

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

6435 *Resolución de 26 de abril de 2018, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Repsol Lubricantes y Especialidades, SA.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Repsol Lubricantes y Especialidades, S.A. (código de convenio: 90018012011900), que fue suscrito con fecha 5 de marzo de 2018, 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 CC OO, STR y UGT en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 26 de abril de 2018.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA REPSOL LUBRICANTES Y ESPECIALIDADES, S.A.

TÍTULO I

Ámbito de aplicación y disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

Quedan incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo las actividades de elaboración de productos asfálticos y otros derivados del petróleo, el comercio de dichos productos y de otros relacionados con los mismos así como cualquier actividad auxiliar o complementaria de la mencionada anteriormente.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio Colectivo es de aplicación a todos los Centros de Trabajo de Repsol Lubricantes y Especialidades S.A. (RLESA), existentes en la actualidad o que se establezcan en el futuro en el ámbito del territorio español.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

Las condiciones laborales establecidas en este Convenio Colectivo, afectarán a todos los trabajadores que presten sus servicios en Repsol Lubricantes y Especialidades, S.A.

o se contraten durante la vigencia del mismo, sin más exclusiones que las establecidas por norma legal o contractual. En este último caso, el contrato contemplará bajo qué supuestos el empleado podrá solicitar su incorporación al ámbito de aplicación del Convenio.

Artículo 4. *Vigencia.*

El presente Convenio entrará en vigor en el momento de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», y extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre del 2019 retrotrayéndose sus efectos al 1 de enero de 2017, excepto en aquellas materias para las que se establezca expresamente una vigencia o retroactividad diferente.

Artículo 5. *Duración, prórrogas y denuncia.*

La duración de este Convenio será de tres años, finalizando el 31 de diciembre de 2019.

El Convenio podrá denunciarse de forma expresa por cualquiera de las partes, con al menos un mes de antelación a la finalización del periodo de vigencia.

Se acuerda, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores, que una vez denunciado el convenio colectivo y concluida su duración pactada, éste tendrá la ultra actividad que resulte de aplicar las siguientes reglas:

- Dieciocho meses
- O, doce meses contados desde la firma del Acuerdo Marco del Grupo Repsol, si éste plazo resultare mayor al anterior, con un límite máximo de veinticuatro meses contados desde la finalización de la vigencia del Convenio Colectivo/pacto de aplicación.

Lo dispuesto en el presente artículo se entiende sin perjuicio del pleno respeto por las partes del régimen legal y jurisprudencial aplicables en cada momento a la finalización de la vigencia de los convenios colectivos.

No obstante lo anterior, por acuerdo expreso de la Comisión Negociadora y siempre y cuando las condiciones de negociación del Acuerdo Marco así lo justifiquen a criterio de todas las partes integrantes de la misma, podrá prorrogarse la aplicación de las condiciones pactadas en el convenio colectivo vencido más allá del plazo establecido en el párrafo anterior, en los términos y condiciones que en su caso acuerden las partes.

Artículo 6. *Comisión Mixta.*

1. Funciones.

La Comisión Mixta del presente Convenio Colectivo es el órgano encargado de la interpretación, vigilancia y control de su cumplimiento para todos los centros de trabajo de la Empresa.

La Representación sindical en dicha Comisión, junto con el resto de representantes con derecho, si los hubiere, aunque no formen parte de la misma, tienen el carácter de representación legal de todos los trabajadores de la totalidad de la Empresa.

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 Delegados de Personal; 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 su ámbito de representación, la Comisión Mixta 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 Mixta:

- 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 Mixta 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 Mixta.
- 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 siete 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 sus suplentes 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.

La Comisión nombrará un Secretario a elegir entre sus miembros, el cual citará a los miembros de la Comisión y levantará el acta de la reunión.

3. Normas de funcionamiento.

La Comisión Mixta 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.

Las discrepancias que surjan en el seno de esta comisión se someterán a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos previstos en el Título IX del presente Convenio.

- c) En los casos en que sea exigible la intervención previa de la Comisión Mixta en algún procedimiento de solución extrajudicial de conflictos laborales, se dará por cumplido el trámite cuando, transcurridos 15 días laborables 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 respetaran las situaciones personales laborales y económicas que, con carácter global excedan del pacto, manteniéndose estrictamente a título personal.

Artículo 8. *Vinculación a la Totalidad.*

El conjunto de derechos y obligaciones que establece este Convenio constituye un todo indivisible y, por consiguiente, si las Autoridades competentes desautorizasen alguna de sus condiciones, el Convenio quedaría invalidado en su totalidad.

Artículo 9. *Integridad del convenio.*

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

Artículo 10. *Acción Sindical.*

Con carácter general, las partes se remiten a la normativa contenida en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical y demás disposiciones que puedan promulgarse.

Artículo 11. *Edad de jubilación.*

Se estará a lo que determine la normativa en cada momento.

TÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 12. *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 representantes legales de los trabajadores 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 función de los objetivos y recursos de la Empresa, la Dirección definirá su estructura organizativa, asignando a las diversas Unidades las competencias y medios adecuados a su misión y objetivos.

Los organigramas representan formalmente la ordenación de actividades, funciones y recursos humanos, identificándose cada uno de los puestos de trabajo en el Inventario de Puestos y desarrollándose los procedimientos internos y de coordinación, así como las descripciones funcionales, en el Manual de Organización.

La empresa se compromete a tratar de optimizar los recursos internos de todos los trabajadores de RLESA dentro de la gestión de Personas y Organización.

Cuando en una empresa se introduzcan nuevas tecnologías que pueden suponer para los trabajadores modificación sustancial de condiciones de trabajo, o bien un periodo de formación o adaptación técnica no inferior a un mes, se deberán comunicar las mismas con carácter previo a los representantes de los trabajadores en el plazo suficiente para poder analizar y prever sus consecuencias en relación con: empleo, salud laboral, formación y organización del trabajo, aspectos éstos sobre los que deberán ser consultados. Asimismo, se facilitará a los trabajadores afectados la formación adecuada y precisa para el desarrollo de su nueva función. La introducción de nuevas tecnologías comportará, si procede, la actualización de la evaluación de riesgos laborales.

TÍTULO III

Sistema de clasificación profesionalArtículo 13. *Grupos profesionales.*

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

- Técnico superior.
 - Titulación/Aptitudes Profesionales: Título académico de grado superior o nivel de conocimientos equivalente a juicio de la Dirección.
 - Contenido de la prestación: desempeña funciones, con mando o sin él, propias de su titulación o experiencia.
- Técnico medio
 - Titulación/Aptitudes Profesionales: Título académico de grado medio o nivel de conocimientos equivalente a juicio de la Dirección.
 - Contenido de la prestación: desempeña funciones, con mando o sin él, propias de su titulación o experiencia.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.

- 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 14. *Puestos o áreas de trabajo.*

Se entiende por puesto o área de Trabajo el conjunto de funciones, deberes, atribuciones y responsabilidades asignadas a uno o más trabajadores y que están encuadradas en un mismo Grupo Profesional.

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.

Cada trabajador deberá desempeñar básicamente las funciones propias de su puesto o área de Trabajo. No obstante, si dichas funciones no ocupasen plenamente su jornada laboral, los empleados realizarán los trabajos que se les asignen, de acuerdo a su formación, experiencia y clasificación profesional.

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

Artículo 15. *Retribuciones.*

Dentro de cada grupo profesional existirán los siguientes niveles salariales, en función del desempeño y el desarrollo profesional:

1. Nivel de entrada. Corresponde al nivel inferior del Grupo Profesional. Se aplicará a los trabajadores de nuevo ingreso, que permanecerán en él durante los primeros dos años de actividad laboral.
2. Nivel Básico. Es el nivel fijado dentro del Grupo profesional para un Desempeño adecuado del puesto de trabajo, con el grado de experiencia requerido.
3. Niveles de Desarrollo. Son los niveles superiores al Nivel Básico incluidos en el grupo profesional, a los que podrá acceder el trabajador a través de acciones de Desarrollo Profesional (DCP).

Los niveles de Entrada, Básico y de Desarrollo para cada Grupo Profesional son los que se establecen en el Anexo I.

Artículo 16. *Subniveles.*

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

Artículo 17. *Desempeño del puesto de trabajo.*

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

Existirán los siguientes grados de desempeño:

1. Desempeño adecuado del puesto.

El desempeño adecuado del puesto se alcanza cuando se cumplen los objetivos generales del puesto con un nivel de eficacia y calidad adecuados mediante el desarrollo de las funciones asignadas al mismo. Se corresponde con los siguientes criterios:

- Conocimientos y experiencia adquiridos en el desarrollo de las funciones que aseguren la realización de las mismas en las adecuadas condiciones de eficacia, calidad y productividad.
- Asume la responsabilidad sobre los aspectos de su trabajo relacionados con las actividades habituales asignadas.
- El desarrollo de las funciones requiere sólo una supervisión periódica por parte de su superior.
- Realiza las actividades habituales asignadas a su puesto o área de trabajo, incluidas aquellas normalizadas (para las que existen procedimientos establecidos) con amplio margen de autonomía.
- Favorece el trabajo en equipo para mejorar la eficacia de su unidad o área.
- Colabora con el personal de menor experiencia asignado a su unidad.

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

2. Desarrollo superior del puesto.

Existirá un desarrollo profesional del puesto que podrá alcanzarse mediante una mayor formación y un mayor nivel de competencia y aportación, adquiriendo la capacitación necesaria para desempeñar otras funciones del mismo Grupo Profesional o para optar, en su caso, a puestos de distinto Grupo Profesional, todo ello traducido en:

- Mejor desempeño del puesto que conlleve un incremento de la eficacia y productividad mediante la acumulación y puesta en práctica de conocimientos y experiencia.
- Mayor contribución a los resultados de su unidad.
- Mayor autonomía e iniciativa en el desempeño del trabajo.
- Esfuerzo y éxito en el desarrollo como profesional 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.

El desarrollo profesional y la consiguiente promoción económica se ajustarán, salvo en los Técnicos Superiores, a los programas de capacitación y desarrollo, cuya implantación obedecerá a las necesidades organizativas de la Compañía y se ajustará a los presupuestos habilitados por ésta al efecto.

El sistema se articulará de acuerdo al procedimiento recogido en la Norma de Desarrollo de Carreras Profesionales (DCPs) del Anexo VI.

Artículo 18. *Garantía profesional.*

- Cada empleado quedará encuadrado en un Grupo Profesional.
- La prestación debida por cada empleado quedará delimitada por su Grupo Profesional y, en su caso, por los Grupos Profesionales equivalentes, en los términos del artículo 20 (Movilidad funcional). La inclusión, con carácter habitual, de funciones propias de un Grupo Profesional distinto a aquél en el que esté encuadrado un puesto se realizará por vía de DCPs. Cuando se produzcan cambios que impliquen modificación sustancial de

las condiciones de trabajo, se estará a lo dispuesto en la normativa legal o convencional de aplicación.

– Para el empleado que haya sido titular de varios puestos encuadrados en distintos Grupos Profesionales, la garantía profesional será la del nivel adquirido en el puesto incluido en el Grupo Profesional de mayor Nivel Básico.

Se exceptúan de todo lo anterior las situaciones previstas en los programas de DCP's.

Artículo 19. *Cómputo de los períodos de permanencia.*

1. Reconocimiento de períodos previos.

Se reconocerán, a efectos de cómputo del devengo de antigüedad y tiempo de permanencia en el nivel de entrada, los periodos previos de contratación temporal. Este reconocimiento afectará a los trabajadores y trabajadoras contratados bajo cualquier modalidad.

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 con diferente empresa del Grupo Repsol con un trabajador o trabajadora que previamente hubiera suscrito con una empresa del Grupo Repsol 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 este haya desempeñado funciones similares encuadradas en la misma actividad.

El periodo máximo de permanencia en el nivel de entrada queda establecido en dos años.

Artículo 20. *Movilidad funcional.*

La prestación debida por cada trabajador quedará establecida por su Grupo Profesional y nivel de desarrollo profesional alcanzado, 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.

La movilidad funcional se producirá normalmente dentro del Grupo Profesional, con las limitaciones derivadas de las titulaciones exigidas para la prestación laboral, sin menoscabo de la dignidad del empleado y sin perjuicio para su formación y promoción.

