Cuota Mensual – Euros
600	10	60
1.200	16	75
1.820	20	90
3.025	25	120
4.530	30	150
6.000	40	150
7.560	42	180
9.000	50	180



Los préstamos se concederán por la Dirección del Centro de Trabajo, Dirección de Relaciones Laborales en el Centro de Trabajo de Madrid, previo informe de una comisión mixta entre la Dirección de la Empresa y los sindicatos firmantes del presente convenio.

58.2 Bonificación de intereses de los créditos hipotecarios.–Podrán solicitar esta ayuda, los empleados que no tengan concedida ninguna otra ayuda de las mismas características.

La persona interesada podrá optar a una subvención de intereses por préstamo hipotecario para adquisición de primera vivienda, previa aportación de la documentación que le sea requerida. Las condiciones de esta ayuda son:

Tope máximo sobre el que se aplicará la subvención: hasta 65.803,30 euros a 10 años

Intereses subvencionados: 20% de la cuota de interés calculada por el tope que se fije en cada momento.

Si el importe del préstamo fuera inferior al tope máximo, la bonificación se calculará sobre el importe y plazos pendientes del préstamo.

Esta modalidad sustituye y deja sin vigor cualquier acuerdo anterior sobre la misma materia, y expresamente el acta de fecha 11.08.2003.

#### Artículo 59. Ayuda escolar y becas.

La Ayuda Escolar para hijos de empleados y Becas para empleados se regulará según la normativa aplicada en el curso escolar 1989/1990.

El siguiente cuadro recoge los importes brutos de la Ayuda Escolar por beneficiario y curso, para el curso escolar 2009/2010.

	Euros
Educación Infantil (desde 3 años) y Primaria . . . . .	101,65
Ed. Secundaria, Bachillerato . . . . .	120,71
Ciclo Formativo de Grado Medio . . . . .	101,65
EE. Universitarios Grado Medio . . . . .	129,31
Ciclo Formativo de Grado Superior . . . . .	129,31
EE. Universitarios Superiores. . . . .	162,65

Con independencia de dichos importes, se abonará 650,16 euros en concepto de Ayuda por Desplazamiento, para los cursos de estudios Universitarios medios o superiores que no estén implantados en las localidades de residencia de los trabajadores.

Los importes para beneficiarios de becas serán para el curso 2009/2010 los siguientes:

	Euros
Estudios Superiores (1) . . . . .	400,38
Estudios Medios (1) . . . . .	278,02
Bachillerato (Col. Priv.) . . . . .	152,93
Bachillerato (Col. Ofic.) . . . . .	144,60

(1) Incluyéndose el postgrado en caso de ser necesario para obtener la titulación.

#### Artículo 60. Ayuda sanitaria.

Para todos los Centros de trabajo, con fecha de efectos al 1 de enero de 2009 se establece una subvención por ayuda sanitaria de 20,13 euros, a percibir mensualmente por el trabajador, su cónyuge o persona en convivencia de hecho, justificado documentalmente conforme a lo establecido en artículo 90 e hijos a su cargo incluidos como beneficiarios por la Seguridad Social, y en todo caso, menores de 26 años.

El trabajador podrá optar por la percepción en metálico de la subvención o su inclusión en la póliza de asistencia sanitaria que con una Compañía externa se concierte, corriendo por su cuenta el abono del exceso de coste de la cuota por beneficiario sobre la subvención.

Las variaciones que pudieran experimentar las cuotas de la sociedad médica prestataria del servicio, serán soportadas por las aportaciones que se fijen en negociación colectiva, siendo los excesos de incremento de cuota, en su caso, soportados por los trabajadores afectados.

En caso de muerte del trabajador por cualquier causa, se mantendrá a su cónyuge o pareja de hecho en alta en la sociedad médica durante un plazo de 90 días.

**Artículo 61. Subvención comida Madrid.**

La cuantía de esta subvención se fija en 9,81 euros por día efectivo de trabajo durante la jornada de invierno para el año 2009.

Esta subvención no se abonará cuando se viaje en comisión de servicios.

Alternativamente, y a opción del trabajador, este podrá sustituir, por periodos anuales completos, coincidiendo con el año natural, el cobro de la anterior subvención por la percepción de bono comida con valor de 9 euros/unidad.

La diferencia entre la cuantía de esta subvención (9,81 euros) y el tope fiscal (9 euros) se destinará como aportación extraordinaria al Grupo de Empresa de Madrid.

Para el año 2010, en caso de que la legislación fiscal lo permita, se actualizará sobre el valor de referencia, eliminando o reduciendo la aportación extraordinaria al grupo empresa. De no ser posible se utilizará el mismo criterio que para el año 2009.

**Artículo 62. Participación de los trabajadores en los costes de los beneficios sociales.**

De acuerdo con la política general ya iniciada de participación de los trabajadores en el coste de los servicios sociales establecidos por la Empresa, los beneficiarios de los servicios de comida en los Centros de Cartagena y Tarragona, participarán en proporción de un 30 por 100 en los incrementos que experimenten dichos servicios.

**Artículo 63. Capitalización beneficios sociales (subsido viudas de jubilados y ayuda por disminuidos físicos y mentales).**

Al personal que cause baja en la Empresa por jubilación, o prejubilación dentro de un expediente de regulación de empleo, se le abonarán las siguientes cantidades en concepto de capitalización de estos beneficios sociales:

A. Con carácter general para los trabajadores casados: 442,84 euros brutas.

B. A los perceptores de la ayuda por hijos o cónyuge disminuido físico o mental: 10.084,00 euros brutos por beneficiario. Los trabajadores dejarán de percibir los beneficios sociales regulados en este Título, en el momento de su baja, quedando saldado y finiquitado cualquier tipo de derecho en relación a este Título con la percepción de las cantidades arriba mencionadas.

Quedan exceptuadas, del apartado A) las personas que se regían por las condiciones Ex-Petroliber y ostentaban la condición de fijos de plantilla al 27.09.84

## TÍTULO VIII

### Seguridad y salud en el trabajo

**Artículo 64. Salud y seguridad laboral.**

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

de carácter laboral contenidas en dicha Ley, así como las normas reglamentarias que se dicten para su desarrollo, tienen el carácter de Derecho necesario mínimo indisponible, siendo por tanto de plena aplicación, con independencia de lo previsto en éste 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 aquéllos que no se puedan evitar.
- Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro, utilizándose los equipos de protección individual solo 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 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.

A este respecto, se establece el deber de los trabajadores y sus representantes de colaborar en la adopción y el cumplimiento de las medidas preventivas, para lo cual se establecen medidas de reforzamiento de la participación a través de la consulta acerca de la implantación y aplicación del plan de prevención de riesgos laborales, la evaluación de riesgos, la planificación y la organización preventiva.

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

En los casos que corresponda se tendrá en cuenta, en materia de jornada, lo previsto en el artículo 23 del Real Decreto 1561/95 de 21 de septiembre en relación con las limitaciones de los tiempos de exposición al riesgo.

1.3 Evaluación de riesgos.—En cuanto a evaluación de riesgos se aplicará el procedimiento establecido en el Grupo Repsol YPF, 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 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 se aplicarán en los lugares de trabajo los límites de exposición indicados en el «Documento sobre límites de exposición profesional para agentes químicos en España» y su aplicación se realizará con los criterios establecidos en dicho documento, publicado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. En cuanto a agentes físicos serán de aplicación los valores establecidos en la legislación vigente.

En cuanto a agentes físicos serán de aplicación los valores establecidos en la legislación vigente.

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.

1.5 Medidas de coordinación de actividades.—Para garantizar la coordinación de actividades de Repsol con las empresas contratistas, y dar cumplimiento a lo establecido por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se utilizarán con carácter general las medidas siguientes:

- El intercambio de información y de comunicaciones entre las empresas concurrentes, incluyendo reuniones previas a las paradas y grandes trabajos para la coordinación y seguimiento de éstos.
  - La celebración de reuniones periódicas entre las empresas concurrentes.
  - La impartición de instrucciones.
  - El establecimiento conjunto de medidas específicas de prevención de los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las empresas concurrentes o de procedimientos o protocolos de actuación.
    - La presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos de las empresas concurrentes.
    - La designación de una o más personas encargadas de la coordinación de las actividades preventivas.
    - Además de lo anterior, se declara como uno de los medios de coordinación para el cumplimiento del artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su

desarrollo reglamentario por el Real Decreto 171/2004, la constitución del Comité de Seguridad y Salud Intercontratas en los centros de trabajo mencionados en el Artículo 68 bis del presente convenio.

Artículo 65. *Delegados de prevención.*

Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Los Delegados de Prevención serán elegidos por y entre los representantes de los trabajadores conforme a la escala establecida en el artículo 35 de la Ley. Las secciones sindicales podrán designar hasta un máximo de un 20%, de entre los trabajadores que se consideren cualificados aún sin ser miembro de los Comités de Empresa o Delegados de Personal. Los así designados no devengarán horas sindicales. En ningún caso podrá superarse por esta vía el número máximo establecido por el mencionado artículo 35. En los centros de trabajo de hasta treinta trabajadores el Delegado de Personal será el Delegado de Prevención y en los centros de trabajo en los que el número de trabajadores oscile entre treinta y uno y cuarenta y nueve habrá un Delegado de Prevención que será elegido por y entre los representantes del personal.

a) Competencias y facultades.

1. Son competencias de los Delegados de Prevención:

- a) Colaborar con la Dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- b) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- c) Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refieren los artículos 64, 69, 70 y 71 del presente convenio.
- d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

En las empresas que, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 38 de L.P.R.L, no cuenten con Comité de Seguridad y Salud por no alcanzar el número mínimo de trabajadores establecido al efecto, las competencias atribuidas a aquél en la L.P.R.L serán ejercidas por los Delegados de Prevención.

2. En el ejercicio de las competencias atribuidas a los Delegados de Prevención, éstos estarán facultados para:

a) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como, en los términos previstos en el artículo 40 L.P.R.L, a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.

b) Tener acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de L.P.R.L, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los artículos 18 y 23 de L.P.R.L. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.

c) Ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores, una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

d) Recibir del empresario las informaciones obtenidas por éste procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los

trabajadores, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 40 de L.P.R.L en materia de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

e) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.

f) Recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin efectuar propuestas al empresario, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.

g) Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de actividades a que se refiere el apartado 3 del artículo 21 de L.P.R.L

3. Los informes que deban emitir los Delegados de Prevención a tenor de lo dispuesto en la letra c) del apartado 1 de este artículo, deberán elaborarse en un plazo de quince días, o en el tiempo imprescindible cuando se trate de adoptar medidas dirigidas a prevenir riesgos inminentes. Transcurrido el plazo sin haberse emitido el informe, el empresario podrá poner en práctica su decisión.

4. La decisión negativa del empresario a la adopción de las medidas propuestas por el Delegado de Prevención a tenor de lo dispuesto en la letra f) del apartado 2 de este artículo deberá ser motivada.

b) Crédito horario.—Será de aplicación a los Delegados de Prevención lo previsto en el artículo 37 de la Ley de Prevención 31/95. Lo previsto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores en materia de garantías será de aplicación a los Delegados de Prevención en su condición de representantes de los trabajadores. El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de las funciones previstas en la Ley de Prevención 31/95 será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e) del citado artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores. 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 66. *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 ó 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 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, como mínimo una vez por trimestre, y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo.

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

a) Aprobar sus normas de funcionamiento interno, teniendo en cuenta los criterios generales contenidos en el «Reglamento de funcionamiento de los Comités de Seguridad y Salud de Repsol YPF».

b) 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.

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

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

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

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

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

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

e) Conocer y analizar cuantos incidentes y accidentes se produzcan en el seno de la Empresa / Centro de trabajo.

f) Participar en las Comisiones de Investigación de accidentes que puedan formarse, en cuyo caso tendrán derecho a participar un representante por cada opción sindical representada en el Comité.

#### Artículo 67. *Formación en materia de prevención.*

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

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

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

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

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

Artículo 68. *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. En este último caso se estará a lo previsto en el Artículo 1.4 del Real Decreto 604/2006.

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 68 bis. *Participación sindical en materia de coordinación de actividades empresariales.*

La participación sindical en esta materia, se estructura en dos niveles:

1. Coordinación interna.—Con el objeto de potenciar y vigilar el cumplimiento de las medidas de coordinación definidas para cada sociedad y en cualquier caso las establecidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se celebrarán reuniones periódicas entre los representantes de la Dirección y los representantes de los trabajadores, preferentemente Delegados de Prevención, que se designen en el seno de los Comités de Seguridad y Salud de los centros (uno por cada sindicato más representativo en su ámbito correspondiente).