Puede darse excepcionalmente movilidad funcional con otro Grupo Profesional equivalente, distinto del propio, en los casos que se señalan a continuación, y siempre de acuerdo a la formación y experiencia del empleado. A estos efectos, se consideran Grupos Profesionales equivalentes los siguientes:

- Técnicos Superiores, con Técnicos Medios.
- Técnicos Medios, con Mandos Intermedios y Técnicos Ayudantes.
- Mandos Intermedios, con Técnicos Ayudantes.
- Técnico Ayudante con Oficiales Cualificados o Administrativos.
- Oficiales Cualificados, con Operarios.

La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional que el empleado tenga asignado estará justificada en razones técnicas u organizativas.

Artículo 21. *Trabajo de grupo profesional con nivel básico superior.*

La Empresa, en caso de necesidad, podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos de distinto Grupo Profesional al suyo, reintegrándose el trabajador a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Cuando se desempeñen funciones de Grupo Profesional de Nivel Básico superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el empleado tendrá derecho, mientras dure esa situación, a percibir un nivel Salarial superior al consolidado individualmente, con el tope del Nivel de Desarrollo máximo de su Grupo profesional.

Se establece la siguiente fórmula para el cálculo:

$$\frac{(\text{Asignado} + \text{P. Conv. mín.}) \text{ Superior} - (\text{Asignado} + \text{P. Conv. mín.}) \text{ Personal} * 8 * \text{nro. días efectiva. trab.}}{\text{Jornada Anual}}$$

Las compensaciones resultantes de la fórmula se establecen en el anexo IV.

Sin perjuicio de lo anterior, 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 superior de más de seis meses durante un año u ocho meses durante dos años, consecutivos o alternos, podrá reclamar ante la dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada.

No será de aplicación lo establecido en este artículo para todas aquellas funciones de Grupo Profesional con Nivel Básico superior que se desempeñen temporal o definitivamente como consecuencia de DCP.'s.

Artículo 22. *Trabajo de grupo profesional con nivel básico inferior.*

Si existen razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y fuera preciso encargar a un empleado la realización de tareas correspondientes a un Grupo Profesional de inferior Nivel Básico, y que no tuviese la consideración de Grupo Profesional equivalente conforme a lo dispuesto en el artículo 20, porque dichas tareas no pudieran ser realizadas por otro empleado de Grupo Profesional de inferior nivel básico, se hará con carácter excepcional y por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su clasificación profesional, y comunicándolo a sus representantes legales.

Lo establecido en este artículo no será aplicable cuando el cambio se realice a petición del empleado, en cuyo caso se estará a lo acordado por las partes. Se entienden incluidas en este caso las situaciones actualmente existentes y consolidadas en la organización, así como las derivadas de la recolocación de personal excedentario y las motivadas por acciones de DCP.

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

La Dirección podrá asignar a una vacante por nueva creación, rotación o baja del titular, a cualquier empleado dentro del mismo Grupo Profesional o entre Grupos Profesionales equivalentes, en las condiciones previstas en el artículo 20 con las limitaciones derivadas de la titulación académica exigida para ejercer la prestación laboral. Dicha asignación no implicará necesariamente modificaciones en el nivel retributivo. La cobertura de vacantes en puestos clasificados en los Grupos Profesionales de Técnicos Superiores, Técnicos Medios y Mandos Intermedios, puede hacerse por libre designación de la Dirección. La cobertura de vacantes en los restantes puestos, siempre que suponga cambio a Grupo Profesional de Nivel Básico Superior, se realizará por programas de DCP. Se exceptúa de lo anterior y, por tanto, será de libre designación la cobertura de los puestos de Secretaria/o de Dirección.

1. Coberturas definitivas.

Se tomarán las medidas precisas para que las vacantes sean cubiertas, de ser posible, antes de la baja del titular, o en un plazo máximo de tres meses desde la ausencia si el origen de la vacante es de carácter imprevisto. En este último supuesto, de preverse la generación de horas extraordinarias, durante este período y el tiempo que dure la efectiva incorporación de su nuevo titular, por finalización de sus tareas anteriores y formación / adaptación al nuevo puesto, en el grado mínimo requerido, se procederá a la cobertura

provisional del puesto, en cuestión, a través de las diferentes modalidades de contratación directa legalmente establecidas, preferentemente con un contrato de interinidad.

A estos efectos y de acuerdo con el artículo 4 del Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, el trabajador designado para el puesto vacante será declarado con derecho a reserva de puesto de trabajo, desde su nombramiento hasta su efectiva incorporación, en tanto realice las actividades a que hace referencia el párrafo precedente.

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

Los mecanismos previstos en este artículo deben adecuarse a las medidas a adoptar como consecuencia de la variación en las previsiones de volumen de empleo.

2. Coberturas temporales.

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 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.

3. 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 del Grupo Repsol 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.

La Comisión de Seguimiento del IX Acuerdo Marco del Grupo Repsol velará por el adecuado funcionamiento de las bolsas de empleo.

4. Cambio de nivel retributivo.

El empleado que pase a ocupar un puesto encuadrado en un Grupo Profesional de Nivel Básico superior al de origen, consolidará el Nivel Básico del nuevo Grupo, salvo que su nivel salarial fuera ya igual o superior, en cuyo caso se le asignara el Nivel Salarial superior al que tuviera consolidado, con el tope del Nivel de Desarrollo máximo del Grupo Profesional, iniciando desde este punto su desarrollo en el nuevo Grupo Profesional. En el supuesto que la diferencia entre el nivel de la persona y el básico del nuevo grupo sea de medio nivel, percibirá un nivel más del que tiene asignado en el momento de la cobertura definitiva de la vacante.

El cambio de nivel retributivo podrá efectuarse también:

- Por asignación de Niveles o Subniveles Salariales dentro del mismo Grupo, como promoción por desarrollo profesional. En los Grupos Profesionales de Técnicos Superiores, Técnicos Medios y Mandos Intermedios, la asignación de Niveles o Subniveles Salariales puede hacerse por libre designación de la Dirección.
- Por cumplimiento de las condiciones establecidas en los DCP convocados, o en los programas de adaptación al Puesto de Trabajo.

TÍTULO IV

Traslados, ingresos y ceses

Artículo 24. *Movilidad geográfica.*

En el caso de movilidad geográfica se pueden dar dos situaciones:

A) Traslado.

Se entiende por traslado el cambio de centro de trabajo que exija para el trabajador un cambio permanente de residencia.

El traslado podrá realizarse:

1. A petición del trabajador

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

El trabajador tendrá derecho a una licencia de 5 días retribuida percibiendo en su caso las compensaciones vigentes 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.

2. Por mutuo acuerdo de empresa y trabajador.

Cuando el traslado se efectúe por mutuo acuerdo entre empresa y trabajador, o bien cuando se deba a que un empleado sea designado para ocupar una vacante a cuya cobertura hubiera concurrido por decisión propia a través de los canales de oferta interna en vigor en el Grupo; serán de aplicación las condiciones previstas en el n.º 3 de este artículo. 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 excedente de estructura y esté encuadrado en el Grupo profesional a que pertenezca el puesto a cubrir, siempre que tenga menos de 50 años y haya rechazado una primer propuesta/asignación.

Con ocasión del traslado por decisión de la Dirección de la Empresa, siempre que se haya producido a partir del 1 de enero de 2017, ésta abonará al trabajador:

– Gastos de traslado:

Se considerarán como tales los gastos de transporte de familiares y mudanza de enseres, entre la localidad de origen y la de destino.

– Prestación por traslado:

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

- Trabajador: 11.057,18 €.
- Cónyuge o pareja de hecho: 3.317,10 €.
- Hijo: 1.658,56 €.

Se considerarán los hijos incluidos como beneficiarios de asistencia sanitaria en la cartilla de la Seguridad Social de cualquiera de los cónyuges o miembros de la 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 importe de esta prestación tendrá durante dos años, a contar éstos desde la fecha de traslado, la condición de préstamo sin interés de la Empresa al interesado, a reintegrar, por tanto, por el trabajador si en el curso de este período de tiempo causa baja en la empresa, salvo que dicha baja obedeciera a fallecimiento, invalidez o excedencia forzosa. A estos efectos, quedarán afectados a la devolución de la cantidad correspondiente, los haberes del trabajador.

– Ayuda de Vivienda.

El trabajador podrá elegir una de las dos opciones siguientes:

1. Ayuda a fondo perdido de 26.531,58 €. para la compra de vivienda, que, al igual que la prestación por traslado, tendrá durante dos años el carácter de préstamo sin interés con las mismas salvedades que se establecen en el punto anterior. El trabajador deberá acreditar la compra de vivienda en el momento de optar por esta alternativa.
2. Ayuda de alquiler de 442,29 € mensuales durante 7 años.

No obstante, si después de haber elegido la opción 2 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, sólo uno de los cónyuges 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.

La cuantía máxima de dicho crédito será el 70% del valor de tasación de la vivienda, sin que pueda exceder de 55.094,50 €.

Dicho crédito se concederá por un plazo de 6 meses, salvo que la venta se produzca antes. No obstante, si en algún caso se apreciaran dificultades especiales para la venta de la vivienda, la Comisión de Garantía podrá conceder una prórroga a determinar según las circunstancias que concurran. Durante esta prórroga el crédito devengará el interés legal del dinero vigente a la fecha de la concesión de la misma, abonándose mediante descuento en la nómina mensual.

– Licencia por traslado.

Se establece una licencia retribuida de un máximo de 10 días naturales ininterrumpidos o 7 laborales fraccionados, a opción del trabajador, en un máximo de dos períodos, determinándose en cada caso su duración en base a las necesidades concretas para efectuar el cambio de residencia.

Los importes recogidos en este apartado lo son con valor 2017. Esta revisión no resultará de aplicación a las ayudas ya concedidas, sino única y exclusivamente a los

efectos de determinar el importe fijo correspondiente para aquellos trabajadores que resulten afectados en años posteriores.

Si por traslado uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si fuera trabajador de la misma empresa, tendrá derecho preferente a ocupar las vacantes que puedan producirse en el nuevo centro de trabajo al que ha sido destinado su cónyuge siempre que así lo solicite expresamente y exista vacante en igual o similar puesto de trabajo que el que viniera desarrollando

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.

Artículo 25. *Ingresos, contratación temporal, periodo de prueba y preaviso por cese voluntario.*

1. Ingresos:

Tendrán derecho preferente para el ingreso, en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la empresa con carácter eventual, interino, o por cualquier otro contrato por tiempo determinado, contrato a tiempo parcial, contrato para la formación y el aprendizaje, y, contrato en prácticas. Tendrán igual derecho quienes estén en posesión de la titulación oficial o certificado de profesionalidad requeridos para el puesto de trabajo a cubrir, así como haber realizado previamente cursos de formación profesional relacionados con el mismo.

En cada centro de trabajo la Dirección, comunicará a los representantes de los trabajadores:

- a) El puesto o puestos de trabajo que se prevé cubrir.
- b) Las condiciones que deben reunir los aspirantes.
- c) Las pruebas de selección a realizar.
- d) La documentación a aportar por los aspirantes.

Los representantes de los trabajadores, que podrán emitir informe al respecto una vez recibida la información indicada anteriormente, velarán por su aplicación objetiva, así como por la inexistencia de discriminación en los términos previstos en el Plan de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las empresas del Grupo Repsol.

Cuando existan vacantes en puestos de trabajo que no impliquen mando o confianza, la Dirección de la empresa, salvo acuerdo en contrario con los representantes de los trabajadores, previamente a acudir a la contratación de personal externo a la empresa, informará por los medios habituales establecidos en la Empresa, con la finalidad de que cualquier trabajador pueda optar al proceso de selección del puesto que se pretende cubrir.

2. Contratación temporal:

A) Contrato para obra o servicio determinados:

Los contratos de obra y servicio determinados que se concierten durante la vigencia del presente convenio colectivo tendrán, como máximo, la duración tope determinada en el Convenio General de la Industria Química en vigor en el momento de la contratación.

B) Contrato eventual por circunstancias de la producción:

Los contratos de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, tendrán como máximo, la duración tope determinada en el Convenio General de la Industria Química en vigor en el momento de la contratación.

C) Contrato de interinidad:

Sin perjuicio de lo establecido en el apartado c) del artículo 15 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el contrato de interinidad podrá concertarse para sustituir a trabajadores que estén disfrutando sus vacaciones.