En todo caso se garantizará la presencia de representantes de los sindicatos firmantes del Acuerdo Marco.

Este nivel de coordinación se extenderá a las situaciones de parada durante el desarrollo de las mismas.

2. Coordinación externa.—Se crea un Comité de Seguridad y Salud Intercontratas, formado por un máximo de ocho miembros de los cuales cuatro serán designados por las empresas concurrentes y los otros cuatro por las Federaciones Sindicales más representativas de los trabajadores de dichas empresas, estos últimos entre los delegados de prevención que presten sus servicios en el centro de trabajo.

El número de miembros de este Comité podrá ser inferior en los centros o empresas donde así se justifique. Se reunirá semestralmente con el Comité de Seguridad y Salud de la empresa principal a efectos de evaluar el cumplimiento de la normativa de seguridad y salud, para analizar las medidas de coordinación de actividades a adoptar en el ámbito de la empresa principal y proponer las medidas correctoras que se estimen oportunas.

Asimismo, en los casos de paradas generales o grandes reparaciones el Comité de Seguridad y Salud Intercontratas se reunirá con el Comité de Seguridad y Salud de la empresa principal, con una antelación mínima de 15 días al inicio de la parada para analizar toda la programación de la misma y medidas de seguridad e higiene contempladas durante



su desarrollo, así como para proponer aquellas medidas que considere necesarias para la mejora de los aspectos preventivos de esta actividad laboral.

Las reuniones conjuntas de ambos comités serán presididas por el Presidente del Comité de Seguridad y Salud de la empresa principal.

3. **Ámbito de aplicación.**—La regulación contenida en el presente artículo será de aplicación en los centros de trabajo de Puertollano, Cartagena, Tarragona y A Coruña.

#### Artículo 69. *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.

En el supuesto de que, aún aplicando las reglas anteriores, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a puesto no correspondiente a su grupo o grupo profesional equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto no resultara técnicamente posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, durante el tiempo necesario para la protección de su seguridad o de su salud, y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado. En este supuesto, la empresa complementará, en su caso, la prestación de la Seguridad Social, hasta el 100 por 100 de los conceptos retributivos referenciados en el Convenio Colectivo aplicable, para el cálculo de la Incapacidad Temporal.

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

#### Artículo 70. *Protección de los menores.*

Antes de la incorporación al trabajo de jóvenes menores de dieciocho años y mayores de dieciséis, 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 71. *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 72. Medio ambiente.**

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

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

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

- La Dirección informará, al menos una vez al año, 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.

Cada uno de los sindicatos firmantes de este convenio y del Acuerdo Marco, podrán designar un Delegado de Medioambiente de entre los Delegados de Prevención, con las funciones y competencias siguientes:

- Colaborar con la Dirección de la empresa en la mejora de la acción medioambiental, en el marco de los principios generales definidos en el presente artículo.
- Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en el cumplimiento de la normativa medioambiental.
- Ejercer una labor de seguimiento sobre el cumplimiento de la normativa de medioambiente, así como de las políticas y objetivos medioambientales que el Grupo establezca.
- Colaborar en el diseño de las acciones formativas en materias relacionadas con las obligaciones medioambientales de la empresa.

**TÍTULO IX****Derechos sindicales****Artículo 73. Ejercicio de los derechos sindicales.**

1. Secciones Sindicales.–Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en el artículo 8 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (LOLS).

En los centros de trabajo con más de 200 trabajadores, las secciones sindicales constituidas por trabajadores afiliados a sindicatos más representativos con representación en el comité de empresa podrán disponer de:

- Un local adecuado, dotado de mobiliario y teléfono, y un tablón de anuncios. Salvo que las circunstancias permitan otra cosa, estos medios serán compartidos, pero en todo caso se garantizará un archivador cerrado para cada sección sindical de sindicato con representación en el comité del centro. En los centros multiempresa, la dotación será única por opción sindical, es decir, las secciones de empresa de cada sindicato compartirán los medios facilitados.
- El material de oficina necesario, incluida la reproducción por medios mecánicos o de fotocopiado, para cuya utilización se seguirán las normas establecidas en cada centro de trabajo. A estos efectos, cada sección sindical propondrá a la Dirección de su centro un presupuesto anual de material de oficina y fotocopiado.
- Los medios informáticos precisos para realizar su labor, es decir, un ordenador con impresora de red con acceso a correo electrónico a través de la red corporativa, un

buzón propio, acceso libre a Intranet y a las páginas web de Internet incluidas en listado prefijado. La utilización indebida de estos medios, el envío masivo de correos de forma injustificada así como la cesión del uso de las direcciones a otras organizaciones no autorizadas, la divulgación de contenidos impropios o difamatorios para la empresa o las personas y la propagación intencionada de virus o «correo basura» determinarán la pérdida de esta facilidad, y en su caso, la aplicación del régimen disciplinario.

2. Delegado Sindical de Centro.—Se fija en 200 trabajadores el límite mínimo establecido en el artículo 10 de la LOLS para tener derecho un sindicato con presencia en el comité de empresa a estar representado por Delegado Sindical en el seno de la empresa o en el Centro de Trabajo.

El delegado sindical:

- Ostentará, desde el momento de su designación al de su cese, y con posterioridad a éste, por un plazo de tiempo igual a la duración del mandato, con el límite máximo de dos años, el derecho a la previa instrucción de expediente disciplinario antes de proceder a imponerle cualquier tipo de sanción.
- Dispondrá de hasta diez días anuales de licencia no retribuida para asistencia a reuniones, asambleas, congresos, etc., a los que fuera oficialmente convocado por su Central Sindical.
- Tendrá derecho a excedencia con reserva de puesto, si es designado por su Central Sindical para desempeñar un cargo a nivel intercomarcal o superior.
- Dispondrá de la facultad de información directa a los trabajadores en sus puestos de trabajo, que no deberá afectar al normal desarrollo del proceso productivo, la cual requerirá la autorización expresa del mando correspondiente, que no debe serle denegada, salvo en caso de que existan circunstancias especiales que no lo permitan.

3. Secciones Sindicales Intercentros.—Se podrán constituir por los sindicatos que hayan obtenido al menos el 10% de representantes del personal (Miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal) en el conjunto de la Empresa y con presencia, al menos en dos Comités de Empresa.

El Sindicato con derecho a constituir Sección Sindical Intercentros, podrá designar un Delegado Sindical Intercentros.

La Sección Sindical Intercentros, quedará formada por el Delegado Sindical Intercentros y los Delegados Sindicales de los Centros de trabajo y tendrá derecho a que le sean sufragados los gastos de viaje de hasta un máximo de tres reuniones anuales, con arreglo a la normativa interna de la Empresa, sin perjuicio de aquellos otros que, en atención a las circunstancias, discrecionalmente autorice la Dirección. Será a cargo de las horas sindicales de los integrantes de aquéllas el tiempo de ausencia al trabajo por este motivo.

4. Comisión de Información y Seguimiento de la Empresa.—Se mantiene, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, la Comisión de Información y Seguimiento constituida en la Empresa, según acuerdo reflejado en acta de fecha 16 de Octubre de 1986 al amparo del entonces vigente Acuerdo sobre participación sindical en la Empresa Pública de fecha 16 de Enero de 1986. Dicha comisión se deberá reunir, al menos, una vez al trimestre y sus miembros recibirán información periódicamente sobre la situación económica de la Empresa, para poder realizar un seguimiento puntual de la marcha del negocio.

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

Artículo 74. *Ejercicio de los derechos de representación.*

Los derechos de representación del personal serán ejercidos por los Comités de Empresa, constituidos según lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1/95 de 24 de Marzo, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, a cuyo efecto se establecen los siguientes derechos y garantías:

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

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

b) La Empresa pondrá a disposición del Comité de cada Centro de Trabajo tableros de anuncios que ofrezcan posibilidades de comunicación fácil con los trabajadores y que puedan utilizarse para fijar comunicaciones e información de interés laboral.

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

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

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

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

d) El Comité de Centro, por propia iniciativa o a petición suscrita por el 25 por 100 de la plantilla de cada Centro, podrá convocar asambleas generales que se celebrarán, fuera de horas laborales, en el Centro de Trabajo y en local adecuado, que facilitará la Empresa de acuerdo con sus posibilidades. La Asamblea será presidida por el Comité de Empresa. Excepcionalmente, cuando concurren circunstancias especiales podrán convocarse Asambleas dentro de la jornada de trabajo. Dichas circunstancias especiales serán apreciadas por los respectivos Directores de los Centros de Trabajo y por el Director de Relaciones Laborales en Madrid, a la vista del informe o datos que el Comité de Empresa solicitante facilite precisamente a través del Secretario o miembro de aquel en quien se delegue expresamente. Los Secretarios de los Comités de Empresa respectivos, comunicarán a la Dirección, con la suficiente antelación (setenta y dos horas, que podría ser disminuido a cuarenta y ocho horas si así razones de urgencia lo aconsejaran), la convocatoria de dichas Asambleas, facilitando el oportuno orden del día. Esta comunicación será a efectos meramente informativos.

e) Para ausentarse de su lugar de trabajo con el fin de dedicarse a sus actividades representativas específicas, cada sindicato, o agrupación de independientes que haya concurrido bajo una misma lista electoral, dispondrá de una bolsa global de horas anuales retribuidas igual al producto que resulte de multiplicar el número de miembros de Comité de Empresa que cada Sindicato o agrupación ostente, por cuarenta horas mensuales.

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

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

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

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

Dada su especial característica, la garantía de horas adicionales reconocida a los Presidentes y Secretarios de los Comités de cada Centro, diez y treinta horas mensuales, respectivamente, no podrá incluirse en la bolsa global de horas; así, las horas que estos utilicen en sus funciones de representación serán, en primer lugar, a cargo de las horas mensuales adicionales, y sólo en el caso de ser superado el número de éstas, el resto se computarán con cargo a la bolsa global.

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

1.º A nivel de cada Centro: Los sindicatos y Agrupaciones titulares de las bolsas globales de horas así creadas, deberán comunicar, a través de las Secciones Sindicales Intercentros, la distribución trimestral de horas. Dicha distribución deberá contener, como mínimo:

a) Nombre del representante o representantes o Delegados Sindicales liberados en cada Sindicato o Agrupación de Sindicatos, cuyas horas serán siempre con cargo a la bolsa de horas.

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

c) Distribución por Centros del número de horas restantes, una vez detraídas las de los liberados para cada Sindicato o Agrupación.

Las Secciones Sindicales deberán entregar por escrito a la Dirección de Relaciones Industriales dicha información, con 15 días de antelación al comienzo del trimestre.

La asignación de horas por Centros y representantes y Delegados liberados, no podrá revisarse hasta transcurrido el trimestre. El incumplimiento de la obligación de comunicar por escrito la distribución de horas, implicará que cada representante tendrá asignadas las cuarenta horas que legalmente le corresponden, sin posibilidad de acumularlas a la bolsa global de horas.

2.º A nivel individual: Sin perjuicio de la comunicación trimestral prevista en los apartados anteriores, mensualmente las Secciones Sindicales de cada Centro de Trabajo comunicarán por escrito los programas de asignación individual de las horas restantes en el mismo. Dicho escrito deberá ser entregado a la Jefatura de Relaciones Laborales de cada Centro con 5 días naturales de antelación al comienzo del mes.

Las Secciones Sindicales de cada Centro de Trabajo, comunicarán también por escrito los titulares y suplentes dentro de cada comisión.

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

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

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

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

g) Para ausentarse del puesto de trabajo deberán dar cuenta previa, con una antelación de cuarenta y ocho horas, al mando inmediato superior. Las ausencias se efectuarán sin menoscabo del procedimiento productivo y, en caso necesario y posible, se procederá a una sustitución provisional. Los mandos extremarán la flexibilidad en el preaviso cuando se trate del Presidente o Secretario del Comité.

h) Todos los miembros del Comité de Empresa ostentarán, desde el momento de su proclamación al de su cese, y durante los dos años inmediatamente siguientes al mismo, el derecho a la previa instrucción del expediente disciplinario antes de proceder a imponerles cualquier tipo de sanción sin que en ningún caso, pueda ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro de los dos años siguientes a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio de su representación. En dicho expediente, en el que se deberán concretar los hechos que lo motivan, con intervención de Instructor y Secretario respectivamente designados por la Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa, podrá imponerse con carácter cautelar y por imperiosas razones de disciplina colectiva la suspensión de empleo y sueldo al expedientado. Siempre que sea posible, la Empresa no designará como Instructor del expediente al mando directo del trabajador expedientado, a menos que así lo solicite el interesado, o que la Dirección de la Empresa lo considere imprescindible.