D) Contrato de formación y aprendizaje:

El contrato de formación y aprendizaje tendrá como objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el adecuado desempeño de un oficio o de un puesto de trabajo de los enumerados en la Disposición Adicional 1ª.

Este contrato se podrá celebrar con trabajadores que hayan cumplido los dieciocho años de edad y menores de la edad máxima legalmente prevista para esta modalidad de contrato.

En caso de contratación de trabajadores bajo la modalidad de contrato de formación y aprendizaje, su retribución será el 80 y el 90 por 100 del salario del Nivel de Entrada del Grupo Profesional en que se encuadre el trabajador, para el primer y segundo año de duración del contrato, respectivamente.

E) Contrato de trabajo en prácticas:

Se entenderán referidos a esta modalidad contractual, los encaminados a concertar con quienes estuvieran en posesión de un título universitario o de formación de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, o de certificado de profesionalidad, todo ello en la forma prevista en el artículo 11.1 del Estatuto de los Trabajadores.

La retribución garantizada de los trabajadores contratados en prácticas será el 65 u 80 por 100 del Salario del nivel de entrada del Grupo profesional en que realice la prestación de su relación laboral, durante, respectivamente, el primero y segundo año de vigencia del contrato.

F) Contrato a tiempo parcial:

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 12 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, podrá ampliarse el número de horas complementarias previsto para esta modalidad contractual hasta un 50% de las horas ordinarias objeto del contrato. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y las complementarias deberá ser inferior a la jornada máxima que rija en la empresa.

G) Contratos de servicios:

Dentro de la política de optimización de los recursos humanos y en coherencia con los mecanismos de adaptación de plantillas establecidos en el presente Acuerdo, se favorecerá la recolocación del personal disponible vía reducción de contratación de servicios.

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

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

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

H) Empresas de trabajo temporal:

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

En los casos en que la urgencia de la necesidad no permita acudir al mercado laboral directo, se recurrirá a los servicios de empresas de trabajo temporal. En estos casos, se informará con carácter previo a la representación sindical, exponiendo las razones de urgencia concurrentes.

Con independencia de las obligaciones de información a la representación de los trabajadores en el seno de las empresas, establecidas por la legislación vigente en esta materia, trimestralmente se informará a la Comisión de Seguimiento del IX Acuerdo Marco sobre el número de contratos de puesta a disposición suscritos en el Grupo y las razones por las que se ha recurrido a dicha contratación.

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

Los acuerdos anteriores se han alcanzado teniendo en cuenta la actual regulación de los contratos temporales y de los de puesta a disposición a través de Empresas de Trabajo Temporal. De producirse una modificación legal sustancial en la regulación de estos contratos, ambas partes quedan obligados a reunirse para analizar la nueva situación y adecuarse a ella.

I) Sucesión de contratos temporales.

En el supuesto de que la encadenación de contratos con la misma o análoga causa y/o para realizar la misma actividad productiva lo sea de contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, los referidos plazos no podrán exceder del tope máximo establecido en el Convenio General de la Industria Química para estos supuestos.

Igual regla regirá en aquellos supuestos en que en un mismo puesto de trabajo sea cubierto mediante la encadenación de dos o más contratos temporales, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal. En este caso se transformará en indefinido el contrato del trabajador que, en el momento de superarse los plazos indicados anteriormente, estuviere ocupando el puesto de trabajo en cuestión. Lo establecido en el presente párrafo será de aplicación al contrato que se encontrare vigente a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio.

3. Periodo de prueba:

La duración máxima del periodo de prueba se establecerá en el contrato de trabajo que en ningún caso podrá exceder de las siguientes duraciones:

- Grupos Profesionales de Técnicos Superiores y Técnicos Medios: Seis meses.
- Resto de Grupos Profesionales: Tres meses.

4. Preaviso por cese voluntario:

El trabajador que desee cesar voluntariamente en la Empresa tendrá la obligación de ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los plazos de preavisos siguientes:

- Grupos Profesionales de Operario: 10 días.
- Resto de Grupos Profesionales: 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 26. *Jornada anual.*

La jornada laboral anual es de 1.728 horas de trabajo efectivo al año, respetándose, a título personal, las condiciones más beneficiosas que pudieran existir.

Con efectos desde el 1 de enero de 2018, los empleados de Repsol Lubricantes y Especialidades, adscritos a los centros de trabajo de Campus, Tres Cantos y Móstoles, pasarán a tener una jornada anual de 1691 horas.

Dicha jornada será de aplicación a estos empleados mientras estén adscritos a los centros de trabajo de Campus, Tres Cantos o Móstoles, pasando a aplicarse la jornada del Convenio Colectivo de referencia si los citados empleados fueran adscritos a otro centro de trabajo. Dicha reducción no será acumulativa a la que eventualmente pudiera acordarse en otros convenios de distinto ámbito.

Con efectos desde el 1 de enero de 2019, se aplicará una reducción de 8 horas en cómputo anual a los empleados de Repsol Lubricantes y Especialidades no adscritos a los centros de trabajo de Campus, Tres Cantos y Móstoles, pasando a tener una jornada anual de 1720 horas.

Esta reducción de jornada no será acumulativa a la indicada en el párrafo anterior.

En aquellos supuestos en que un empleado o empleados tengan reconocido a título individual o colectivo, una jornada de trabajo efectiva inferior o un descanso adicional al reconocido a otros colectivos de su misma Compañía, ya sea por acuerdo, convenio colectivo o por sentencia judicial, la reducción de jornada derivada de este artículo les será de aplicación exclusivamente hasta el límite de 1684 horas, sin que tengan derecho a una reducción adicional de jornada superior a dicho límite.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

Artículo 27. *Jornada ordinaria.*

Anualmente se confeccionará el cuadro horario y el calendario laboral.

El trabajo se prestará de lunes a viernes, en jornada partida de mañana y tarde, excepto durante el período de jornada intensiva de verano, del 15 de Junio al 30 de Septiembre, en el que el horario será continuado de mañana. Se exceptúan:

- Las oficinas de Madrid y Delegaciones Comerciales, donde el período de jornada intensiva será el establecido en el epígrafe de Horario de Oficinas en Madrid.
- Las factorías de Puertollano, donde para el personal de jornada ordinaria y a partir de la firma de este Convenio será de aplicación la jornada intensiva durante todo el año conforme a lo establecido en el acta del 20-12-2011 del VI Acuerdo Marco del Grupo Repsol.
- Las factorías de Asfaltos (Rábade y Santander), donde por razones de producción y las especiales características de la actividad que desarrollan se podrá aplicar horario de

jornada intensiva al personal de jornada ordinaria en períodos valle, es decir entre los meses de noviembre y febrero. En su caso, el personal de jornada ordinaria disfrutará los descansos compensatorios del personal a turnos, como contraprestación al no disfrute de la jornada intensiva, siendo su jornada de trabajo de 8 horas diarias.

Las jornadas anuales inferiores reconocidas a título personal se ajustarán mediante el horario de salida.

Sin perjuicio del mantenimiento de la jornada anual pactada, en aquellos centros o colectivos que tengan jornada partida se establece, con los ajustes precisos en la jornada diaria para el cómputo de la anual, la jornada intensiva durante todos los viernes del año, excepto para:

- Personal a turnos.
- Factorías de asfaltos (excepto aquellos centros que con anterioridad a la firma de este Convenio disfrutaban de jornada intensiva).

Horario de Oficinas en Madrid:

El horario y calendario en los centros de Madrid y Delegaciones Comerciales con régimen de trabajo no a turnos, se ajustará a partir de la fecha de firma del presente Convenio de conformidad a los siguientes criterios:

- Jornada partida.

Hora de entrada: Las 8 h. 30 minutos.

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

Comida: 45 minutos.

Flexibilidad comida: Mínimo 45 min. y máximo 2 horas.

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:

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.

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 según lo establecido en este Convenio Colectivo.

Hora de entrada: 8 h.

Flexibilidad de entrada: desde las 7 h. 30 min. hasta las 9 h. 30 min.

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

En las oficinas centrales de Madrid y Delegaciones Comerciales los seis días anuales, adicionales a los días de vacaciones, deberán disfrutarse en el año en curso y, en todo caso, no más tarde de la primera quincena de enero del año siguiente.

Los días 24 de diciembre y 31 de diciembre serán considerados como descanso por ajuste de jornada anual en el supuesto de coincidir estos días entre lunes y viernes. En ese caso, se ajustarán a razón de cuatro horas por cada uno de esos días en el calendario y jornada anual establecida.

Cómputo mensual Sede Central de Repsol:

Los trabajadores con jornada ordinaria, ubicados en la Sede Central de Repsol, les será de aplicación un cómputo mensual de jornada. Quedan excluidos de este cómputo los trabajadores a turnos, así como aquellos puestos de trabajo que la Dirección considere incompatibles por tener establecido un horario especial o un horario rígido que les impida disfrutar de esta medida.

Este cómputo mensual será de aplicación durante todo el año, tanto en jornada ordinaria como en jornada intensiva.

Los aspectos generales para el cómputo mensual serán los siguientes:

- Límite máximo: no podrá superarse el cómputo de diez horas diarias en jornada ordinaria, ni de ocho horas en jornada intensiva.
- Límite mínimo: deberán realizarse al menos seis horas diarias de trabajo efectivo en oficina durante la jornada ordinaria, y cinco horas y media en jornada intensiva.
- Presencia obligatoria: de 9:30 a 13:30, y de 15:30 hasta la hora de salida fijada según el calendario y la jornada laboral aplicable al trabajador.

Dentro del límite mínimo de jornada diaria a realizar, el cómputo mensual será compatible con la reducción de jornada y el teletrabajo, a excepción de aquellas reducciones de jornada que supongan una realización de menos de seis horas al día en jornada ordinaria y cinco horas y media al día en jornada intensiva.

Los trabajadores de los centros del Centro Tecnológico Repsol Móstoles 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 manifestaron expresamente su deseo de mantener las condiciones anteriores a la implantación del horario establecido en el presente apartado para el personal de oficinas de Madrid. Estas personas podrán adherirse al nuevo calendario y horario arriba indicado en 2017, para lo cual deberán comunicarlo al SAE, siendo el cambio efectivo el 1 de enero de 2018. 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 28. *Jornada a turnos rotativos.*

El trabajo a turnos y, consiguientemente los cuadrantes, se ajustará 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 entre los distintos componentes del área de trabajo.

Ningún empleado 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 empleado, el saliente permanecerá en su puesto en tanto se le procura un sustituto.

Las ausencias serán cubiertas mediante el procedimiento que la Dirección considere más adecuado a las circunstancias que concurran en cada caso, bien redistribuyendo al personal disponible, bien anticipando o retrasando la entrada o salida del empleado que cubra la ausencia.

Esta regulación del trabajo a turnos no supone por sí misma modificación en el actual sistema de cuadrantes ni en la distribución horaria de la jornada.

Artículo 29. *Jornadas flexibles.*

Dadas las especiales características de la actividad de la Compañía, la Dirección, con el fin de evitar la realización de horas extraordinarias, podrá establecer temporalmente jornadas flexibles de hasta doce horas en los siguientes supuestos:

- Atender períodos punta de trabajo.
- Grandes reparaciones urgentes de equipos.
- Paradas y puestas en marcha de instalaciones.

El número máximo de jornadas flexibles por empleado será de cuarenta y cinco al año.

Por otra parte, el empleado que realice jornadas flexibles de doce horas, no podrá estar en dicha situación más de veintiuna jornadas consecutivas, teniendo derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por períodos de hasta catorce días, de día y medio interrumpido.

En los supuestos en los que por necesidades organizativas de la Compañía fuese necesario superar dichos límites, se estará a lo acordado por la Dirección y los Representantes de los Trabajadores.

El procedimiento a seguir en estos supuestos será el siguiente:

- Los casos programables, se comunicarán a los interesados y a los Representantes de los Trabajadores con la máxima antelación posible, para examinar conjuntamente las posibles alternativas, estableciéndose un período mínimo de preaviso de siete días, salvo que la incidencia se conozca con menor antelación, y cumpliendo con la legislación vigente en todo caso.

- En los casos imprevistos y, por tanto, no programables, simultáneamente a la adopción de la medida se comunicara ésta a los Representantes de los Trabajadores.