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

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

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

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

i) Los Comités de los Centros de Trabajo recibirán la siguiente información:

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

2. Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados y la memoria, sin perjuicio de que trimestralmente pueda facilitarse un avance de dicha cuenta de resultados.

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

4. Igualmente se informará y consultará con carácter previo, en caso de cambio de contratos externos en los servicios sociales: comedor, asistencia sanitaria, transporte, etc.

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

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

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

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

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

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

- Con independencia de esta información, los Comités de los Centros podrán solicitar a través de los Directores de los Complejos Industriales y del Director de Relaciones Laborales en Madrid, cualquier otra información que consideren conveniente a sus fines de representación, debiendo serle facilitada por la Dirección de la Empresa, a menos que por tratarse de materias reservadas, de cuyo conocimiento pudieran derivarse perjuicios a los intereses generales de la Empresa, aconsejase no acceder a la petición, en cuyo caso se expondrían las razones oportunas al Comité solicitante, dentro de los ocho días siguientes a la fecha de recepción de la solicitud.

- En relación a la información recibida por el Comité, este podrá realizar estudios que remitirá a la Dirección de la Empresa sin que, en ningún caso, tengan los mismos carácter vinculante.

j) Las modificaciones de los organigramas de cada Centro de Trabajo que afecten al volumen de puestos de trabajo de una unidad orgánica, entendiéndose por tal la del primer nivel dependiente de una Dirección General o Dirección, deberá ser puesta en conocimiento del Comité de Empresa y de los Delegados Sindicales legalmente reconocidos del Centro de Trabajo afectado, con objeto de que emitan informe en relación con la modificación proyectada. Para que este informe pueda ser elaborado con suficientes elementos de juicio, la Dirección del Centro de Trabajo respectivo comunicará a la representación de los Trabajadores los criterios en que se haya basado para introducir la modificación y las medidas organizativas que conduzcan a su implantación. La representación de los trabajadores podrá emitir informe, en el plazo de treinta días naturales contados a partir de la fecha de comunicación, en el que se hagan constar sus puntos de vista sobre la modificación propuesta. Si los criterios expuestos por la Dirección resultaran insuficientes, a juicio de la representación de los trabajadores, éstos podrán solicitar una reunión aclaratoria, dentro del plazo fijado.

Una vez cumplidos los trámites previstos en el párrafo anterior, la Dirección resolverá lo que, a su juicio, proceda, dando cuenta al Comité de Empresa y a los Delegados Sindicales legalmente reconocidos de la decisión adoptada.

Aprobada por la Dirección de la Empresa una modificación de organigrama, procederá a su implantación en el plazo máximo de un año. De no ser así, recobrará su vigencia, en la parte no implantada, el organigrama al que se refería aquella modificación.

k) Los Comités de Empresa serán puntualmente informados de la aplicación del procedimiento de designación de disponibles previstos en el Artículo 22 y de cualquier acción de movilidad funcional de este personal, al objeto de velar por que la designación de personal disponible se realice conforme al procedimiento establecido, y por que no se produzca discriminación en las acciones de movilidad funcional de este personal.

l) Los Comités de Empresa de los Centros de Trabajo, ejercerán una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

- Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de Empresa en vigor.
- La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los Centros de formación de la Empresa.
- Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa.

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

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

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

o) Los miembros de los Comités de Empresa, y éstos en su conjunto, observarán sigilo profesional, aún después de pertenecer al Comité de Empresa y, en especial, en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

#### Artículo 75. *Comisión empleo y contrataciones.*

Se crea una Comisión paritaria sindical, de la que formarán parte los sindicatos firmantes del presente Convenio Colectivo, en los Centros de Trabajo de Cartagena, A Coruña, Madrid, Puertollano y Tarragona, que tendrá como misión la información y seguimiento en materia de:

- Programación o previsión de contratación de nuevo personal y del nivel de empleo.
- Contrataciones realizadas, velando por la aplicación de la legislación vigente en cuanto a la naturaleza y modelo de contrato.
- Programas de reclutamiento y contratación para los supuestos de interinaje pactados, bajas de larga duración, vacaciones, etc.

Dicha Comisión asumirá las funciones que en materia de seguimiento y control de la contratación atribuya a la representación de los trabajadores en cada momento la legislación.

En materia de selección, las pruebas serán fijadas por la Dirección de la Empresa, así como la documentación a aportar por los candidatos en cada caso. A dicha Comisión se le facilitará el perfil de los puestos a cubrir, las condiciones que deban reunir los aspirantes, y las características de las pruebas de selección que serán efectuadas por los correspondientes equipos especializados.

Realizada por la Dirección la preselección de candidatos, se pondrá en conocimiento de la Comisión para que pueda participar en su aplicación objetiva.

Asimismo la Dirección de la Empresa comunicará a la comisión, con carácter previo, los programas de acciones formativas que se concierten con el Instituto Nacional de Empleo.

Quedarán excluidos de este procedimiento, los puestos directivos, los admitidos bajo la modalidad de contrato individual, los que requieran una titulación superior y, por razones de operatividad, los contratos de interinidad.

## TÍTULO X

### **Infracciones y sanciones**

#### Artículo 76. *Facultad disciplinaria.*

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

#### Artículo 77. *Graduación de faltas.*

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



## Artículo 78. *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves las acciones u omisiones siguientes:

- a) Hasta tres faltas de puntualidad en treinta días, en la asistencia al trabajo, con retraso superior a diez minutos e inferior a treinta en el horario de entrada.
- b) Faltar al trabajo un día o a un curso de seguridad en la fecha programada sin justificación.
- c) No cursar en tiempo oportuno, el documento correspondiente, cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- d) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- e) No comunicar a la Dirección de la Empresa la residencia y domicilio, así como los cambios en los mismos.
- f) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la compañía. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrá considerarse falta grave o muy grave.
- g) Pequeños descuidos en la conservación del material o utillaje.
- h) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada y sin notificación al inmediato superior, aún cuando sea por breve tiempo. Si dicho abandono implicara riesgo de perjuicio de consideración a la Empresa o de accidente o constituyera un quebranto de la disciplina, podrá ser considerada la falta como grave o muy grave.
- i) No asistir a los reconocimientos médicos anuales, o a aquellos otros para los que se fuera requerido por el Servicio Médico como consecuencia de procesos de Incapacidad Laboral Transitoria.
- j) Fumar en los lugares no expresamente autorizados, de acuerdo con la Ley 28/2005, salvo lo previsto en el Artículo 80 n.

## Artículo 79. *Faltas graves.*

Se considerarán faltas graves las acciones u omisiones siguientes:

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

**Artículo 80. Faltas muy graves.**

Se considerarán faltas muy graves las acciones u omisiones siguientes:

- a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, superior a diez minutos, cometidas en un período de seis meses o veinte durante un año.
- b) Faltar tres días al trabajo, durante un período de 60 días, sin causa que lo justifique.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la Empresa como a sus trabajadores o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- d) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, vehículos, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, vestuario, documentos o cualquier otra propiedad de la compañía.
- e) La condena por delitos contra la propiedad cometidos fuera de la Empresa o por cualquier otra clase de hechos que pudieran implicar para ésta desconfianza respecto a su autor y, en todo caso, la condena a penas privativas de libertad por tiempo superior a seis años.
- f) La embriaguez habitual o toxicomanía durante el trabajo.
- g) Violar el secreto de correspondencia o de documentos reservados o revelar datos de reserva obligada.
- h) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o faltas graves de respeto o consideración a los superiores, compañeros, subordinados y sus familiares, así como a personas ajenas a la Empresa con ocasión de la actividad laboral.
- i) Causar accidente grave por negligencia o imprudencia.
- j) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
- k) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.
- l) Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
- m) Introducir en el Centro de Trabajo armas de cualquier clase.
- n) Fumar o encender fuego en cualquier zona de un complejo industrial no autorizada oficialmente, salvo en zonas que tras la entrada en vigor de la ley 28/2005 han sido declaradas libres de humo, en que se aplicará el punto 78 j.
- o) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los doce meses siguientes de haber sido sancionado por la anterior.
- p) El abuso de autoridad por parte de los superiores será siempre considerado falta muy grave. El que lo sufra podrá ponerlo directamente en conocimiento de la Dirección o del Comité de Empresa.
- q) Ordenar expresamente la realización de trabajos o tareas en forma tal que implique la vulneración de los procedimientos escritos con riesgo grave para las personas o las instalaciones.

**Artículo 81. Sanciones.**

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

Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo por tiempo no superior a dos días.

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo por tiempo no superior a veinte días.

Por faltas muy graves:

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

**Artículo 82. Procedimiento.**

1. La sanción de faltas requerirá la comunicación escrita y motivada al trabajador.
2. La sanción de faltas muy graves requerirá la previa instrucción de un procedimiento contradictorio sumario, con audiencia del trabajador afectado y del Comité de Empresa, teniendo este último quince días naturales para emitir informe previo a la imposición de la sanción.
3. Durante la sustanciación del expediente disciplinario aludido en el apartado anterior, la Dirección de la Empresa podrá acordar la medida cautelar de suspensión de empleo.
4. La Dirección de la Empresa informará al Comité de Empresa sobre las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves.
5. Cuando el trabajador esté afiliado a un sindicato se informará u oirá al Delegado Sindical, en los casos y con los procedimientos previstos en los puntos 2 y 4 del presente artículo.
6. Tratándose de Delegado Sindical o Miembro de Comité de Empresa / Delegado de personal, se estará a lo dispuesto en los artículos 73 y 74, respectivamente de este Convenio Colectivo.

**Artículo 83. Prescripción.**

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

## TÍTULO XI

**Procedimientos voluntarios de solución de conflictos****Artículo 84. Procedimientos de solución extrajudicial de conflictos laborales.**

Con fecha 29 de marzo de 1996 las representaciones de la Dirección del Grupo Repsol YPF 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 YPF y en todas y cada una de sus empresas.

En consecuencia, desde esa fecha el citado acuerdo regula el procedimiento de resolución extrajudicial de los conflictos laborales que pudieran producirse en las Empresas del Grupo Repsol YPF, siempre que respondan a uno de los tipos recogidos en el artículo 4.º de su texto, y artículo 5.º de su Reglamento de aplicación, sin perjuicio de lo establecido en el presente Convenio sobre intervención previa de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Marco.

Las partes firmantes del V Acuerdo Marco del Grupo Repsol se adhieren al IV Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC IV), según lo previsto en su punto 3.3.b) y sin perjuicio de lo dispuesto en el punto 5.

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 el presente Convenio sobre intervención previa de la Comisión de Garantía y de la Comisión de Seguimiento.

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

Se establecen los siguientes procedimientos:

- Intervención de la comisión de Garantía del Convenio.
- Intervención de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Marco.
- Mediación.
- Arbitraje.

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

Artículo 85. *Procedimientos.*

A) Intervención previa de la Comisión de Garantía.—La aplicación de los procedimientos previstos en el presente Título para la solución extrajudicial de los conflictos laborales de ámbito no superior a la empresa, requerirá la previa sumisión del conflicto ante la Comisión de Garantía, que levantará acta constatando si se ha producido avenencia o desavenencia sobre la materia objeto del conflicto.

B) 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, en plenario o a través de una subcomisión delegada al efecto, será paso previo imprescindible para la aplicación de los mecanismos previstos en los apartados siguientes, cualquiera que sea el ámbito del conflicto. Los acuerdos alcanzados en el ejercicio de esta función previa, tendrán la misma fuerza de obligar que se atribuye a los acuerdos en mediación y a los laudos arbitrales en el presente Título. Durante el periodo fijado para el estudio y debate de la cuestión, las partes se abstendrán de adoptar cualquier otra medida dirigida a la solución del conflicto, incluidos la huelga y el cierre patronal. El plazo para la finalización del presente procedimiento será de diez días, salvo en caso de intervención previa a una huelga, en que será de setenta y dos horas. Si transcurrido el plazo de diez días desde la interposición del conflicto ante la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Marco, ésta no se hubiera podido reunir, se dará por cumplido este trámite.