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

Independientemente de dicho descanso, el empleado percibirá una compensación económica por cada hora de exceso sobre su jornada diaria normal, en concepto de plus de Flexibilidad Horaria, del 100% del valor de la hora base utilizado para el cálculo del importe de las horas extraordinarias de acuerdo con la tabla de valores que figura en el Anexo III.

La fecha de descanso se establecerá por mutuo acuerdo entre el empleado y su superior jerárquico, de tal forma que no se provoque la realización de horas extraordinarias o nuevas prolongaciones de jornada.

Si en los dos primeros meses del señalado período de cuatro, no se hubiera disfrutado o programado de mutuo acuerdo el descanso compensatorio, la Dirección ofrecerá al empleado 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.

Artículo 30. Vacaciones.

Todos los empleados tendrán derecho a disfrutar de 22 días laborables de vacaciones retribuidas por año, computándose a efectos de devengo, desde el 1 de enero al 31 de diciembre del año correspondiente.

En el año natural de inicio de la relación laboral, el personal de nuevo ingreso disfrutará dentro del mismo la parte proporcional que corresponda según el número de meses trabajados durante el año.

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

Las vacaciones deben ser disfrutadas dentro del año natural al que correspondan, preferentemente en los meses de julio, agosto y septiembre, período durante el cual el empleado tendrá derecho a disfrutar al menos de 11 días laborables de vacaciones, fijando la fecha de su disfrute de mutuo acuerdo cada empleado con su línea de mando. Si por razones de trabajo, las vacaciones no estuvieran totalmente saldadas al 31 de diciembre del año correspondiente, en todo caso deberán disfrutarse antes del 31 de marzo del siguiente año.

Las vacaciones serán retribuidas conforme al promedio obtenido por el trabajador por todos los conceptos en jornada normal, en los tres meses trabajados anteriores a la fecha de iniciación de las mismas, con valores actualizados en todo caso al año en curso.

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 31. *Licencias retribuidas.*

1. Quince días naturales en los casos de matrimonio. Se podrá adelantar el inicio de esta licencia, siempre que los días laborables del total de la misma no superen los que le hubieran correspondido al trabajador de iniciarla en la fecha del matrimonio. En cualquier caso la fecha de celebración debe estar incluida en los 15 días de licencia.

2. Tres días naturales por nacimiento de hijos/as que se disfrutarán inmediatamente después del nacimiento. Este permiso se ampliará hasta 4 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 1 día adicional (total 5 días).

3. Dos días naturales en caso de hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, accidente o grave enfermedad diagnosticada por facultativo o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que podrán ampliarse hasta cuatro cuando medie necesidad de desplazamiento al efecto, siguiéndose en este último caso las reglas fijadas en el apartado anterior en cuanto a las distancias y la ampliación de la licencia.

4. Un día natural en caso de matrimonio de hijos, padres o hermanos del trabajador o su cónyuge en la fecha de la celebración de la ceremonia.

5. Durante un día por traslado de su domicilio habitual.

6. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y compensación económica. En el resto de supuestos, los trabajadores que el día anterior al cumplimiento del deber inexcusable de carácter público y personal tengan asignado turno de noche, podrán disfrutar del permiso retribuido durante este último, siempre y cuando la citación al correspondiente deber sea anterior a las 14.00 horas.

7. Por el tiempo indispensable para la asistencia a exámenes cuando el trabajador curse con regularidad estudios para la obtención de un Título académico o profesional. Los trabajadores que el día anterior al examen tengan asignado turno de noche podrán disfrutar del permiso retribuido durante este último, siempre y cuando la convocatoria al correspondiente examen sea anterior a las 14.00 horas.

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

9. Por el tiempo indispensable para acompañar a consultorio médico a un pariente de primer grado que esté a cargo del trabajador, siempre y cuando el horario de dicho consultorio sea coincidente con el de su jornada laboral.

10. En los casos de nacimientos 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.

11. Por el tiempo indispensable, cuando por razón de enfermedad el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo, o personal debidamente acreditado sean o no de la Seguridad Social.

No se tendrá derecho a la licencia contemplada en el presente apartado, cuando la asistencia a consulta médica se produzca en un centro de carácter privado y el facultativo elegido por el trabajador garantice la atención tanto en horario de mañana como de tarde.

A efectos del disfrute de la licencia por hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad contemplada en el apartado 3 se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- a) Solamente se entenderá por hospitalización la estancia en centro hospitalario, con parte de ingreso, por 24 horas o más.
- b) La asistencia o estancia de un pariente en urgencias no supone su hospitalización salvo que ésta sea superior a 24 horas y, por ello, solamente en este último caso se genera el derecho a la licencia por hospitalización contemplada en el apartado 3º del presente artículo.
- c) Para el disfrute de la licencia será requisito indispensable entregar el correspondiente parte de ingreso en centro hospitalario del pariente del trabajador, que justifique su estancia en las dependencias del mismo.
- d) Los supuestos de hospitalización se refieren a cada una de las hospitalizaciones del familiar afectado, sin diferencia según las causas que la originan sean una misma o distintas.

En todos los supuestos de licencias contemplados en el presente artículo el inicio del disfrute de la licencia debe coincidir con el inicio del hecho causante, salvo en los casos de hospitalización en los que la licencia podrá ser disfrutada posteriormente, pero siempre y cuando en ese momento persista la baja médica del pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, pudiendo disfrutarse en éste último caso, a elección del trabajador, en días sucesivos o no y siempre que medie el suficiente preaviso. 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 el apartado 3 y nunca superior al tiempo prescrito de asistencia domiciliaria.

A efectos del disfrute de la licencia por el tiempo indispensable para acompañar a consultorio médico a un pariente de primer grado que esté a cargo del trabajador se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- a) Que es de aplicación para el acompañamiento del cónyuge cuando reúna los restantes requisitos que se mencionan en este apartado.
- b) Se entenderá que el cónyuge o familiar de primer grado está «a cargo» del trabajador a efectos del acompañamiento cuando se trate de personas que presenten una necesidad real de tal acompañamiento en base a razones de edad, accidente o enfermedad que hagan que no pueda valerse por sí mismo y que no está en condiciones de acudir sólo a la visita médica.
- c) Deberá existir convivencia del paciente en el domicilio del trabajador o situación similar que demuestre un alto grado de dependencia respecto al trabajador en su vida cotidiana y/o diaria, como pudiera ser el caso de padres de edad avanzada que permanezcan en sus domicilios o residencias geriátricas.
- d) No se entenderá que el familiar está a cargo del trabajador cuando éste último precisase hacer un desplazamiento en los términos en que este concepto se define en el apartado 2 anterior para acompañar a su cónyuge o familiar a visita médica.
- e) Deberá acreditarse la situación de necesidad de acompañamiento, ya sea antes o después del mismo, mediante certificación o documento oficial de facultativo que acredite que el estado o circunstancia del familiar impide que pueda acudir a la consulta sin acompañamiento por las razones indicadas.
- f) En el caso de la edad se entenderá que existe dependencia y por tanto la necesidad de acompañamiento hasta la mayoría legal, es decir hasta los 18 años.

Cuando el hecho causante de la licencia se produce en otro país, la licencia se ampliará a 6 días, de los que 4 serán retribuidos y 2 tendrán el carácter de licencia no retribuida y podrán prolongarse de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador con este carácter de no retribuido cuando el país en consideración y los medios de comunicación disponibles así lo exijan.

Artículo 32. *Licencias no retribuidas.***1. En caso de adopción internacional:**

Podrá solicitar este permiso aquel trabajador, hombre o mujer, 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 y siempre que el empleado-a cumpla con el requisito de un año de antigüedad en la empresa.

El trabajador, hombre o mujer interesado deberá solicitarlo con una antelación mínima de quince días.

Este permiso será como máximo de un mes.

El trabajador, hombre o mujer, podrá además, caso de serle concedido el permiso mencionado, solicitar un anticipo de una mensualidad.

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

2. Por hospitalización o enfermedad grave del cónyuge, hijos, hijas o parientes hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad:

Podrá solicitar este permiso aquel trabajador, hombre o mujer que justifique la hospitalización mencionada.

El trabajador, hombre o mujer interesado deberá solicitarlo con la mayor antelación posible.

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

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

3. Por motivos personales:

Podrá solicitar este permiso aquel trabajador, hombre o mujer que cumpla con el requisito de un año de antigüedad en la empresa siempre que lo solicite con una antelación mínima de quince días.

Este permiso será como mínimo de quince días y como máximo de tres meses.

La concesión de este permiso 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 un permiso no retribuido por motivos personales y la solicitud de otro permiso no retribuido por motivos personales.

TÍTULO VI**Régimen económico****Artículo 33. *Estructura retributiva.***

Los importes recogidos en este Título son valores 2017, sobre los cuales operará lo establecido en el artículo 34 del presente Convenio Colectivo.

La retribución de cada titular de un puesto de trabajo, se desglosará en los siguientes conceptos:

1. Salario Base.

Corresponderá al nivel salarial, ya sea Nivel de Entrada, Nivel Básico o Nivel de Desarrollo, ostentado por el trabajador, dentro del Grupo Profesional en que estén integradas sus funciones y se percibirá en 14 pagas (12 mensuales y 2 extraordinarias en junio y noviembre). La tabla salarial con los valores mensuales se encuentra recogida en el Anexo II del presente Convenio.

2. Plus Convenio.

Es un complemento salarial de carácter personal, cuyo importe anual máximo y mínimo para cada nivel y subnivel salarial se establece en la tabla del Anexo II. Se percibe en 14 pagas, (12 mensuales y 2 extraordinarias en junio y noviembre).

Para el personal actualmente incluido en el ámbito de aplicación de este Acuerdo, el importe individual del Plus Convenio viene determinado por su situación salarial y profesional en la empresa de origen, por lo que las diferencias existentes entre empleados clasificados en el mismo Grupo Profesional y que desempeñen el mismo Puesto de Trabajo no constituyen discriminación.

Las partes firmantes de este Acuerdo manifiestan el compromiso de destinar de la reserva de la Masa Salarial una vez detraído el importe de 50% de los Deslizamientos por Antigüedad, a la progresión y equiparación de los niveles más bajos.

3. Antigüedad.

Se traducirá en aumentos periódicos por tiempo de prestación de servicios en la Empresa, consistente en quinquenios, sin límite de éstos, que se devengarán a partir del día primero del mes en que se cumplan.

Su cuantía, de idéntico valor para todos los Grupos Profesionales, es de 196,21 € anuales.

Se percibe en 14 pagas anuales, con idéntico criterio que el establecido para el Salario Base y Plus Convenio.

4. Plus de Turnicidad.

Las cuantías brutas de este complemento, que se perciben por día efectivamente trabajado:

– Turno A, personal a turno rotativo de mañana, tarde y noche de lunes a domingo: 14,49 €.

– Turno B, personal a turno rotativo de mañana, tarde y noche; de lunes a viernes y con turno rotativo de mañana y tarde de lunes a domingo: 11 €.

– Turno C, personal a turno rotativo de mañana y, tarde de lunes a viernes: 6,40 €.

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

5. Plus de Nocturnidad.

La cuantía de este plus, a percibir por noche trabajada, será de:

– 23 euros brutos noche en 2017.

– 26 euros brutos noche en 2018.

– 28 euros brutos noche en 2019.

6. Horas Extraordinarias.

Es firme voluntad de las partes que la realización de horas extraordinarias se reduzca al mínimo indispensable.

El valor de la hora extraordinaria será igual a la suma del Salario Base + Plus Convenio (Mínimo) anuales divididos entre las horas de jornada anual establecidas en convenio. El valor resultante, hora base, será incrementado en un 75% para obtener el valor de la hora extraordinaria.

Los valores de la hora base y de la extraordinaria para cada nivel y subnivel salarial se recoge en el Anexo III.

A tal efecto se establece que las horas extraordinarias se compensarán de forma preferente con:

- Descanso de idéntica duración y abono de una compensación económica consistente en el 100% del valor de la hora base pactada en este Convenio Colectivo para el cálculo del valor de la hora extraordinaria (Anexo III).

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año.

Para los trabajadores que por la modalidad o duración de su contrato realizasen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas.

No se tendrá en cuenta para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

Las horas compensadas con descanso no tendrán el carácter de extraordinarias, dado que no suponen un incremento de la jornada anual pactada.

El descanso compensatorio se disfrutará en la fecha que de común acuerdo fijen la Dirección y el trabajador, dentro de los tres meses naturales siguientes a aquel en que se hubiera trabajado las horas extraordinarias a compensar.

Cuando las necesidades del servicio no permitan el disfrute del descanso compensatorio en los plazos previstos, se procederá a su abono al valor de las horas extraordinarias, detrayendo a su vez el 100% abonado con anterioridad.

Por la índole de sus funciones quedan excluidos de la compensación económica contemplada en los puntos anteriores, los trabajadores integrados en el grupo profesional de Técnico Superior.

7. Incentivo a la formación.

Las horas de presencia en los centros de trabajo o centros de formación concertada que se realice fuera de la jornada de trabajo, se compensará con arreglo al valor del Anexo V, siempre y cuando la totalidad de la acción formativa se desarrolle fuera de la jornada laboral.

8. Plus trabajo fuera de jornada.

Se percibirá dicho Plus cuando el empleado sea requerido para trabajar en un día marcado como no laborable en su calendario de trabajo, o bien cuando se le requiera para trabajar fuera de su jornada laboral siempre y cuando hayan mediado al menos dos horas entre la finalización de la jornada realizada y el inicio de la prestación para la que fuese requerido.

La cuantía de este Plus será de 5,62 euros/hora, más la compensación de las horas de prolongación (preferente con hora base (Anexo III) + descanso de idéntica duración).

La percepción de este plus es incompatible con el cobro del Plus de trabajos especiales por módulos.

9. Plus desplazamiento fuera de jornada.

En el supuesto de que el empleado sea requerido para trabajar no estando el mismo presente en el centro de trabajo, percibirá dicho Plus para compensar los gastos ocasionados por el desplazamiento en los que haya incurrido.

La cuantía de este plus será de 17,63 euros.

La percepción de este plus es incompatible con el cobro del Plus de trabajos especiales por módulos.

10. Plus de Trabajos Especiales por Módulos.

Los trabajos especiales son aquellos que se especifican a continuación siempre que se realicen en su totalidad fuera de la jornada concreta de cada centro de trabajo:

- Carga o descarga de buques en la Factoría de Cartagena.
- Realización de los trasiegos desde la Refinería a la Factoría de Cartagena.

- Descarga de cisternas realizadas en la Factoría de Palencia.
- Realización de los trasiegos desde la Refinería a la Factoría de Puertollano.

Para la realización de los trabajos, se designarán uno o varios Grupos, que acudirán a las instalaciones del mismo cuando sean requeridos por la Empresa, correspondiendo a la Dirección del Centro, en función de las necesidades del trabajo, determinar en número mínimo de las personas necesarias para cubrirlo.

La participación en un Grupo de Trabajo Especial es voluntaria. Si bien, aquellos trabajadores que sean designados para componer un Grupo de Trabajos Especiales, deberán firmar la aceptación y no podrán negarse a la realización de los mismos. En último caso, la dirección de la empresa podrá designar a uno o varios trabajadores de forma excepcional.

Asimismo, deberán informar al responsable correspondiente de las incidencias que se produzcan en el desarrollo del mismo.

Cuando un trabajador sea designado para la realización de un trabajo de los previstos en este artículo se retribuirá mediante el Plus de Trabajos Especiales por Módulos cuyo importe es de 31,54 € por día que realice dichos trabajos especiales. Asimismo se abonarán las horas realizadas según en el artículo 33.5 relativo a las horas extraordinarias.

En aquellos centros de trabajo donde se estime necesario se desarrollará una norma de aplicación de los trabajos especiales.

Si hubiese algún otro trabajo susceptible de ser considerado un trabajo especial a estos efectos, será estudiado por la Comisión Mixta y en su caso, se firmará un acta que amplíe los trabajos considerados así en este artículo.

11. Plus de Nochebuena y Nochevieja.

Ambas partes acuerdan abonar un plus equivalente a 8 horas de salario base para el personal de los Complejos Industriales y factorías que acuda a trabajar en turno de noche el día 24 (noche del 24 al 25) y/o 31 de diciembre (noche del 31 de diciembre al 1 de enero) y siempre que no se cobre ningún plus por el mismo concepto u otro equivalente al mismo.

Artículo 34. *Incremento salarial, cláusula de revisión, retribución variable.*

1. Incrementos anuales:

Se aplicarán los siguientes incrementos en cada uno de los años de vigencia del presente Convenio Colectivo.

Año 2017: 2%.

Año 2018: 1,5%.

Año 2019: 1%.

2. Cláusula de revisión:

En caso de que se produzca una desviación del IPC acumulado en los tres años de vigencia del Convenio Colectivo, con respecto al incremento pactado en el presente Convenio, se actuará en la forma siguiente:

I. Si el Resultado Neto Ajustado del Grupo Repsol (resultado neto recurrente a CCS) acumulado durante los tres años de vigencia del presente Convenio Colectivo es igual o superior a 6.362 millones de euros:

– En el supuesto de que el IPC acumulado en los tres años de vigencia del presente Convenio Colectivo fuera superior al 4,5%, se revisarán las tablas salariales, incrementando, en la diferencia entre ambos, las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2019 y que servirán de referencia para la revisión salarial a efectuar, en su caso, en el año 2020.

– En el supuesto de que el IPC acumulado en los tres años de vigencia del presente Convenio Colectivo fuera inferior al 4,5%, se revisarán las tablas salariales, reduciendo, en

el 50% de la diferencia entre ambos, las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2019 y que servirán de referencia para la revisión salarial a efectuar, en su caso, en el año 2020.

En lo que hace referencia a los efectos retroactivos de la revisión, en ambos supuestos se calculará la diferencia entre la subida inicialmente acordada para cada uno de los tres años de vigencia y la que hubiera resultado de aplicar el IPC. De arrojar el IPC acumulado un saldo a favor del trabajador respecto del incremento acumulado pactado, el importe resultante de la suma de las diferencias positivas o negativas de cada uno de los tres años se abonará en un pago único, una vez conocido el dato. Si el importe final resultante arrojará un saldo negativo no se practicará regularización.

II. Si el Resultado Neto Ajustado del Grupo Repsol (resultado neto recurrente a CCS) acumulado durante los tres años de vigencia del presente Convenio Colectivo fuera inferior a 6.362 millones de euros:

- En el supuesto de que el IPC acumulado en los tres años de vigencia del presente Convenio Colectivo fuera superior al 4,5% y el Resultado Neto Ajustado (resultado neto recurrente a CCS) acumulado durante los tres años de vigencia del presente Convenio Colectivo fuera inferior a 4.500 millones de euros, no procederá aplicar revisión alguna de las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2019, ni de los años anteriores. En este mismo caso de IPC acumulado superior al pactado, si el Resultado Neto Ajustado (resultado neto recurrente a CCS) acumulado durante los tres años de vigencia del presente Convenio fuera superior a dicha cantidad e inferior a 6.362 millones de euros, se revisarán las tablas a fecha 31 de diciembre de 2019 de manera proporcional al Resultado Neto Ajustado obtenido, correspondiendo a 4.500 millones de euros el 0% de la diferencia del IPC y a 6.362 millones de euros el 100%.

- En el supuesto de que el IPC acumulado en los tres años de vigencia del presente Convenio Colectivo fuera inferior al 4,5%, se revisarán las tablas salariales, reduciendo el 100% de la diferencia entre ambos las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2019 y que servirán de referencia para la revisión salarial a efectuar, en su caso, en el año 2020.

Esta regularización de tablas no tendrá efectos retroactivos.

3. Masa salarial.

Los criterios de reparto del incremento de la masa salarial se establecerán de común acuerdo entre la Dirección de la Empresa y los Representantes de los Trabajadores dentro de los límites que establece el Acuerdo Marco de Repsol.

4. Deslizamientos por antigüedad.

Se aplicará el incremento indicado a la masa salarial y excepcionalmente en 2017, 2018 y 2019 no se detraerá de la misma el importe del deslizamiento practicado en los Acuerdos Complementarios al Convenio General de la Industria Química precedentes.

5. Retribución variable por objetivos.

La retribución variable por objetivos tiene por finalidad potenciar que el compromiso de todas las personas que trabajan en el Grupo se oriente hacia la consecución de los objetivos clave de cada unidad organizativa, a la vez que introducir una cultura de medición de la eficiencia de las organizaciones.

La determinación del importe a destinar a este concepto dejará de estar vinculado a la masa salarial y se fijará como un determinado porcentaje del salario base y conceptos asimilables (en adelante Salario Base), entendiéndose por tales los definidos en el Acta de la Comisión de Seguimiento del VI Acuerdo Marco de 10 de julio de 2012.

Las partes acuerdan, igualmente, incrementar el porcentaje de retribución variable por objetivos, destinando parte del incremento a la valoración y cuantificación de objetivos individuales.

Se mantiene inalterado el colectivo de trabajadores incluidos en el esquema de retribución variable regulado en esta cláusula. La parte destinada a objetivos individuales no será de aplicación a aquellos colectivos de empleados que, estando incluidos en el modelo de retribución variable, ya dispongan de un esquema de retribución variable asociada a la consecución de objetivos individuales.

Se acuerda destinar a la retribución variable por objetivos un porcentaje del Salario Base máximo alcanzable, en cada uno de los tres años de vigencia del Convenio Colectivo, que se aplicará de la siguiente forma:

- Año 2017: 4% sobre cumplimiento de objetivos de Unidad.
- Año 2018: 5,5% (4% sobre objetivos de unidad y 1,5% sobre objetivos individuales).
- Año 2019: 7% (4% sobre objetivos de unidad y 3% sobre objetivos individuales).

La parte de la retribución variable vinculada a la consecución de objetivos individuales solo entrará en vigor una vez finalicen los trabajos de la Comisión Técnica sobre Remuneración Variable y Evaluación del Desempeño contemplada en la Disposición Adicional IV del IX Acuerdo Marco del Grupo Repsol y se acuerde su contenido en el presente convenio. Si dicho acuerdo fuera posterior al 30 de abril del año natural entrará en vigor al año siguiente, salvo que las partes acuerden otra cosa.

Objetivos de unidad:

Descripción:

Los objetivos, en número máximo orientativo de cinco, serán definidos anualmente por la Dirección de la Empresa, quien propondrá a la Comisión de Seguimiento del Convenio Colectivo la graduación de la escala de consecución y el peso ponderado de cada uno de ellos, cuya suma global será igual a 100.

En el seno de la Comisión Mixta del Convenio Colectivo, la Dirección expondrá de forma detallada y razonada los objetivos definidos para cada colectivo o colectivos afectados por los mismos y, en su caso, se introducirán las modificaciones que las partes consideren adecuadas en lo referente al peso ponderado y grado de consecución de cada uno de los objetivos.

La definición de los objetivos se realizará considerando que:

- Sean grupales, es decir, definidos para el conjunto de trabajadores de una Unidad Organizativa o colectivo identificado (centro de trabajo, Unidad de Negocio, etc.)
- Sean acordes con los objetivos de la Unidad de Negocio, cuantificables y medibles.
- La representación sindical podrá objetar en forma razonada alguno de los objetivos definidos por la Dirección, en el supuesto de que entendieran que éste pudiera ir en contra de los intereses de los trabajadores. En este caso, las partes deberán alcanzar el correspondiente acuerdo para la resolución de la controversia.
- La puntuación final vendrá determinada por la suma de los puntos obtenidos en cada uno de los objetivos, dando lugar al porcentaje de cumplimiento global que determinará el importe de la retribución variable a percibir.

Los colectivos que en la actualidad ya cuentan con un sistema de retribución por objetivos mantendrán el sistema actual.

Calendario:

- Definición de objetivos, ponderación e indicadores de acuerdo con el calendario de planificación anual del Grupo.
- Septiembre: reunión de seguimiento donde se analizará el avance de los objetivos.
- Marzo: cierre del ejercicio y evaluación del grado de consecución de los objetivos de cada Negocio/Unidad correspondiente al año anterior.

– Marzo: la nómina del mes incluirá el pago de la retribución variable por objetivos de cada trabajador correspondiente al año anterior, en función del grado de consecución global de los objetivos de cada Unidad de negocio/centro de trabajo, etc.