C) 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 periodo 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, una vez agotados los trámites previos de resolución fijados en los epígrafes A) y B), a una u otra parte de las representadas en la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Marco.

Será el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) el que actúe como mediador. En los conflictos que afecten a un único centro de trabajo o a varios dentro de la misma comunidad autónoma y cuyas consecuencias no fueran susceptibles de afectar a otros centros fuera de dicha comunidad, a petición de una de las partes, se podrá solicitar la mediación ante el órgano mediador de la comunidad autónoma, si existiere, o ante la Dirección General de Trabajo de la comunidad autónoma. La mediación comenzará de inmediato, y no estará sujeta a reglas especiales, salvo las que expresamente fije el mediador. 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.

En todos los casos, 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.

Procedimiento específico en los supuestos de huelga.—Antes de la comunicación formal de una huelga, la mediación deberá producirse a solicitud de los convocantes. Éstos deberán formular por escrito su solicitud incluyendo los objetivos de la huelga, las gestiones realizadas y la fecha prevista para el inicio de la huelga. De dicho escrito, se enviará copia al empresario.

Entre la solicitud de mediación y la comunicación formal de la huelga deberán transcurrir, al menos, setenta y dos horas desde su inicio, salvo que las partes, de común acuerdo, prorroguen dicho plazo. El SIMA deberá, en el plazo de veinticuatro horas, atender la solicitud de mediador o mediadores, designarlos si no lo hubieran hecho las partes y convocarlas para llevar a cabo la mediación. Ello no implicará la ampliación por esta causa de los plazos previstos en la legislación vigente.

Será posible, igualmente, la sumisión voluntaria y concorde de las partes al procedimiento de arbitraje.

La comparecencia a la correspondiente instancia mediadora es obligatoria para ambas partes, como consecuencia del deber de negociar implícito a la naturaleza de esta mediación. El mediador o mediadores podrán formular propuestas para la solución del conflicto que deberán tenerse por no puestas en caso de no ser aceptadas por las partes.

El escrito de comunicación formal de la convocatoria de huelga deberá especificar que se ha intentado la mediación en los plazos anteriormente indicados o que, llevada a cabo, ésta se ha producido sin acuerdo. De no acreditarse por los convocantes tal circunstancia, se entenderá que la huelga no se encuentra debidamente convocada.

Cuando se plantee la mediación en relación con la concreción de los servicios de seguridad y mantenimiento, ésta se iniciará a solicitud de cualquiera de las partes si se plantea dentro de las veinticuatro horas siguientes a la comunicación formal de la huelga. Este procedimiento también tendrá una duración de setenta y dos horas.

D) El 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. Si a la fecha de iniciación del procedimiento la lista no hubiera sido elaborada, la designación de árbitro se hará de mutuo acuerdo por las partes representadas en la Comisión.

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.

El arbitraje 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.

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

Artículo 86. *Artículo preliminar.*

1. Dado el carácter automático del sistema de revisión de las retribuciones por aplicación de lo dispuesto en el Artículo 97 modificado por Convenio de 1980 del antiguo Reglamento de Régimen Interior de ex-REPESA, hecho extensivo al resto del personal en el Convenio 1976/1977, se conviene:

a) Para años sucesivos, contando a partir de 2009, se aplicará, de la cantidad destinada al Convenio Colectivo, el IPC, salvo en los casos b), c) y 2.º de este Artículo, a cada nivel retributivo de manera proporcional en los siguientes conceptos:

- Sueldo Base.
- Paga de vinculación.
- Paga de Febrero (ex-Petroliber).
- Complemento personal residual.
- Plus Global del Turno, en el 40 por 100 de su cuantía.

b) Si por disposiciones legales, el Artículo 97 modificado no pudiera ser aplicado automáticamente, se mantendrán en suspenso los efectos del citado Artículo, entrando en vigor de forma automática cuando desaparezcan las causas que motiven la suspensión.

c) La aplicación automática de los efectos del Artículo 97 modificado tendrá que ser objeto de análisis previo a la misma en el Convenio Colectivo, en caso de que el ejercicio económico del año anterior resultase deficitario.

2. Para volver a dejar en suspenso, por causas distintas a las anteriores, los efectos del Artículo 97 modificado, se requerirá que así lo establezca una disposición legal, que expresamente lo pacten la Dirección de la Empresa y la representación de los trabajadores, o que anteriormente se produzca un acuerdo entre Confederaciones Sindicales, Asociaciones Patronales o, en su caso, el Gobierno, cuya representatividad corresponde a lo establecido en el Real Decreto Legislativo 1/95, por lo que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, como requisito necesario para darle eficacia general.

3. Con objeto de que pueda darse cumplimiento a cuanto queda expuesto en el presente Artículo, la Comisión Negociadora de los futuros Convenios Colectivos, se constituirá con la suficiente antelación para que pueda celebrar la primera reunión antes del día 31 de diciembre de cada año.

4. Ambas partes expresamente acuerdan dejar en suspenso los efectos del Artículo 97 modificado en los años 2009 y 2010.

## TÍTULO XII

**Plan de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres**

Las disposiciones recogidas en el presente Título son transcripción de las establecidas en el V Acuerdo Marco de Repsol YPF. Todos los órganos de seguimiento y control recogidos en los artículos siguientes hacen referencia a los establecidos en el artículo 10 de V Acuerdo Marco.

Artículo 87. *Objetivos, acciones, comisión de seguimiento, recursos y vigencia del plan de igualdad.*

Objetivos: Mejorar la posición laboral de las mujeres en relación a su empleo y carrera profesional en las empresas del Grupo.

- Incrementando el porcentaje de las mujeres en las plantillas de cada empresa del Grupo.
- Diversificando las ocupaciones y funciones desempeñadas por mujeres.
- Promoviendo la participación de las trabajadoras en la formación profesional.
- Revalorizando las habilidades, capacidades y el desempeño de las trabajadoras para garantizar la igualdad retributiva entre trabajos de igual valor.
- Haciendo más compatible el trabajo con la atención a las responsabilidades familiares, tanto para los hombres como para las mujeres.

Reforzar el papel del Grupo Repsol YPF como grupo empresarial comprometido y avanzado en el desarrollo de políticas de igualdad, como una acción determinante dentro de sus planes estratégicos, que contribuirá a su viabilidad futura haciendo compatibles los objetivos de competitividad y de empleo.

- Gestionando los recursos humanos de forma óptima para evitar discriminaciones y para ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al diálogo social.
- Comprometiendo la adopción de programas de acción positiva, apoyándolos en instrumentos eficaces y en financiación suficiente.
- Promoviendo cambios de las actitudes perjudiciales para el desarrollo de este objetivo.
- Proyectando una imagen interior y exterior de empresa comprometida con la igualdad.

Para la consecución de estos objetivos, el plan acometerá las siguientes:

Acciones: Se adoptarán las siguientes iniciativas:

A partir del primer año de aplicación, con carácter anual, el Grupo Repsol YPF realizará un informe sobre la situación laboral y de empleo de las mujeres que en él trabajan, tanto en el conjunto del Grupo como en cada una de sus empresas, así como de las actuaciones que se hayan llevado a efecto durante el año en relación con la política de Igualdad de Oportunidades. Igualmente, las organizaciones sindicales firmantes, aportarán sus valoraciones sobre la situación a este respecto y sobre el alcance de las medidas puestas en marcha en cada empresa, siendo de especial interés el grado de conocimiento y aceptación que las mismas hayan alcanzado entre las plantillas.

El resultado de la puesta en común de estos informes y sus conclusiones, constituirá la memoria anual sobre igualdad de oportunidades del Grupo Repsol YPF. Esta memoria será difundida en todas las empresas del Grupo por las Secciones Sindicales de las organizaciones sindicales firmantes y por los equipos directivos de cada una de las empresas, utilizando los medios de información y divulgación de que disponga y sean habituales para darla a conocer a las personas empleadas.

Anualmente, se realizará un curso dirigido a las personas de las organizaciones firmantes que intervienen en el desarrollo del plan para cualificarlas en materias como:

- Políticas sociales y directivas de la Unión Europea, así como legislación y normas de aplicación en nuestro país.
- Políticas generales y de igualdad de las Organizaciones Sindicales Europeas (CES, EMCEF).
- Formación de formadoras y agentes de igualdad de oportunidades.

La Comisión de Seguimiento del Acuerdo, y en el plazo de un año desde la firma del mismo, será la responsable de elaborar un código de buenas prácticas que eviten discriminaciones y favorezcan la igualdad de oportunidades en las empresas del Grupo Repsol YPF.

El contenido de este código de buenas prácticas, que será una referencia para la gestión de los Recursos Humanos, versará sobre las actuaciones a llevar a cabo para eliminar actitudes y comportamientos desfavorables a la acción positiva y la igualdad, así como sobre la forma de evitar discriminaciones y favorecer la igualdad de oportunidades en la contratación de personal, en la movilidad funcional, valoración de las funciones y puestos de trabajo, carrera profesional, formación continua, organización del tiempo de trabajo, etc.

En el desarrollo del plan, las partes firmantes pondrán en marcha iniciativas que permitan el desarrollo de medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar y los aspectos que la Ley de Violencia de Género contemplan para el entorno laboral. También se podrán acordar la realización de otras acciones que puedan ser de interés para complementar o desarrollar las aquí enumeradas o que las partes consideren necesarias para alcanzar los objetivos propuestos.

Comisión de seguimiento.—Ambas partes establecen que la Comisión de Seguimiento, responsable de la correcta aplicación de las medidas y acciones contenidas en este Pacto, será la Mesa Técnica de Igualdad, constituida el pasado 26 de mayo de 2.004 en Acuerdo de la Comisión de Seguimiento del III Acuerdo Marco del Grupo Repsol YPF. Para facilitar el seguimiento del Plan en cada negocio, los sindicatos firmantes del Acuerdo podrán designar agentes colaboradores en materia de igualdad de oportunidades.

Recursos del plan.—Los recursos para la financiación de las acciones propuestas en el plan serán aportados por el grupo Repsol YPF. Las partes firmantes se comprometen a realizar los esfuerzos necesarios para que siempre que sea posible, el Plan aquí establecido, pueda beneficiarse de los programas de financiación de actividades relacionadas con el desarrollo del mismo que en cada momento puedan estar vigentes, tanto nacionales como europeos.

Vigencia.—Ambas partes convienen en no establecer una vigencia determinada a este Acuerdo, pues su vocación y compromiso va más allá de una vigencia concreta. Pretende este Plan, establecer una cultura en materia de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres, que forme parte de los valores del Grupo Repsol YPF, y que por tanto, sus positivos resultados se proyecten con una duración indefinida.

#### Artículo 88. *Protección a las víctimas de la violencia ejercida en el entorno familiar.*

Se entiende por víctima de la violencia ejercida en el entorno familiar la realizada sobre el empleado de Repsol-YPF, así como a sus hijos que convivan con él, siempre que el agresor sea una persona con quien el empleado mantenga una relación de parentesco o afectividad (cónyuge, ex-cónyuge, pareja de hecho o familiar de cualquier grado).

Las medidas que en estas circunstancias Repsol-YPF pone a disposición de sus empleados consisten en:

Prestación, a su cargo, de los servicios de apoyo que a continuación se exponen con uno o varios Gabinetes, que cubra tanto al empleado de Repsol-YPF, como a sus hijos que



convivan con él, y que garantizando la confidencialidad más estricta, se pueda acudir directamente para que le sean proporcionados:

- Apoyo Psicológico: Asistencia, información y atención a la víctima, así como orientación familiar.
- Apoyo Médico: Asistencias recomendadas, entre las que se encuentra la Psiquiátrica.
- Apoyo Jurídico: Asistencia Jurídica especializada para tramitar actuaciones encaminadas a la protección de las víctimas, tales como la orden de alejamiento, la atribución de la vivienda familiar, la custodia de hijos, la pensión de alimentos, la obtención de prestaciones o medidas de asistencia social, etc.

Estas medidas tendrán carácter complementario a las que estén establecidas legalmente, o se establezcan en el futuro.

Ayuda económica para los gastos ocasionados por la necesidad de alquiler o compra de vivienda habitual con las siguientes consideraciones:

- Ayuda alquiler, en los valores previstos para los casos de movilidad geográfica, durante todo el período que la víctima se vea obligada a dejar temporalmente el domicilio habitual, hasta entonces compartido con el agresor.
- Ayuda a fondo perdido y crédito puente para la compra de vivienda, en los valores previstos para los casos de movilidad geográfica, cuando la víctima opte por esta solución como mejor forma para resolver su problema.

Apoyo laboral ofreciendo la mayor flexibilidad en materia de horarios y jornada, disfrute de vacaciones, licencias y permisos retribuidos, suspensión o extinción de la relación laboral, excedencia o preferencia para ocupar vacantes que supongan movilidad geográfica, en las mismas condiciones que para el traslado por decisión de la Dirección de la Empresa, según se solicite y mientras sean precisos para su reincorporación normal al trabajo.

El alcance de las prestaciones aquí acordadas será revisado, de forma que se garantice que no sean inferiores a las que en cada momento las leyes al respecto pudieran establecer.

#### Artículo 89. *Protocolo de prevención contra el acoso.*

En cumplimiento del Artículo 48 (1) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, publicada en el B.O.E. el pasado 23/03/2007, las partes firmantes acuerdan el siguiente protocolo.

(1) «Artículo 48. *Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.*

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieron conocimiento y que pudieran perjudicarlo.»

El objetivo de este protocolo, es definir las pautas que nos permitirán identificar una situación de acoso tanto moral como sexista, con el fin de solventar una situación discriminatoria y minimizar sus consecuencias, garantizando los derechos de las personas.

Los procedimientos de actuación deben desarrollarse bajo los principios de rapidez, confidencialidad, credibilidad y deben garantizar y proteger tanto la intimidad como la dignidad de las personas objeto de acoso. Además, se garantizarán y respetarán los derechos de las personas denunciadas.

Contenido del protocolo de acoso:

1. Declaración de Principios.

- Toda persona tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno, así como a la salvaguardia de sus derechos fundamentales de carácter laboral.
- Deben consolidarse las políticas de igualdad y no-discriminación entre la plantilla, al tiempo que se propicia la concienciación colectiva para con este problema.
- Hay que mejorar las condiciones de trabajo de las personas empleadas y elevar el nivel de protección de la seguridad y salud de las mismas, no sólo velando por la prevención y protección frente a riesgos que pueden ocasionar menoscabo o daño físico, sino también frente a riesgos que puedan originar deterioro en la salud psíquica.

2. Definición de Acoso Moral.

Toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de forma sistemática o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

3. Tipos de Acoso Moral.

Descendente (cargo superior hacia inferior).  
Horizontal (mismo nivel jerárquico).  
Ascendente (cargo inferior hacia superior).

4. Medidas preventivas de Acoso Moral.

Comunicación a la plantilla.  
Responsabilidad compartida y encomienda especial a directores y mandos.  
Programa Formativos en la empresa.

5. Definición de Acoso Sexista.

Cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico dirigido contra una persona por razón de su sexo, y que se dé con el propósito, o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Cuando dicho acoso sea de índole sexual se considerará acoso sexual.

6. Procedimiento de Actuación.

- Los receptores y encargados de canalizar las quejas y denuncias por acoso, serán:
  - Un representante sindical o
  - el director de Recursos Humanos o en quien delegue.
- Los responsables únicos de la instrucción son el Director Corporativo de RR.LL. Gestión Jurídico Laboral y Salud en el Trabajo o el Director de Relaciones Laborales que contarán con la participación, en todo el proceso instructor, de una persona de la representación sindical de la Mesa Técnica de Igualdad de Oportunidades.
  - Procedimiento informal: El objetivo es resolver el problema extraoficialmente; en ocasiones, el hecho de manifestar al presunto agresor las consecuencias ofensivas e

intimidatorias que se generan de su comportamiento, es suficiente para que se solucione el problema.

El instructor se encargará de entrevistarse con la persona afectada y podrá tener reuniones con el presunto agresor/a y/o, en los casos de extrema necesidad con ambas partes, todo ello, con la finalidad de conseguir el esclarecimiento de la situación de acoso y alcanzar una solución aceptada por ambas partes.

En el plazo de diez días, contados a partir de la presentación de la denuncia, se elaborará un informe, que se pondrá, en primer lugar, en conocimiento de la persona denunciante.

- Procedimiento formal: Cuando el procedimiento informal no dé resultado o sea inapropiado para resolver el problema, se recurrirá al procedimiento formal.

La instrucción concluirá con un informe, elaborado en un plazo máximo de treinta días, que se pondrá, en primer lugar, en conocimiento de la persona denunciante.

#### 7. Resultado de la instrucción y acciones.

Si existe acoso, se adoptaran las medidas correctoras y sancionadoras oportunas según el régimen disciplinario que le sea de aplicación a la persona denunciada, dando traslado al Director de RR.HH. y al responsable de RR.LL. del área de negocio de la víctima.

Si no se constatan situaciones de acoso, o no sea posible la verificación de los hechos, se archivará el expediente.

Las denuncias, falsos alegatos o declaraciones que se demuestren como no honestas o dolosas, podrán ser constitutivas igualmente de actuación disciplinaria.

#### 8. Seguimiento.

El seguimiento de las denuncias se realizará en la Mesa Técnica de Igualdad de Oportunidades del V Acuerdo Marco del Grupo Repsol YPF, con plena garantía de confidencialidad. En las comunicaciones realizadas durante el procedimiento, se recurrirá a un número de expediente, omitiéndose el nombre de la persona objeto del acoso.

- Acción preventiva: Para prevenir las situaciones de acoso, desde la dirección de la empresa se fomentará:

##### 1. Información y sensibilización.

Lanzar una campaña explicativa para enseñar cómo se puede advertir una situación de acoso y para informarles de sus derechos y de los recursos con los que cuentan, así como del Protocolo de Acoso.

##### 2. Formación.

Con el compromiso de prevenir situaciones de acoso, se puede incluir esta materia en los programas de formación adecuados para ello. Dichos programas estarán especialmente dirigidos a todas las personas que tengan personal a su cargo.

Con esta formación se pretende mejorar el nivel de escucha de la empresa y dar instrumentos para gestionar las situaciones de posible acoso, en definitiva, poder reaccionar con conocimiento de causa, ante estas situaciones.

#### Artículo 90. *Equiparación de las parejas de hecho.*

Se acuerda la equiparación entre cónyuge y persona en convivencia de hecho a efectos de:

- Beneficiario de asistencia sanitaria.
- Licencia retribuida con ocasión de fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado.
- Permiso por paternidad.
- Acumulación de lactancia.
- Traslados.

Será requisito indispensable a estos efectos la justificación documental. Se entenderá por justificación documental:

- La acreditación del Registro municipal o autonómico, si existiera.
- En su defecto, la acreditación de estar ambos empadronados en el mismo domicilio. En este caso, deberá aportarse una declaración jurada firmada por la pareja, en la que se hagan constar los datos personales de ambos miembros así como el compromiso de notificación a la empresa del cese de la relación.

Disposición adicional primera. *Acuerdo Marco.*

Las partes firmantes de este VIII Convenio Colectivo de Repsol Petróleo S.A. con vigencia para los años 2009 y 2010 expresamente declaran que forma parte integrante del mismo, el V Acuerdo Marco del Grupo Repsol YPF, firmado a su vez con fecha 13 de mayo de 2009 entre la Dirección de dicho Grupo y las Organizaciones Sindicales CCOO y UGT. Todo ello con la naturaleza, ámbito y vigencia que en texto del V Acuerdo Marco se establecen.

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

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

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

- P.º de la Castellana n.º 278-280: 5 Delegados de Prevención.
- Centro de Tecnología: 3 Delegados de Prevención.
- Tres Cantos: 3 Delegados de Prevención.
- Avenida de Burgos, 18: 3 Delegados de Prevención.
- Orense, 34: 3 Delegados de Prevención.
- Albasanz, 16: 3 Delegados de Prevención.

Disposición adicional tercera. *Complemento IT.*

En relación con el artículo 53 del Convenio Colectivo se acuerda:

- a) Congelar su aplicación durante la vigencia del Convenio Colectivo a los niveles 4 y 5.
- b) Incluir su absentismo para el cálculo del índice.
- c) No incluir el absentismo del personal que cause baja por IT o invalidez provisional al amparo del Plan de Bajas de Personal con Capacidad Disminuida, computándose el período a estos efectos, desde el primer momento de la baja por IT.

Disposición adicional cuarta. *Plan de Pensiones.*

En cumplimiento y aplicación de lo dispuesto en el V Acuerdo Marco, se fija en seis meses la antigüedad efectiva o reconocida necesaria para acceder a la condición de partícipe en el Plan de Pensiones de Repsol Petróleo.

Con respecto a los partícipes para los que el promotor, de conformidad con lo dispuesto en las especificaciones del plan, realice una aportación del 3,5% sobre sus salarios computables a efectos de contribución, la suspensión de aportaciones no tendrá lugar hasta el cumplimiento de los 65 años de edad.

Disposición adicional quinta.

Como addendum al punto 3 del Acta de la Comisión Mixta de Estudio del Tratamiento de las Jornadas Flexibles de fecha 26 de abril de 1995, también percibirán el Plus de Jornada Flexible a turnos, aquellos integrantes de los equipos de trabajo definidos en los cuadrantes de la parada, aunque no sean homogéneos en número los integrantes del turno de día con los del turno de noche, siempre que:

- El trabajo esté programado a 24 horas.
- Exija relevo entre el equipo de trabajo.
- Los integrantes del equipo tengan alternancia de jornada día/noche en el programa de parada correspondiente, siempre que esto sea posible por su duración; si no fuera posible, no será necesario este requisito de alternancia.

En el caso de incumplimiento de los plazos de preaviso establecidos para la comunicación a los interesados, estos percibirán el plus de flexibilidad horaria con un recargo del 25% sobre el valor base, durante un periodo de tiempo similar a los días de retraso en los plazos establecidos de preaviso.

Disposición adicional sexta. *Personal excluido de convenio no directivo. Retorno al ámbito de aplicación del Convenio Colectivo.*

La reincorporación al ámbito de aplicación del convenio colectivo por parte del personal excluido no directivo (o que proviniera de dicha situación, en cuyo caso se registrará por lo previsto en su contrato) se producirá sin merma de la retribución fija del trabajador, mediante la asignación en el grupo y nivel de convenio cuyo salario base o salario asignado sumado al plus de antigüedad resultante de haber mantenido su cómputo durante todo el periodo de permanencia como excluido de convenio y al resto de conceptos retributivos de convenio que le sean aplicables, este más próximo por defecto a la retribución fija de excluido de convenio.

El grupo y nivel de convenio resultante de la equiparación no podrán ser inferiores a los del momento de la exclusión, o a los resultantes de la aplicación del correspondiente convenio colectivo, en su caso. Caso existir compromisos anteriores más beneficiosos para el trabajador, se estudiará de forma individual para adaptarlo a este acuerdo con respeto a las mejoras contempladas en dichos compromisos.

La diferencia que hubiera entre la retribución de convenio mencionada y la retribución fija en la situación de excluido de convenio, de ser esta positiva, se computará en un complemento salarial denominado «Complemento de retorno» que se actualizará a la misma tasa que varíe el convenio colectivo correspondiente. Este «Complemento de retorno» formará parte del salario computable a efectos de aportación al Plan de Pensiones.

Planteado el retorno, si algún trabajador que a la fecha de creación del correspondiente Plan de Pensiones ostentara las condiciones de excluido de convenio y partícipe, viera mermada la aportación de la empresa a dicho Plan, se procedería a su regularización mediante la creación de un nuevo concepto retributivo cuyo importe recogiera la citada merma, actualizable a la misma tasa de variación del convenio. Dicho concepto no formaría parte del salario computable a efectos de aportación al Plan de Pensiones. Si las aportaciones obligatorias totales sumadas a este último concepto fueran superiores al límite máximo de aportación anual establecido en cada momento en las especificaciones del Plan, en nuevo concepto se reducirá en la cuantía precisa para no superar dicho límite.

Disposición adicional séptima. *Criterios de aplicación en desplazamiento de los trabajadores de apoyo en paradas a los diferentes C.I.*

- El desplazado tendrá derecho a un desplazamiento de fin de semana cada 15 días.
- Durante el tiempo que dure el desplazamiento, los trabajadores serán dotados en el centro de destino del vestuario, prendas de protección y taquillas. Para que esto se pueda llevar a cabo correctamente, Servicios Generales del centro de origen deberá comunicar con la máxima antelación posible a Servicios Generales del centro de destino las tallas y los datos personales necesarios de los trabajadores que se desplazan.
- Se realizarán las gestiones necesarias para que el hotel adelante si es necesario el horario de desayuno para los trabajadores que inicien su jornada en turno de mañana. De no ser posible en centro de destino arbitrará las medidas alternativas.