En el supuesto de que durante el año se produjeran hechos o acontecimientos sobrevenidos y ajenos a las partes que pudieran afectar significativamente a los objetivos definidos, la Comisión Mixta del Convenio, a petición de cualquiera de las partes, analizará la situación y, en su caso, propondrá a la Dirección la adopción de las medidas que se consideren oportunas en relación con los objetivos afectados.

Seguimiento global del sistema de objetivos de unidad:

La Comisión de Política Industrial del IX Acuerdo Marco actuará como órgano de seguimiento, a nivel global, del sistema de retribución variable por objetivos.

Al objeto de asegurar el correcto seguimiento del sistema de retribución variable por objetivos, incluyendo el abordar y corregir adecuadamente cualquier posible desajuste que pudiera presentarse, las partes acuerdan:

a) Desarrollar y establecer en el seno de la Comisión Mixta del Convenio Colectivo, una adecuada dinámica de exposición, entendimiento y discusión de los objetivos definidos, entendiendo por tal su idoneidad, el escalado del grado de consecución y sus pesos ponderados. De ser necesario, la Dirección presentará los datos relevantes referidos a los objetivos definidos que permitan constatar que dichos objetivos resultan razonables. Esta dinámica debe estar fundamentada en la buena fe de las partes y en el entendimiento entre estas, debiendo igualmente permitir y asegurar el correcto desarrollo del proceso de fijación y seguimiento en el futuro.

b) Además de las reuniones que se derivan del calendario anteriormente detallado, y al objeto de realizar un adecuado seguimiento de la implantación de la retribución variable por objetivos, la Comisión Mixta del Convenio Colectivo se reunirá a petición de cualquiera de las partes, cuando existan razones que así lo justifiquen y, en cualquier caso, realizará una reunión extraordinaria de seguimiento en el mes de septiembre.

c) En el supuesto de que una unidad organizativa no hubiera alcanzado un grado de consecución global del conjunto de los objetivos del 50%, en el seno de la Comisión Mixta del Convenio se analizarán los hechos y circunstancias que hubieran concurrido y, en su caso, se propondrá a la Dirección la adopción de las medidas que pudieran resultar razonables a la vista de las causas que motivaron el insuficiente grado de consecución.

Objetivos individuales:

Esta parte de la retribución variable se cuantificará conforme a la valoración del desempeño individual que corresponda de acuerdo al grado de consecución de los objetivos fijados en cada caso.

La Comisión Técnica de Remuneración Variable y Evaluación del Desempeño, contemplada en la DA IV del IX Acuerdo Marco del Grupo Repsol, acordará los criterios para la implantación, seguimiento y supervisión de este modelo. En cualquier caso, el calendario de fijación, seguimiento y evaluación de objetivos individuales deberá coincidir con el establecido para los objetivos de unidad.

Tratamiento económico del absentismo:

Los días de absentismo por enfermedad común de cada año natural y los de ausencia injustificada, minorarán el derecho a Retribución Variable por Objetivos Individuales del empleado que se ausente por esta causa, correspondiente a dicho año. Dicha minoración sólo afectará a la parte individual de la remuneración variable, deduciéndose de la misma. Esta deducción no se aplicará a aquellos empleados cuya retribución variable individual no venga regulada por este artículo por estar incorporada previamente en su propio modelo de retribución variable. Para dicho cómputo, se tendrá en cuenta el número total de días de absentismo del empleado por esta causa. Dicha minoración consistirá en una cantidad

equivalente al salario base día del empleado por cada día de absentismo individual, hasta el límite del importe que le correspondería cobrar de la parte individual de la retribución variable.

Quedarán excluidos del cómputo de absentismo individual, a los exclusivos efectos económicos señalados en el párrafo anterior, los siguientes casos:

- Los primeros 3 días de absentismo en el año natural, continuos o discontinuos, sea cual sea la causa que lo origine. A partir del 4º día se comenzaría a descontar.
- Bajas/Ausencias con ingreso hospitalario, durante el período de ingreso hospitalario y de reposo domiciliario prescrito.
- Bajas/Ausencias por Tratamiento oncológico o diálisis.
- Bajas por riesgo durante el embarazo y bajas a partir de la semana 24 de gestación.
- Bajas por enfermedades recogidas en el catálogo de Enfermedades Raras de Seguridad social.

Retribuciones variables de personal de convenio y planes de nuevos profesionales:

Se garantiza la participación sindical en la información y seguimiento de los sistemas de retribución y condiciones establecidos para estos colectivos. Dicha participación se canalizará en el caso de los nuevos profesionales a través de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Marco del Grupo Repsol, y en el resto de colectivos por la representación sindical en la empresa, siempre con presencia de los sindicatos firmantes del Acuerdo Marco. Es compromiso de las partes garantizar la objetividad de las evaluaciones de ambos sistemas.

TÍTULO VII

Beneficios sociales

Artículo 35. *Subvención Comida.*

A los empleados del Centro de Trabajo de Madrid y Delegaciones de ventas (personal de oficinas) incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio se les facilitará una subvención de comida por el importe que se establece de 10,84 € para cada día de trabajo efectivo en periodo de jornada partida, excepto cuando se encuentren en situación de desplazamiento temporal en comisión de servicio coincidente con el horario del almuerzo.

Los empleados/as podrán solicitar la percepción de la subvención comida como abono en nómina en los términos establecidos por la compañía.

Artículo 36. *Ayuda a personas con discapacidad.*

Los empleados incluidos en el ámbito de este Convenio con cónyuges/parejas de hecho y/o hijos con discapacidad reconocidos por el organismo competente con grado de incapacidad no inferior al 33%, percibirán una ayuda mensual de 167,27 € brutos mensuales.

Artículo 37. *Préstamos.*

1. Bonificación de intereses de los créditos hipotecarios.

Se establece una subvención de intereses por préstamo hipotecario por adquisición de 1.ª vivienda en las siguientes condiciones:

- Tope máximo sobre el que se aplicará la subvención: hasta 69.000 € a 10 años.
- Intereses subvencionados: 20% de la cuota de interés fijados en el momento en que se concede la subvención.

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

2. Préstamos para empleados.

Los empleados con contrato indefinido y con una antigüedad en la empresa de al menos un año, podrán solicitar un préstamo sin interés por un importe de hasta cinco mensualidades brutas de salario base (en adelante SB) y que en ningún caso podrá exceder de 12.500 euros, y con un plazo de amortización de hasta sesenta mensualidades, con arreglo al siguiente escalado:

Importe del préstamo	Plazo máximo de amortización
1 mensualidad de SB	Hasta 12 meses.
2 mensualidades de SB	Hasta 24 meses.
3 mensualidades de SB	Hasta 36 meses.
4 mensualidades de SB	Hasta 48 meses.
5 mensualidades de SB	Hasta 60 meses.

La empresa asumirá el coste de los intereses e imputará como retribución en especie el importe que legalmente corresponda. La devolución del importe objeto del préstamo se realizará conforme a la tabla de amortización mensual establecida. En ningún caso se podrán solicitar préstamos por importe inferior a una mensualidad de SB. Por otro lado, la cuota mensual no podrá ser inferior a sesenta euros. Será opción del empleado en cualquier momento de la vigencia del préstamo, amortizar total o parcialmente el préstamo.

En ningún caso se podrá solicitar un nuevo préstamo o ampliación del existente sin haber amortizado el anterior, salvo que concurran circunstancias excepcionales que así lo justifiquen a juicio de la Comisión de Garantía del Acuerdo Marco y siempre que exista capital disponible conforme a lo dispuesto en el presente artículo.

Será causa de vencimiento y amortización anticipada del préstamo la extinción del contrato de trabajo por cualquier causa y/o tener pendiente de pago dos vencimientos. En estos casos el empleado vendrá obligado a abonar el interés legal del dinero hasta la total amortización del préstamo.

En el supuesto de que el capital total acumulado concedido en el conjunto de las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del IX Acuerdo Marco, como consecuencia de la concesión de estos préstamos, alcance el importe de diecinueve millones de euros, se reunirá la Comisión de Garantía del Acuerdo Marco, para analizar la situación, quedando en suspenso la concesión de nuevos préstamos. Para el cálculo de la mencionada cantidad se tendrán en cuenta los préstamos pendientes concedidos con arreglo a la regulación anterior.

Se entiende por capital total acumulado concedido, a los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, el importe total solicitado de todos los préstamos pendientes de amortización.

Artículo 38. *Ayuda de estudios para empleados.*

Se acuerda aplicar el beneficio de ayuda estudios para empleados a todos los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del IX Acuerdo Marco.

Las partes acuerdan un sistema unificado de ayuda estudios para empleados con contrato indefinido que pertenezcan a las empresas incluidas en el ámbito de este acuerdo.

Los trabajadores que deseen completar su formación podrán solicitar el acceso a los Programas Ayuda Estudios para cursar:

– Estudios Universitarios Superiores: Grado, Doble Grado o Máster en estudios oficiales acreditados por el Ministerio de Educación Español.

- Idiomas: Inglés, francés, alemán o portugués en centros nacionales de la Escuela Oficial de Idiomas, o en otros centros a partir del nivel B1.
- Formación Profesional Superior, en centros que tengan reconocida la competencia para emitir una titulación oficial homologada.

La compañía se compromete a un máximo de participantes anual de entre todos los trabajadores del Grupo Repsol incluidos en el ámbito de aplicación del IX Acuerdo Marco según el Programa Ayuda Estudios de hasta:

- Programa Estudios Universitarios: 46 trabajadores (tras la consolidación del nuevo modelo, al séptimo año se estima una participación potencial de hasta 322 empleados simultáneamente).
- Programa Idiomas: 50 trabajadores (tras la consolidación del nuevo modelo, al segundo año se estima una participación potencial de hasta 100 empleados simultáneamente).
- Programa F.P. Superior: 10 trabajadores (tras la consolidación del nuevo modelo, al tercer año se estima una participación potencial de hasta 30 empleados simultáneamente).

La ayuda tendrá los siguientes importes:

Para estudios superiores oficiales (grado/doble grado/máster) en modalidad presencial o a distancia, se abonará una cantidad de 12,00 € por crédito aprobado para grado y doble grado y 17,58€ por crédito aprobado para máster.

Para formación en idiomas el importe a abonar será el coste de matrícula y mensualidades en el año de obtención del nivel con el límite de 200 € anuales por empleado y año/curso escolar, condicionado al aprovechamiento del curso.

Para ciclos formativos de Grado Superior de F.P. (Título de Técnico Superior, antes FP II) en modalidad presencial, mixta o a distancia, el importe a abonar será el resultante de multiplicar, al número de horas de cada asignatura aprobada, el valor por hora formativa. El cálculo del valor de cada hora se determina dividiendo 1.000 € (que es la subvención total establecida para la obtención del ciclo Formativo de Grado Superior completo) entre el número de horas establecido en el currículo de cada ciclo formativo completo.

Estas cantidades no serán revisables durante todo el período de vigencia del presente convenio colectivo.

Los importes de los programas mencionados están referidos al curso escolar, y finalizado el período de abono la cuantía no utilizada no podrá acumularse para años sucesivos.

Las ayudas aquí recogidas no serán compatibles con el abono total o parcial por parte de la Compañía de formación tendente a adquirir los mismos o similares conocimientos.

No se abonarán cantidades adicionales a las indicadas anteriormente por ningún otro concepto relacionado con la formación (tasas, libros, material escolar, transporte, etc.).

La ayuda se abonará anualmente mediante un pago único al que le serán de aplicación las retenciones y cotizaciones exigibles según legislación vigente, y estará condicionado a la acreditación documental del aprovechamiento de la formación.

Los requisitos, criterios y procedimiento para la concesión de estas ayudas para empleados se regularán en el Reglamento del Programa Ayuda Estudios, donde se establecerá el plazo máximo de permanencia e itinerarios de cumplimiento en cada programa, así como las situaciones que supondrían la baja en cada uno de ellos.

Aquellos empleados que viniesen percibiendo este tipo de ayuda en sus respectivos convenios en el momento de la entrada en vigor del presente acuerdo seguirán rigiéndose transitoriamente por el mismo.

Este programa solo entrará en vigor una vez que haya sido ratificado en los convenios colectivos de todas las empresas que conforman el ámbito de aplicación del IX Acuerdo Marco.

Artículo 39. Prestaciones en situación de I.T.