Disposición adicional octava. *Norma de aplicación en desplazamiento de los trabajadores al Oleoducto.*

La presente norma tiene por objeto regular las condiciones de desplazamiento por trabajo en el oleoducto Cartagena-Puertollano de Repsol Petróleo.

1. Transporte.–La empresa dispondrá de vehículos adecuados al trabajo a desarrollar, provisto de la documentación correspondiente, que deberá incluir un seguro de asistencia en viaje, o en su defecto transporte público adecuado para estos trayectos.

Los vehículos irán equipados de un botiquín de primeros auxilios de contenido supervisado por el servicio médico y de herramientas necesarias para pequeñas reparaciones, así como una tarjeta Solred para combustible asociada al vehículo.

Cuando el personal tenga que realizar trabajos en el oleoducto, la empresa les facilitará un teléfono móvil.

Todos los desplazamientos tendrán la consideración de comisión de servicio, siéndoles por tanto de aplicación lo prevenido en la Norma de Viajes. En los casos de pernocta, la empresa buscará alojamiento adecuado en la población más cercana al lugar donde se desarrollen los trabajos.

2. Horario de trabajo.–El tiempo empleado en los viajes desde refinería al lugar donde se desarrolle el trabajo y viceversa se considerará tiempo de trabajo.

El trabajador deberá permanecer en misión hasta la total finalización de la tarea, respetando en todo caso los descansos entre jornadas establecidos en el E.T. y punto 1.e) del Artículo 33 del convenio. El posible exceso diario sobre la jornada de trabajo que en situación normal hubiera desempeñado el trabajador se compensará en la forma establecida en el convenio colectivo para la jornada flexible, si bien no contabilizará para el número máximo de jornadas flexibles.

3. Régimen económico.–A los desplazamientos que se realicen al oleoducto les será de aplicación la norma general de viajes en comisión de servicio.

Si los desplazamientos son frecuentes y habituales, tendrá asignado un fondo fijo de 450 euros, con objeto de hacer frente a cualquier contingencia que pudiera acaecer durante la comisión de servicio.

4. Varios.–Las estaciones de bombeo dispondrán del equipo necesario para la seguridad e higiene de los trabajadores que realicen allí tareas.

La empresa facilitará una lista de centros de urgencia de salud y de sus teléfonos en toda la red del oleoducto, con indicación expresa de los más cercanos, y de su mejor ruta desde las estaciones de bombeo.

Para situaciones de emergencia, deberá ponerse en conocimiento de los trabajadores que el teléfono de emergencia es el 112.

Dado que la climatología a lo largo del oleoducto es más severa que en Cartagena, se facilitará a los trabajadores que habitualmente realicen trabajos en el oleoducto el vestuario necesario y adecuado.

Cuando el trabajador prolongue su jornada de trabajo más allá de las 18,00 horas y no perciba la dieta completa, se le abonará 6,50 euros en concepto de ayuda bocadillo.

En cuanto al número de trabajadores a desplazar para realizar trabajos en el oleoducto, se estará a lo acordado en la Comisión de Salud Laboral del Centro de Cartagena.

Disposición transitoria primera. *Descansos y vacaciones acumuladas.*

Para las vacaciones y descansos pendientes de disfrute que excedan sobre lo previsto en el Artículo 35 el presente Convenio se establecen las siguientes normas:

En los casos de jubilación parcial y jubilación será obligatorio, antes de pasar a esta situación, el disfrutar la totalidad de días acumulados. Llegada la fecha de causar baja sin que estos se hubieran disfrutado, dado que corresponden a años anteriores, el interesado perderá todo derecho sobre los mismos, no abonándose en la liquidación finiquito cantidad alguna por este concepto.

Se exceptúan de esta regla los días de vacaciones que el trabajador no haya podido disfrutar, por haber estado en IT en un proceso de larga enfermedad en el período inmediatamente anterior a la baja. Igualmente se exceptúan, en el caso de personal a turno, aquellos que no haya podido disfrutar por no haber existido posibilidades internas de sustitución.

En todos los supuestos se dará opción a la programación de vacaciones de mutuo acuerdo entre trabajador y Dirección y, de no lograrse éste, la Dirección ofertará dos posibles fechas de disfrute al trabajador. De rechazar éste las ofertas, perderá los días de vacaciones adicionales señalados y se le restarán de su saldo de vacaciones pendientes.

Disposición transitoria segunda. *Beneficios sociales Ex-petrolíber.*

1. Al personal que se regía por las condiciones Ex-Petrolíber y que ostentaba la condición de fijo de plantilla al 27.9.84 le serán de aplicación, a Título personal, los beneficios sociales regulados en los siguientes artículos del I Convenio colectivo de Repsol Petróleo, S.A. para 1990-1991:

- Artículo 83, Complemento de Protección familiar, cambiando las cuantías a 71,80 euros brutos mensuales por esposa y 11,56 euros brutos mensuales por hijo menor de 18 años.
- Artículo 85, Ayuda para Vacaciones, percibiéndose por cada trabajador, mediante la aplicación del siguiente cuadro:

	Titular	Esposa	Hijo
Julio-Agosto .....	300,04	240,05	120,05
Jun-Sep-Dic .....	360,04	288,05	144,05
Dic-May/Oct-Nov .....	495,11	396,09	198,07

- Artículo 87, Ayuda al estudio, con los siguientes importes por curso académico:

	Euros
Educación Infantil (desde 3 años) .....	155,34
Educación Primaria .....	266,26
Educación secundaria, Ciclo Formativo Grado Medio .....	476,99
Bachillerato, Ciclo Formativo Grado Superior .....	543,54
EE. Universitarios Medios y Superiores .....	599,01

Cuando el estudiante realice sus estudios Universitarios Superiores permanentemente fuera del lugar de su residencia familiar la ayuda normal de 599,01 euros será complementada con otra de 510,29 euros brutos para gastos de alojamiento, lo que totaliza el importe de 1.109,3 euros brutos.

- Artículo 88, Ayuda médico-farmacéutica, sanatorial y quirúrgica, percibiéndose la cuantía de 69,37 euros por beneficiario.
- Artículo 93, Reglamento de Realizaciones Sociales.

Al personal que se regía por las condiciones Ex-Petrolíber y que ostentaba la condición de fijo de plantilla al 27.9.84, no le es de aplicación el Título VII (Beneficios Sociales) del presente Convenio Colectivo, a excepción de los artículos 54 (Edad de Jubilación), 55 (Grupo de Empresa), 56 (Seguro), 57 (Ayuda Disminuidos Físicos y Mentales), 58 (Préstamos), 62 (Participación de los Trabajadores en los Costes de los Beneficios Sociales).

2. El personal que se rige por las condiciones Ex-Petrolíber y que ostentase la condición de fijo de plantilla al 27.9.84 se le posibilitará la adhesión a una póliza especial de Sanitas para empleados del Grupo, cuya prima correrá por cuenta íntegra del trabajador.

3. Permanecen vigentes los artículos 86 (Comedor) y 90 (Transporte) del repetido I Convenio Colectivo de Repsol Petróleo, S.A., siendo las cuestiones en ellos reguladas materia de negociación a nivel de centro de trabajo.

Disposición transitoria tercera. *Homologación Ex-Petrolíber.*

En el III Convenio Colectivo con vigencia para los años 1994, 1995 y 1996 se realizó la homologación a las condiciones generales del personal que se regía por las condiciones Ex-Petrolíber a la vez que se le integraba en el nuevo sistema de clasificación profesional. Fruto de dicha homologación, que se contenía en detalle en la Disposición Transitoria Quinta del citado III Convenio Colectivo, se conservan para este colectivo las siguientes particularidades:

A. Nueva paga de Febrero.—Las diferencias que, en el momento de la homologación existieron entre la retribución de origen y la retribución fija de destino, pasaron a formar la nueva paga de febrero, cuyos valores individuales aparecían señalados en el acta del acuerdo de homologación de fecha 21.11.94.

Este concepto retributivo se mantiene como condición más beneficiosa a Título personal, tiene idéntico tratamiento al sueldo base a todos los efectos, incluido el servir de base para el cálculo de la aportación al Plan de Pensiones y se percibe dividido en doce mensualidades.

En caso de ascenso o cambio de nivel o subnivel dejará de percibirse la paga de febrero en el valor inicial individual (con los incrementos anuales correspondientes) y pasará a percibirse conforme a la tabla del Anexo 4, en la que aparecen ya los valores a 1999 de la paga de febrero utilizables en cada nivel y subnivel salarial en caso de cambio de los mismos.

La señalada tabla se actualizará en el futuro, igualmente con idénticos criterios que el sueldo base.

B. Turnicidad.—El personal sujeto al régimen de jornada a turnos, percibirá el plus global del turno regulado en el artículo 44 de este Convenio Colectivo.

Las personas homologadas en su día en el nivel de destino 4 ó 5 del colectivo general, de estar a turnos, percibirán el plus global del turno del nivel 6B.

C. Nocturnidad y Horas Extras.—Se aplicarán con carácter general los artículos 45 y 47 de este Convenio Colectivo sobre plus de Nocturnidad y Horas Extraordinarias.

Al personal que a 21 de noviembre de 1994 se regía por las condiciones Ex-Petrolíber se le mantendrán, como condiciones más beneficiosas a Título personal, los valores resultantes de la aplicación de los artículos 65 y 67 y de los Anexos 5.a) y 5.b) del II Convenio Colectivo de Repsol Petróleo, S.A. en los que aparecen los valores de las horas nocturnas y extras del personal a jornada normal y a jornada de turno y que se adjuntaban a dicha acta como anexos 5.a) y 5.b) en sus cuantías vigentes a 31.12.93.

Estos valores permanecerán congelados e inalterables en el tiempo, si bien continuará variando su aplicación individual por el efecto del cumplimiento de trienios y vinculaciones.

En el momento en que a un trabajador le resulten valores superiores de nocturnidad y horas extras por aplicación de los artículos 45 y 47 generales, que por la aplicación de las tablas de los anexos 5.a) y 5.b), pasará a regirse por las normas generales con carácter definitivo.



D. Inaplicación artículo 46.—Al personal que al 21.11.94 se regía por las condiciones Ex-Petroliber, no le será de aplicación lo regulado en el artículo 46 de este Convenio Colectivo, relativo a la compensación para el personal clasificado en los niveles 4, 5, 6, 7 y 8 excluidos del régimen de horas extraordinarias.

E. Complemento Incapacidad Temporal.—A los trabajadores que al 21.11.94 les era de aplicación el artículo 69 del II Convenio Colectivo de Repsol Petróleo, S.A. sobre Complemento de las prestaciones económicas en incapacidad temporal, se les continuará aplicando en el futuro como condición más beneficiosa a Título personal.

F. Vacaciones.—Como condición más beneficiosa a Título personal de las personas que al 21.11.94 se regían por las condiciones Ex-Petroliber les será de aplicación lo establecido en la segunda parte del artículo 43 sobre vacaciones del II Convenio Colectivo de Repsol Petróleo, S.A. con vigencia para los años 1992 y 1993.

G. Seguridad Social.—Continuarán vigentes los actuales encuadramientos en los Grupos de Tarifa de cotización a la Seguridad Social, procedentes de la situación vigente a 5 de mayo de 1988 y no se verán afectados por la homologación regulada en los anteriores puntos.

H. Tratamiento Económico D.C.P.—Como aclaración a lo establecido en el artículo 25 de este Convenio Colectivo, sobre definición, ámbito de aplicación y tratamiento económico de las DCP, para el personal que, al 21.11.94, se venía rigiendo por las condiciones Ex-Petroliber, a efectos de desarrollos profesionales mediante DCP y para evitar situaciones contradictorias resultantes de la homologación, los niveles o subniveles asignados a las DCP que impliquen movilidad a puestos de Grupo Profesional con nivel básico superior al de origen, se considerarán, a todos los efectos, niveles intermedios a cuenta del nivel final que alcanzará cuando ocupe el puesto al que se dirige la DCP, de forma que entre el nivel inicial del participante en la DCP y el nivel final exista un nivel completo.