En los casos de I.T. derivada de accidente, enfermedad profesional y maternidad, la Compañía complementará, desde el primer día de la baja, la prestación abonada por la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% de los siguientes conceptos:

- Sueldo Base.
- Gratificaciones Extraordinarias.
- Complemento de Antigüedad.
- Complemento de Vinculación.
- Plus Convenio.
- Complemento Salarial de Regularización.

Tratándose de bajas derivadas de enfermedad común o accidente no laboral, la garantía de complemento sobre los conceptos salariales indicados se ajustará a los siguientes porcentajes en función de la duración del proceso de I.T.:

- Del 1.º al 15.º día, el 70%.
- Del 16.º al 30.º día, el 80%.
- A partir del 30.º día, el 100%.

No obstante lo anterior, si el índice de absentismo por estas causas no fuera superior al 3,1% anual, se procederá a la devolución de los descuentos practicados, en la nómina de Enero del año siguiente.

Con independencia de lo dispuesto en el apartado anterior, el personal fijo ex Repsol Productos Asfálticos, S.A. en plantilla a 31-12-2001, así como los Técnicos Superiores, Técnicos Medios y Mandos Intermedios de ex Repsol Derivados, S.A. percibirán el complemento por Incapacidad Temporal al 100% en bajas derivadas de enfermedad común o accidente no laboral

Como excepción a lo anterior, en caso de hospitalización por enfermedad común o accidente no laboral, la garantía del complemento por I.T. es del 100% de los conceptos salariales indicados anteriormente. Así mismo los periodos de Hospitalización no tendrán efectos sobre el cálculo de los Índices de Absentismo.

A los efectos de cálculo del índice de absentismo no se computaran, 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 periodos de hospitalización.

Será de aplicación lo establecido en el artículo 20.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 40. Póliza de Asistencia Sanitaria.

El personal de plantilla incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio, tendrá derecho al beneficio social de la póliza de asistencia sanitaria contratada por la Empresa en los términos y condiciones actualmente vigentes.

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

Las disposiciones recogidas en el presente Título son transcripción de las establecidas en el IX Acuerdo Marco del grupo Repsol. Todos los órganos de seguimiento y control recogidos en los artículos siguientes hacen referencia a los establecidos en el artículo 14 de IX Acuerdo Marco.

Artículo 41. *Objetivos, acciones, comisión de seguimiento, recursos y vigencia del Plan de Igualdad.*

1. 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.
- Reforzando el papel del Grupo Repsol 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.

2. Acciones a adoptar:

- Memoria de igualdad: El Grupo Repsol realizará cada dos años 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 los dos años transcurridos, 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 bienal sobre igualdad de oportunidades del Grupo Repsol. La Mesa de Igualdad valorará el canal de difusión de la memoria.
- Reporte anual a la mesa de igualdad: Con independencia del carácter bienal de la citada Memoria, la Dirección de la Empresa reportará información anualmente en el seno de la Mesa de Igualdad sobre la evolución de los principales índices en materia de igualdad y conciliación.
- Formación de la mesa de igualdad: Cuando existan actualizaciones legislativas o cuando los componentes de la Mesa de Igualdad lo consideren necesario para su formación, se realizarán cursos dirigidos 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, legislación y normas de aplicación en nuestro país, Políticas generales y de igualdad de las Organizaciones Sindicales Europeas (CES, EMCEF), o Formación de formadoras y agentes de igualdad de oportunidades.
- Se incorpora como Anexo I la Guía explicativa sobre Conductas de Acoso que la Mesa de Igualdad elaboró en el año 2011 para definir dichos comportamientos y prevenir los mismos dentro de nuestro entorno laboral.

3. Acciones ya cerradas en el Plan de Igualdad:

La Mesa de Igualdad ha elaborado en los últimos años, en cumplimiento de los compromisos adquiridos en Planes de Igualdad anteriores, el código de buenas prácticas en materia de igualdad y conciliación con el objetivo de evitar discriminaciones y favorecer la igualdad de oportunidades en las empresas del Grupo Repsol. El contenido de este código de buenas prácticas, es un referente en la gestión de los Recursos Humanos, y trata 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.

4. Mesa técnica de Igualdad:

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

La Compañía se compromete a informar en la Mesa de Igualdad sobre procesos de selección de los programas Máster y de los criterios de selección de NNPP así como de cualquier proceso global de Repsol remitiendo a la Comisión de Garantía/Seguimiento de cada convenio la información específica relativa al ámbito de cada uno de ellos

Específicamente, en la Mesa de Igualdad se informará de los procesos y criterios de selección de los programas Máster.

5. Recursos del Plan:

Los recursos para la financiación de las acciones propuestas en el plan serán aportados por el grupo Repsol. 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.

6. 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, y que por tanto, sus positivos resultados se proyecten con una duración indefinida.

Artículo 42. *Políticas de igualdad de oportunidades, integración y diversidad.*

1. Disposiciones generales.

Las partes firmantes del IX Acuerdo Marco, impulsarán el análisis y la promoción de iniciativas que respondan a cuestiones relacionadas con el principio de «igualdad de oportunidades», y adoptarán políticas activas de integración y diversidad. En este sentido, ambas partes llegan a los siguientes acuerdos:

- Las ofertas de empleo se redactarán de modo que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro sexo.
- Los procedimientos de selección que impliquen promoción respetarán el principio de igualdad de oportunidades.

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

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

2. Reserva de puestos de trabajo para trabajadores con discapacidad.

Los firmantes del presente acuerdo asumen el compromiso de continuar impulsando la inserción laboral de las personas con discapacidad, dando prioridad a la contratación directa por las empresas a las que es de aplicación el IX Acuerdo Marco. Durante la vigencia del mismo los firmantes del presente acuerdo, para continuar cumpliendo como Grupo, velarán por mantener la contratación directa de personas con discapacidad, estableciendo la clara voluntad de que el número de trabajadores con discapacidad, a nivel de Grupo, supere el porcentaje establecido por la legislación vigente como obligatorio. Si por causas objetivas esto no fuera posible, se recurrirá a la utilización de las medidas alternativas legalmente previstas. Se garantiza la participación sindical en los programas de incorporación de personas con discapacidad a través de la comisión específica establecida en el seno de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Marco, donde se evaluará la marcha de los programas y se establecerán las acciones concretas y líneas de mejora de este plan.

3. Declaración de incapacidad permanente para empleados.

En aquellos casos en que un empleado tuviera un reconocimiento de incapacidad permanente total para su profesión habitual, que suponga la extinción o suspensión de su contrato de trabajo, la Compañía, siempre que las necesidades organizativas lo permitan, ofrecerá preferentemente al empleado afectado por la discapacidad la posibilidad de ocupar una posición vacante siempre que dicha incapacidad permanente total sea compatible con los requerimientos del nuevo puesto, y siempre que el empleado reúna los requisitos exigidos para el puesto y supere el proceso de selección para la cobertura de vacante establecido al efecto.

Artículo 43. *Medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.*

Las partes que firman el presente acuerdo asumen el compromiso de impulsar la política de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de sus trabajadores y trabajadoras y, en este sentido acuerdan las siguientes medidas de conciliación:

1. Lactancia:

Los trabajadores, 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, adopción o acogimiento múltiples.

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

Los empleados que no opten por la acumulación mencionada en el párrafo anterior, podrán optar por sustituir la ausencia de trabajo de una hora por una reducción de su jornada diaria en una hora siempre que se aplique al inicio de la jornada o al final de la misma con el límite temporal previsto legalmente. Este derecho constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

2. Reducción de jornada:

La reducción de jornada contemplada en este artículo, 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.

2.1 Tipos de reducción de jornada para personal de jornada ordinaria, y personal a turnos:

a) Por motivos familiares.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo conforme a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Se amplía el derecho a la reducción de jornada por cuidado de hijos hasta que el menor cumpla la edad de catorce años.

En el caso de los empleados que trabajen en régimen de turnos, la ampliación desde los doce a los catorce años del menor estará condicionada a su acumulación desde el inicio de la reducción en los términos establecidos en el Protocolo de reducción de jornada para personal en régimen de 2/3 turnos de lunes a domingo en el Grupo Repsol, salvo que a juicio de la Compañía la acumulación no sea posible, debido a las dificultades organizativas que por las especiales características del régimen de trabajo implica la organización del trabajo. Los empleados en régimen de turnos que estuvieran en situación de reducción de jornada por esta causa a la entrada en vigor de este apartado, tendrán derecho a esta ampliación siempre que a dicha fecha ya vengán acumulando o soliciten la acumulación dentro de los treinta días siguientes a su entrada en vigor, y mantengan la misma hasta su finalización.

En el supuesto de que el trabajador, hombre o mujer, 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 o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

b) Por cuidado de menor afectado por cáncer o enfermedad grave.

La legislación vigente ha recogido el derecho a acceder a una reducción de jornada específica de aquellos progenitores, adoptantes, acogedores de carácter permanente o guardadores con fines de adopción por menor/es que estén a su cargo y se encuentren afectados por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por enfermedad grave que requiera ingreso hospitalario de larga duración, así como tratamiento continuado de la enfermedad y necesidad de cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente,

El empleado-a que se encuentre en esta situación tendrá derecho a solicitar una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

c) Por tratamiento oncológico.

Los trabajadores que acrediten estar en tratamiento oncológico, para los periodos en que su tratamiento permita su reincorporación al trabajo, podrán solicitar una reducción de jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario, entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Asimismo, para facilitar su progresiva incorporación a la jornada de trabajo a tiempo completo una vez finalizado el tratamiento, podrán solicitar una nueva reducción de iguales características durante un periodo adicional máximo de 6 meses.

- d) Por enfermedad crónica que no determine la declaración de incapacidad.

Podrá concederse igualmente reducción de jornada diaria, con la disminución proporcional del salario, entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, a los trabajadores que tengan algún tipo de enfermedad crónica no susceptible de incapacidad temporal con el informe favorable del servicio médico de empresa y en tanto en cuanto se sigan dando las circunstancias necesarias.

- e) Por embarazo.

Las empleadas en estado de gestación, podrán reducir su jornada a cuatro horas a partir de la semana 32, sin reducción de su salario

2.2 Protocolo de reducción de jornada para personal en régimen de 2/3 turnos de lunes a domingo en el Grupo Repsol.

Dada la especificidad del trabajo a turnos, donde las circunstancias de la prestación laboral tienen lugar, en ciclos productivos habitualmente continuos, y dado el especial empeño de las partes firmantes en impulsar la conciliación de la vida laboral y personal de sus trabajadores/as, se acuerda por las partes firmantes, desarrollar un Protocolo específico de reducción de jornada para los trabajadores/ as que trabajan en régimen de turnos de lunes a domingo. Las partes dejan constancia de su intención de seguir trabajando con el espíritu de estudiar, analizar y aplicar en su caso, medidas de flexibilidad para los trabajadores/ as que se hallen en esta situación, siempre que dichas medidas no obstaculicen el normal desarrollo de la actividad organizativa que a las citadas Unidades de Negocio corresponde. La Dirección de la Empresa manifiesta su compromiso de impulsar y publicitar estas medidas, que se citan a continuación.

Medidas:

- 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) Solicitudes de acumulación de reducción de jornada de trabajadores o trabajadoras a turnos:

La persona en régimen de trabajo continuo de turnos, podrá optar voluntariamente por sustituir la reducción diaria del 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 PyO su solicitud con el mayor plazo posible, y con un mínimo de 1 mes, antes de la fecha en que 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.

3. Permiso por maternidad:

3.1 Se complementará la prestación por maternidad hasta el 100% del salario real.

3.2 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 el disfrute del permiso por maternidad a tiempo parcial, en cuyo caso la jornada realizada a tiempo parcial no podrá ser inferior al 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 podrá ser compatible con la situación de permiso por maternidad a tiempo parcial al 50% en las últimas cuatro semanas del permiso de maternidad.

3.3 Tendrá derecho al disfrute del permiso por maternidad/paternidad en los mismos términos establecidos para los supuestos de adopción y acogimiento o guarda con fines de adopción, el empleado o empleada que asumiera la tutela sobre un menor, cuando el tutor sea un familiar que, de acuerdo con la legislación civil, no pueda adoptar al menor.

4. Permiso por paternidad y licencia por nacimiento de hijo-a:

El trabajador, tendrá derecho a la suspensión del contrato establecida en el Estatuto de los Trabajadores para este supuesto.