I. Observación General.—Al personal que ingrese en el centro de trabajo de A Coruña a partir del 21.11.94, le será de aplicación el contenido integro de este Convenio Colectivo, incluido el Título VI sobre régimen económico.

A las personas que, a la fecha de 21.11.94, se regían por las condiciones Ex-Petroliber, se les aplicará igualmente este, en lo que respecta al Título VI sobre régimen económico, se les aplicará todo lo que no se oponga al contenido de esta Disposición Transitoria.

#### Disposición transitoria cuarta. *Complemento de Antigüedad.*

A los trabajadores en alta al 30 de septiembre de 1994 se les mantendrá, como condición más beneficiosa a Título personal, la aplicación de lo establecido en el II Convenio Colectivo de Repsol Petróleo, S.A. con vigencia para los años 1992 y 1993 respecto al Complemento personal por antigüedad, con las dos siguientes fórmulas según el colectivo de procedencia:

1. Todo el personal excepto el que se regía por las condiciones Ex-Petroliber: continuará percibiendo trienios indefinidos por el importe anual bruto de 548,56 euros brutos por trienio (divididas en 14 pagas: 12 pagas mensuales y dos extraordinarias a percibir en los meses de junio y noviembre).

2. Únicamente el personal que se regía por las condiciones Ex-Petroliber: continuará percibiendo trienios indefinidos y premios de vinculación por quinquenios indefinidos, estos últimos a partir de los quince años de trabajo en la Empresa, por el importe anual bruto de 659,41 euros brutos por trienio o por premio de vinculación (divididas en 14 pagas: 12 pagas mensuales y dos extraordinarias a percibir en los meses de junio y noviembre).

La aplicación como condición más beneficiosa a Título personal del régimen contenido en esta disposición transitoria, es incompatible con la percepción del complemento salarial personal de antigüedad regulado en el artículo 42 de este Convenio Colectivo.

Disposición transitoria quinta. *Ayuda Sanitaria.*

Como excepción a lo establecido en el artículo 60 y en sustitución del régimen de ayuda sanitaria establecido en el mismo, al personal de los Centros de Trabajo de Madrid y Tarragona en alta al 30 de septiembre de 1994 y al personal de A Coruña con fecha de ingreso entre el 27 de septiembre de 1984 y el 30 de septiembre de 1994, se le aplicará como condición más beneficiosa a Título personal, el régimen de asistencia sanitaria del que disfrutaba con arreglo al artículo 78 del II Convenio Colectivo de Repsol Petróleo, S.A. con vigencia para los años 1992 y 1993, cuyo contenido se reproduce:

Las variaciones que pudieran experimentar las cuotas de las Sociedades Médicas prestatarias del servicio serán repercutidas en las aportaciones del personal 1/3 de su importe, y en las aportaciones de la Empresa 2/3 restantes.

En el caso de que por acuerdo de la representación de los trabajadores de esos Centros de Trabajo y la Dirección de la Empresa se cambiase la Compañía que presta los servicios, el exceso de coste de la cuota por beneficiario y mes sobre 4,24 euros brutos sería a cargo del trabajador y de la Empresa en la proporción indicada en el párrafo anterior.

La participación en el coste de los trabajadores de A Coruña a los que se aplique este régimen, será igual a la de los trabajadores del Centro de Madrid.

Disposición transitoria sexta. *Beneficios Sociales Jubilados.*

Los trabajadores jubilados con anterioridad al 3.11.88, con excepción de los que se regían por las condiciones Ex-Petroliber y ostentaban la condición de fijo de plantilla antes del 27 de septiembre de 1984, conservarán a Título exclusivamente personal, el subsidio de viudas de jubilados fijado en la cuantía 709,19 euros brutos.

Disposición transitoria séptima. *Jornada Intensiva.*

Sin que ello suponga una prolongación de los periodos de jornada intensiva, establecidos en el punto c) del Artículo 33 de este Convenio Colectivo, en cada Centro de Trabajo podrá acordarse entre la Dirección y la Representación de los Trabajadores el trasladar el señalamiento de días de disfrute de dicha jornada, de su actual situación, a los periodos de Navidad y Semana Santa.

Disposición transitoria octava. *Empleo.*

En aplicación de lo previsto en el V Acuerdo Marco relativo a la garantía de estabilidad en el empleo y con sujeción a la legislación vigente en materia laboral, se establece un plan que permita el acceso a la jubilación parcial a la edad de 60 años, de todos los trabajadores de Repsol Petróleo, de acuerdo con las siguientes condiciones:

- Personal Afectado: Podrá acogerse al presente plan todo el personal al que le es de aplicación el Acuerdo Marco, una vez alcanzada la edad de 60 años, siempre que reúna las condiciones legales para acceder a la jubilación parcial con una reducción de jornada del 85%, es decir, al menos 6 años de antigüedad en el grupo y 30 años de cotización a la seguridad social, computados en ambos casos como establece el Artículo 166.2 de la Ley General de la Seguridad Social, en su redacción dada por la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de seguridad social.

Las personas que no reúnan estos requisitos podrán acceder a la jubilación parcial si reúnen las siguientes condiciones:

- Edad: 60 años y 2 meses en 2009, y 60 años y 4 meses en 2010.
- Antigüedad en la empresa: 3 años en 2009, y 4 años en 2010.
- Periodo de cotización: 21 años en 2009, y 24 años en 2010.
- Contrato a tiempo parcial: 18% de la jornada en 2009, y 20% de la jornada en 2010.

Este mecanismo se combinará con la adopción de medidas alternativas no traumáticas que permitan la recolocación de los posibles excedentes que, en su caso, pudieran llegar a producirse.

No obstante, en el supuesto de que se modificara el marco regulador o en el supuesto de que recaigan interpretaciones judiciales contrarias que afecten a este pacto, las partes se reunirán para adecuar su contenido sobre la base del mantenimiento de la equidad de las posiciones de ambas.

- Vigencia: El Plan entrará en vigor en el momento de su firma, extendiendo su vigencia hasta el 31 de Diciembre de 2010.
- Incorporación al Plan: El trabajador que, cumpliendo los requisitos anteriores, desee acogerse a la jubilación parcial, deberá comunicarlo a la Dirección de la empresa con una antelación de tres meses. El trabajador entrará en situación de jubilación parcial al cumplir los 60 o más años de edad.

A partir de ese momento, su contrato experimentará una transformación, pasando a ser un contrato a tiempo parcial con prestación del 15%, 18% o 20%, según los casos, de la jornada anual pactada hasta que llegue a la edad de 65 años. En consecuencia, a la edad de 65 años se extinguirán todos los derechos que traigan su causa en la relación laboral que unía al trabajador con su empresa.

- Condiciones a garantizar: Durante la situación de jubilación parcial el trabajador recibirá las siguientes percepciones:

- Pensión de jubilación parcial por parte del INSS, consistente en el 85%, 82% u 80% de la base reguladora según los casos, calculada siguiendo el mismo proceso y sistema que el que se ha de aplicar para el cálculo de la jubilación ordinaria.
- Salario correspondiente al contrato de trabajo a tiempo parcial, consistente en el 15%, 18% o 20%, según los casos, del salario bruto anual.

Si la suma de la pensión bruta de jubilación parcial y el salario bruto del contrato a tiempo parcial, fuera inferior al 87% de las percepciones salariales brutas que le corresponderían al trabajador de haber mantenido su contrato de trabajo con prestación a jornada completa, la empresa abonará un complemento que permita alcanzar dicho porcentaje. A estos efectos, se considerarán percepciones salariales brutas los conceptos retributivos devengados por el trabajador en el mes inmediatamente anterior a la fecha de la baja, calculados en la misma proporción teórica anual que le hubiera correspondido de estar en activo. A estos efectos, se considerarán excluidos los conceptos que retribuyan prolongación o exceso de jornada (a Título meramente enunciativo: horas extraordinarias, compensación prolongación jornada, plus de cobertura, etc.) y subvención de comida.

La base sobre la que se establece el complemento del 87% del total de las percepciones salariales brutas del trabajador se revalorizará en el mismo porcentaje en el que se incrementen las retribuciones del convenio colectivo.

Igualmente mantendrán, en su caso, el seguro o la ayuda por asistencia sanitaria, así como las aportaciones al plan de pensiones y los beneficios sociales contemplados en el convenio colectivo, en la misma medida que si estuvieran contratados a tiempo completo.

El citado complemento de empresa se extinguirá:

- Cuando el trabajador afectado cumpla la edad de 65 años, si éste se ha incorporado al plan con 60 o más años de edad.
- En caso de fallecimiento del trabajador. En este supuesto, la Dirección de la empresa deberá comunicarlo a la Comisión de Seguimiento del V Acuerdo Marco.
- Por declararse al trabajador, con posterioridad al reconocimiento del complemento, una Incapacidad Permanente Total, Absoluta, o Gran Invalidez.
- Por el comienzo de una actividad remunerada por cuenta propia o ajena.
- Por cualquier otra causa que dé lugar a la rescisión del contrato a tiempo parcial celebrado con la empresa.
- Otras condiciones: El Plan de jubilación parcial aquí descrito estará supeditado al mantenimiento de la actual regulación legal en esta materia, así como del sistema retributivo

en vigor (jubilación parcial con suscripción de contrato de relevo). De producirse variaciones que supongan modificaciones de las obligaciones para Repsol YPF S.A., las partes deberán proceder a la renegociación en su conjunto del Plan aquí recogido.

Si el contrato de relevo no fuera posible realizarlo porque organizativamente no fuera precisa la contratación del exterior, y por tanto, el trabajador no pudiera acceder a la jubilación parcial, la empresa se compromete a comunicarlo a la Representación sindical y a analizar conjuntamente las posibles alternativas con criterios de equidad.

- Contratos de relevo: Los contratos de relevo que se originen con motivo de las jubilaciones parciales que se produzcan por la ejecución del presente Plan, se regirán por las siguientes condiciones:

- Se celebrarán a tiempo completo (100% de la jornada) y tendrán la consideración jurídica de por tiempo indefinido.

- A efectos de celebración de contratos de relevo se establecen las siguientes equivalencias de grupo/categoría profesional:

Oficial cualificado con Técnico Ayudante, mando intermedio y técnico medio.

Técnico Ayudante con mandos intermedios y técnicos medios.

Mando intermedio con técnico medio.

Técnico medio con técnico superior.

Disposición transitoria novena. *Disfrute de descansos pendientes a 31 de diciembre de 2008.*

Las personas con saldos de horas pendientes de descansar generadas con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio, planificarán los descansos correspondientes con arreglo a los criterios establecidos en el mismo, respetándose en todo caso la planificación realizada de los descansos generados durante el año en curso.

Los saldos procedentes de actividades de reparación de siniestros podrán ponerse a cero con compensación a metálico en cualquier momento, previa solicitud del trabajador interesado.

Disposición transitoria décima.

Durante la vigencia del VIII convenio se creará en cada centro una comisión formada por la representación empresarial y los sindicatos firmantes del presente convenio, encargada del seguimiento del plan de reducción de descansos acumulados y de la correcta aplicación de las jornadas flexibles y del retén. Recibirá información cada dos meses.

Disposición transitoria undécima. *Mesas técnicas para impulsar medidas que mejoren el modelo de gestión en los Complejos Industriales.*

Ambas partes acuerdan crear mesas técnicas en los términos establecidos en la Disposición Transitoria primera del V Acuerdo Marco.

Disposición transitoria duodécima. *Aplicación de sentencias sobre antigüedad en Repsol Petróleo, S.A.*

Acta de la reunión de la Comisión Negociadora del V Acuerdo Marco, sobre aplicación de las sentencias referidas a antigüedad en Repsol Petróleo, Repsol Química y Repsol Butano.

Por FIA-UGT:

Don Jesús Álvarez Montaña.

Don Daniel Navarro Moreno.

Don Miguel A. Pacheco Valverde.

Don Jenaro Prendes Alcoba.

Don Carlos Valdivieso Quintela.

Por FITEQA-CC.OO:

Don Francisco Barahona Corrales.  
Don Segundo Galán Corchero.  
Don Josep M.<sup>a</sup> Gasol Vallvé.  
Don Rafael Martínez Parras.  
Don Alfredo Orella Barrios.

Por el Grupo REPSOL YPF:

Don Ángel Alcubierre Bergés.  
Don Luis Botas Díaz.  
Doña M.<sup>a</sup> Dolores Estrada García.  
Doña Inmaculada Girela Región.  
Don José A. Lacruz Martín.  
Don Jaime Martínez López.  
Doña Patricia San Madroño.  
Don Francisco Segura Páez.

En Madrid, siendo las 12:00 horas del día 13 de mayo de 2009, se reúnen las personas referenciadas, en las representaciones que ostentan, como componentes de la Comisión Negociadora del V Acuerdo Marco del Grupo Repsol YPF.

## EXPONEN

Que ambas partes son conscientes de la necesidad de establecer de común acuerdo la forma de dar cumplimiento tanto a las resoluciones del Tribunal Supremo, en los recursos que puedan entablarse contra las sentencias que dicte la Audiencia Nacional sobre la regulación de la antigüedad en los convenios colectivos de estas empresas, correspondientes al periodo 2006-2008, como a las ya recaídas en relación con el periodo 2002-2005, por lo que

## ACUERDAN

Primero.—Considerar que los convenios colectivos anteriores a 2002 finalizaron su vigencia sin ser impugnados, por lo que el devengo de quinquenios se ajustó a la legalidad.

Segundo.—Reconocer como firmes las sentencias del Tribunal Supremo sobre Repsol Petróleo (Convenio 2002-2005) y Repsol Butano (Convenio 2002-2005). Esto supone desistir del recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional en el caso de Repsol Butano. En consecuencia con ello, se procederá a comunicar a cada trabajador afectado por las mismas el número de quinquenios y trienios consolidados a 31 de diciembre de 2005, así como la parte proporcional que le corresponda del devengo del siguiente quinquenio, indicando que se procederá a la regularización correspondiente una vez se conozcan las sentencias del Tribunal Supremo sobre impugnación de los convenios 2006-2008.

Tercero.—Ambas partes se comprometen a no recurrir las sentencias del Tribunal Supremo que recaigan por impugnación de la regulación de antigüedad en los convenios colectivos de estas empresas correspondientes al periodo 2006-2008.

Cuarto.—Si dichas sentencias fueran favorables a la tesis sobre antigüedad mantenida por los firmantes del Acuerdo Marco, en Repsol Petróleo y Repsol Butano se mantendría la situación de trienios consolidados durante el periodo 2002-2005 y quinquenios consolidados con anterioridad y posterioridad a esa fecha. De acuerdo con lo establecido en el apartado Segundo, se procedería, en consecuencia, al abono de los atrasos por dicho periodo contabilizados desde un año antes de la interposición de las demandas de impugnación de los Convenios Colectivos 2002-2005 de R. Petróleo y R. Butano y a la actualización de los devengos de antigüedad que en cada caso corresponda.

Quinto.—Si las sentencias fueran desfavorables a la tesis sobre antigüedad mantenida por los firmantes del Acuerdo Marco, a los trabajadores de las sociedades R. Petróleo y R. Butano se les reconocerían los trienios devengados desde el último trienio reconocido en el periodo 2002-2005, en el caso de Repsol Petróleo y quinquenios a valor antiguo y trienios intermedios, en el caso de trabajadores de Repsol Butano.

A los trabajadores a quienes no pudo aplicarse la primera sentencia, por tener una fecha de ingreso posterior a 31 de diciembre de 2002, se les reconocería la consolidación y devengo de trienios desde el momento de su ingreso en el caso de Repsol Petróleo y la diferencia en el valor de los quinquenios y la consolidación intermedia de trienios en el caso de Repsol Butano.

Respecto a los trabajadores de R. Química, se les reconocería el derecho a percibir a valor antiguo los nuevos quinquenios con aplicación de retroactividad, desde un año antes de la interposición de la demanda de impugnación del Convenio Colectivo 2006-2008 (2008), procediéndose al abono de los atrasos.

En cuanto a los trabajadores del resto de las empresas del grupo que puedan estar afectados por esta situación de diferente tratamiento de la antigüedad en su convenio, permanecerían en la misma hasta 31 de diciembre de 2009, examinándose en el seno de la Comisión de Garantía o de Seguimiento, según corresponda, las modificaciones necesarias en el convenio colectivo para la aplicación de esta nueva regulación, que no tendría efectos retroactivos, por lo que los efectos económicos de la nueva situación se producirían con las nuevas consolidaciones de antigüedad a partir de 1 de enero de 2010.

Sexto.—La aceptación individual de esta aplicación supondrá la renuncia de los trabajadores a demandas individuales sobre asunto, y así se hará constar en el documento que a tal efecto recoja dicha aceptación por parte de las personas afectadas.

Disposición transitoria decimotercera.

Con efectos del 01/01/2009 desaparece al haber sido derogada legislativamente, la excepción de colaboración en gestión sanitaria recogida en el Artículo 60 del VII convenio colectivo para los empleados del centro de Cartagena, a los que se abonará siempre que hubieran disfrutado de dicha colaboración por estar en alta a 01/03/2009, un pago único de 600 € por beneficiario con derecho a la ayuda sanitaria.

## ANEXO 1

	Sueldo Base (Art.º 38) Euros/Paga 12 pagas Año	Compensación Beneficios (Art.º 40) Euros Brutos /año	Gratificaciones Extraordinarias (Art.º 39) Euros Brutos /año	Paga de Vinculación (Art.º 41) Euros Brutos /año	Total Anual Bruto
1	5.115,45	7.161,64	10.230,90	892,26	79.670,16
2	4.560,73	6.385,02	9.121,46	892,26	71.127,53
3	3.972,99	5.562,18	7.945,98	892,26	62.076,28
4C	3.912,17	5.477,05	7.824,35	892,26	61.139,72
4B	3.708,38	5.191,73	7.416,76	892,26	58.001,35
4A	3.525,02	4.935,02	7.050,05	892,26	55.177,53
5B	3.374,47	4.724,25	6.748,95	892,26	52.859,06
5A	3.256,99	4.559,79	6.513,99	892,26	51.049,94
6B	2.991,72	4.188,41	5.983,45	892,26	46.964,82
6A	2.842,50	3.979,50	5.685,00	892,26	44.666,75
7B	2.691,53	3.768,13	5.383,05	892,26	42.341,82
7A	2.585,03	3.619,05	5.170,08	892,26	40.701,77
8B	2.466,42	3.453,00	4.932,84	892,26	38.875,14
8A	2.365,22	3.311,30	4.730,42	892,26	37.316,57
9B	2.252,67	3.153,75	4.505,35	892,26	35.583,41
9A	2.171,09	3.039,54	4.342,20	892,26	34.327,10
10B	2.085,06	2.919,08	4.170,12	892,26	33.002,14
10A	2.007,85	2.810,99	4.015,70	892,26	31.813,11
11B	1.942,28	2.719,19	3.884,56	892,26	30.803,43
11A	1.873,16	2.622,41	3.746,30	892,26	29.738,90
12B	1.828,03	2.559,24	3.656,07	892,26	29.043,94
12A	1.758,53	2.461,95	3.517,06	892,26	27.973,65
13B	1.714,00	2.399,59	3.427,98	892,26	27.287,79
13A	1.649,05	2.308,68	3.298,11	892,26	26.287,68
14	1.292,29	1.809,20	2.584,57	892,26	20.793,51
15	1.226,03	1.716,46	2.452,08	892,26	19.773,20

## ANEXO 2

## Plus global de turno

Nivel	Euros paga	Bruto año
6B	423,46	5.081,52
6A	416,33	4.995,96
7B	409,00	4.908,00
7A	403,91	4.846,92
8B	397,55	4.770,60
8A	392,60	4.711,20
9B	387,14	4.645,68
9A	383,14	4.597,68
10B	378,95	4.547,40
10A	375,19	4.502,28
11B	372,02	4.464,24
11A	368,64	4.423,68
12B	366,46	4.397,52
12A	363,08	4.356,96
13B	360,18	4.322,16
13A	357,73	4.292,76
14	328,33	3.939,96
15	322,50	3.870,00

## ANEXO 3

## Compensación horas a descansar

Nivel	Valor hora
6B	15,36
6A	14,42
7B	13,23
7A	12,63
8B	11,54
8A	11,01
9B	10,14
9A	9,79
10B	8,69
10A	8,27
11B	7,79
11A	7,49
12B	6,96
12A	6,70
13B	6,16
13A	5,88
14	4,63
15	3,99



## ANEXO 4

**Paga de Febrero a efectos de futuros cambios de nivel o subnivel**

Nivel	Euros brutos año
4C	662,85
4B	866,19
4A	1.182,86
5B	1.011,35
5A	245,43
6B	1.496,08
6A	998,97
7B	1.823,71
7A	1.466,57
8B	1.239,53
8A	1.120,52
9B	961,31
9A	1.308,66
10B	349,40
10A	495,40
11B	794,59
11A	393,90

## ANEXO 5

**Plus flexibilidad horaria**

Nivel	Hora en días laborables	Horas en fines de semana y festivos
6B	19,21	23,06
6A	18,01	21,62
7B	16,53	19,83
7A	15,79	18,94
8B	14,42	17,32
8A	13,78	16,54
9B	12,65	15,18
9A	12,23	14,67
10B	10,88	13,03
10A	10,35	12,43
11B	9,73	11,65
11A	9,35	11,24
12B	8,69	10,45
12A	8,37	10,04
13B	7,71	9,24
13A	7,35	8,81
14	5,78	6,94
15	4,99	5,98

Los valores de las tablas están fijados para el año 2009 mediante la aplicación de los acuerdos contenidos en el VIII Convenio Colectivo de Repsol Petróleo S..A.

## ANEXO 6

### Política 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:

- a) Un mejor desempeño del puesto de trabajo.
- b) 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.
- c) El desarrollo de un adecuado estilo de dirección.
- d) La ampliación de posibilidades de desarrollo profesional.
- e) La integración de todos los empleados en los objetivos de la Empresa.
- f) La elevación, en su caso, del nivel profesional, especialmente, del personal de menor cualificación.

En consecuencia, los empleados realizarán 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.

La Dirección de la Empresa elaborará los planes de formación, teniendo en cuenta, entre otras cuestiones, la definición de las necesidades actuales de los puestos de trabajo, análisis de las capacidades de los trabajadores, las expectativas de evolución de los puestos y funciones y los planes estratégicos de la Empresa. Se tendrán en cuenta, asimismo, las aportaciones de los representantes de los trabajadores, de acuerdo a lo previsto, en este convenio a través de la Comisión de Formación a la que se alude en el siguiente artículo. 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 y tengan una necesidad de formación validada en esos temas. Estas acciones se desarrollarían, siempre que sea posible, dentro de la jornada laboral. Cuando resulte oportuno, se planificarán programas de formación que puedan tener reconocimiento oficial y/o reconocimiento interno. El desarrollo de estas acciones quedará supeditado a la consecución de las correspondientes subvenciones.

Toda la formación desarrollada en la empresa se registrará en los expedientes personales de los trabajadores a fin de que tenga reconocimiento a nivel del Grupo. Se podrá crear un modelo de certificado para los participantes en las acciones formativas o se utilizará el establecido para las acciones financiadas por la Fundación Tripartita de Formación Continua.

Cuando resulte conveniente para su desarrollo profesional, sujeto a la disponibilidad presupuestaria y posibilidades organizativas, el personal cedido podrá participar en acciones formativas específicas dentro del plan de formación de la empresa de origen.

Se garantiza la participación sindical en los planes de formación de la empresa, a través de las Comisiones de Formación.

En lo relativo al Plan de Formación, esta participación se ejercerá por la representación sindical a través de la Comisión de Formación del Convenio, que estará compuesta por

dos miembros por cada sindicato firmante del presente convenio. Sus funciones serán las siguientes:

- Conocer e informar previamente a su puesta en práctica, y en todo caso dentro del primer trimestre de cada año, 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.
- Ser informada de la ejecución del Plan de Formación, con periodicidad trimestral.
- Ser informada de las solicitudes de permisos individuales de formación realizadas, así como de las resoluciones adoptadas por la Dirección respecto de las mismas.

También será función de la Comisión de Formación dirimir las posibles discrepancias a que dé lugar el proceso de participación en el ámbito de la empresa.

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

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

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

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

Se realizarán reuniones ordinarias de los responsables de formación de los sindicatos firmantes del convenio, para el seguimiento del cumplimiento de los planes de formación y su correcta aplicación.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio podrán solicitar permisos individuales de formación en los términos previstos por el Acuerdo Nacional de Formación Continua vigente. De estas solicitudes se dará conocimiento a las Comisiones de Formación de la Empresa y, en su defecto, a la Comisión de Formación del Acuerdo Marco.