Periodo de disfrute: después de la finalización del permiso por nacimiento de hijo o hija o desde la resolución judicial que constituye la adopción o decisión administrativa o judicial del acogimiento o guarda con fines de adopción. 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.

En caso de parto, si la madre no trabaja y no ha lugar a periodos de descanso por maternidad, se presumirá que éstos han existido a los efectos del permiso por paternidad que, entonces, podrá iniciarse de la misma manera que si la madre hubiera sido trabajadora con derecho al disfrute de periodos de descanso.

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.

Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del Acuerdo Marco complementarán la prestación por paternidad hasta el 100% del salario real.

Adicionalmente al permiso por paternidad, la licencia por nacimiento de hijo o hija 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).

5. Excedencias.

En cualquier tipo de excedencia, la petición de reingreso deberá solicitarse al menos con 30 días de antelación, sin perjuicio de lo que específicamente se disponga en la ley. En las excedencias voluntarias previstas en el artículo 46.2 del Estatuto de los Trabajadores, el incumplimiento de la antelación mínima requerida comportará el cese definitivo en la empresa a todos los efectos.

Excedencia por cuidado de familiares.

La excedencia contemplada en el presente 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 empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.

El trabajador, hombre o mujer, tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, permanente o guarda con fines de adopción, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrá derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, el trabajador, hombre o mujer, 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.

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, hombre o mujer, permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador, hombre o mujer, 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 o hija y de excedencia para el cuidado de familiar tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante los primeros dieciocho meses. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

6. Equiparación pareja de hecho a matrimonio:

Se incluirá en el articulado de los convenios colectivos de cada empresa, la equiparación entre cónyuge y persona en convivencia de hecho a efectos de:

– Licencia de quince días naturales ininterrumpidos a contar desde el día de la inscripción en el registro oficial de parejas de hecho, con los siguientes límites y requisitos:

1. El empleado o empleada que disfrute de este permiso por inscripción en un registro de uniones de hecho, no podrá disfrutarlo de nuevo en caso de contraer matrimonio posteriormente con la misma persona.

2. Sólo se concederá dicho permiso a las parejas constituidas a partir de la fecha firma del VI Acuerdo Marco.

- Beneficiario de Asistencia Sanitaria.
- Permiso por paternidad.
- Acumulación de lactancia.
- Licencia retribuida con ocasión de fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado.
- Traslados.

Será requisito indispensable a todos estos efectos acreditar la existencia de pareja de hecho mediante certificación expedida por el registro público correspondiente.

7. Medidas de flexibilidad horaria y jornada:

Flexibilidad horaria en situaciones de familiares con dependencia severa.

Los trabajadores que tengan a su cargo descendientes o ascendientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, en situación de dependencia severa o gran dependencia, que convivan con el empleado, podrán, sin que ello implique reducción de su jornada mensual, hacer un uso distinto del cómputo mensual, anticipando su horario de salida durante la jornada ordinaria, siempre que se respeten los siguientes límites:

Límite máximo: No podrá superarse el cómputo de diez horas diarias de trabajo efectivo.

Límite mínimo: Deberán realizarse al menos seis horas diarias de trabajo efectivo.

Presencia obligatoria: Franja horaria de 9:30 a 14:00.

Serán parte de este Plan de Igualdad las medidas contempladas en los artículos que tratan dichos asuntos en este IX Acuerdo Marco.

8. Principios del derecho a la desconexión fuera del tiempo de trabajo.

En el marco de una adecuada gestión del principio de conciliación de vida privada y vida profesional, la Mesa de Igualdad del Acuerdo Marco analizará en el seno de la empresa esta materia e identificará, en su caso, posibles buenas prácticas y recomendaciones acerca del uso de herramientas digitales de comunicación.

Artículo 44. *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, en este caso, un empleado-a de Repsol, así como a sus hijos o hijas que convivan con él, siempre que el agresor sea una persona con quien el empleado o empleada mantenga en el momento en que se solicitara la protección, una relación de parentesco o afectividad (cónyuge, ex-cónyuge, pareja de hecho, ex-pareja de hecho o familiar de cualquier grado).

Las medidas que en estas circunstancias Repsol pone a disposición de sus empleados, hombres o mujeres 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, como a sus hijos o hijas 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.

- 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.

– 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.

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

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.

Para la tramitación de las medidas anteriores, la persona empleada en el Grupo deberá en primer lugar, presentar la correspondiente orden de alejamiento o cualquier otro medio de prueba que le permita acreditar la circunstancia de ser víctima de violencia de género.

Artículo 45. *Protocolo de prevención contra el acoso.*

En cumplimiento del artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las partes firmantes acuerdan el siguiente protocolo.

El objetivo de este protocolo, es definir las pautas que permitan a las personas que trabajamos en el Grupo identificar una potencial situación de acoso moral, sexual o por razón de sexo, con el fin de solventar situaciones discriminatorias y, en su caso, 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.

La finalidad de este protocolo es evitar que se produzcan situaciones de acoso moral, sexual o por razón de sexo, al ser estas conductas vulneradoras de la dignidad son nocivas para el entorno laboral y generadoras de efectos indeseables para la salud, y para la confianza y autoestima de las personas.

Tanto la representación sindical, como la representación de la Dirección explicitan su compromiso de 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. Definiciones.

2.1 Acoso moral o psicológico (Mobbing).

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, a la que 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.

2.1.1 Tipos de acoso moral.

Descendente Es el que se produce entre una persona con un cargo superior hacia otra con un cargo inferior en la estructura organizativa.

Horizontal Es el que se produce entre personas del mismo nivel jerárquico.

Ascendente Es el que se produce entre una persona con un cargo inferior hacia otra con un cargo superior.

2.2 Acoso por razón de sexo.

Se define como «cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, de forma sistemática o recurrente, 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.

3. Medidas preventivas de acoso moral.

Repsol se compromete a fomentar el respeto y la consideración entre todas las personas que trabajan en el Grupo. Para ello se realizarán campañas de comunicación, se promoverá formación específica y se realizarán las acciones que en cada momento se estimen necesarias para el cumplimiento de los fines de este protocolo.

4. Procedimiento de actuación.

Procedimiento de denuncia.

La denuncia se deberá realizar por escrito. Podrá realizarla cualquier trabajador que se considere sujeto pasivo de acoso o una tercera persona que tenga conocimiento de los hechos. La persona que denuncie debe quedar identificada.

La denuncia escrita se enviará por correo electrónico a protocoloacoso@repsol.com, o por cualquier otro medio a través del cual quede constancia de su entrega, a la atención de cualquiera de las personas que integran el Comisión de investigación de Acoso, que la estudiará e investigará. La denuncia deberá contener la siguiente información: identificación de la persona potencial agresora, personas implicadas, tipo de conducta, fechas y lugares en los que se produjeron las conductas, posibles testigos y cualquier otra información que pueda resultar relevante.

La Comisión de Investigación estará compuesta por al menos un Director de RRLL o el responsable del área de Gestión Jurídico Laboral o el responsable del área de Estrategia y Planificación Laboral. Esta Comisión, será la encargada de llevar a cabo las investigaciones y elaborar el informe de conclusiones.

Durante las fases de procedimiento formal e informal que se señalan a continuación, estará presente una persona de cada representación sindical firmante del presente Acuerdo Marco.

Procedimiento informal:

El objetivo de esta fase es resolver el problema extraoficialmente; en ocasiones, el hecho de manifestar al presunto agresor o agresora las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento, es suficiente para que se solucione el problema.

Los miembros de la Comisión de Investigación se encargarán 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 última entrevista se elaborará un informe, que se pondrá en conocimiento de la persona denunciante. Este informe no será necesario en aquellos casos en que el denunciante retire la denuncia durante esta fase.

Procedimiento formal:

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

En esta fase se recabará la información y se llevarán a cabo las actuaciones que la Comisión de investigación considere necesarias (informes, entrevistas, etc.).

La instrucción concluirá con un informe, elaborado en un plazo de treinta días a contar desde la finalización de las entrevistas. Este plazo podrá ampliarse cuando deban recabarse informes técnicos. El informe, se pondrá en conocimiento de la persona denunciante.

5. Resultado de la instrucción y acciones:

Si existe acoso, se dará traslado al Director de Personas y Organización y al responsable de RR.LL. del área de negocio de la persona denunciada, al objeto de que se adopten las medidas correctoras y sancionadoras oportunas según el régimen disciplinario que le sea de aplicación a la persona denunciada. Excepcionalmente, cuando las circunstancias concurrentes así lo justifiquen, podrá iniciarse el expediente disciplinario antes de la finalización de la instrucción del expediente de acoso.

En el supuesto de que no se constaten situaciones de acoso, o no sea posible la verificación de los hechos, se archivará el expediente, sin perjuicio de las responsabilidades que pudieran ser inherentes a las conductas constatadas.

Las denuncias, falsos alegatos o declaraciones que se demuestren como no honestas o dolosas, podrán ser constitutivas igualmente de actuación disciplinaria. En este caso, la Comisión dará traslado al Director de Relaciones Laborales, Gestión Jurídico Laboral y Salud en el Trabajo de los hechos que entienda que deben ser objeto de una investigación.

6. Seguimiento.

El seguimiento de las denuncias se realizará en la Mesa Técnica de Igualdad de Oportunidades del IX Acuerdo Marco del Grupo Repsol, 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:

Se recoge en el Anexo I de este Acuerdo Marco la Guía de Prevención de Conductas de Acoso elaborada por la Mesa Técnica de Igualdad.

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

1. Información y sensibilización.—Lanzamiento de una campaña informativa para enseñar cómo se puede advertir una situación de acoso, para informar de sus derechos y de los recursos con los que cuentan las personas que trabajan en el Grupo, 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 46. *Acuerdo de teletrabajo.*

1. Antecedentes, objeto y condicionantes básicos del acuerdo:

Al amparo de lo previsto en el Acuerdo Marco Europeo en materia de teletrabajo el 16 de julio de 2002 e inspirado en sus principios, la Dirección de la Empresa y los sindicatos que ostentaban la condición de más representativos, CCOO y UGT, a propuesta de la

Mesa Técnica de Igualdad del Grupo Repsol, firmaron el acuerdo de implantación progresiva de teletrabajo en fecha 8 de mayo de 2009.

Las partes firmantes de este Acuerdo Marco pretenden seguir avanzando de modo progresivo y desde el seno de esta Comisión, en esta 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, además de posibilitar el 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.

La Dirección de la Empresa podrá extinguir la/s situaciones de teletrabajo en cualquier momento, pudiendo volver todos los teletrabajadores a desarrollar permanentemente su trabajo en los locales del empleador.

Las partes se comprometen a adaptar este acuerdo a las disposiciones normativas vigentes en cada momento.

2. Definición, enfoque y modalidades:

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 5 modalidades de teletrabajo:

1 día/semana.

2 días/semana.

3 días/semana.

20% de la jornada diaria.

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. Las solicitudes de teletrabajo deberán tramitarse conforme al procedimiento establecido por la Compañía.

Si se efectuara cambio de puesto de trabajo, 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 acceder al 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. No obstante lo anterior, todo trabajador acogido a la reducción de jornada por motivos familiares, tratamiento oncológico o enfermedad crónica, podrá acogerse al teletrabajo en cualquiera de sus modalidades, si

bien en ningún caso el tiempo de presencia en oficina podrá ser inferior a las horas equivalentes a dos días a la semana en 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 acoja 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 temporal, 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 aquél.

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 teletrabajo:

La Dirección de la Empresa presentará a la parte social en la Mesa Técnica de Igualdad del Acuerdo Marco, un informe trimestral de seguimiento del Programa de Teletrabajo.

Mesa Técnica de Igualdad impulsará, mediante las iniciativas que se acuerden, la implantación homogénea del teletrabajo para que esta figura sea la misma realidad en todos los negocios y complejos industriales realizando un seguimiento cuyas conclusiones se recogerán en la Mesa de Igualdad.

TÍTULO IX

Seguridad y salud laboral

Artículo 47. *Principios generales.*

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

A tal efecto, se llega a los siguientes acuerdos:

1. Se aplicará el Procedimiento de Evaluación de Riesgos del Grupo Repsol, actualmente en vigor, a los nuevos centros o instalaciones de las empresas del Grupo, procediéndose también a la actualización de las evaluaciones existentes cuando cambien las condiciones de trabajo.

Las propuestas de revisión de estos procedimientos serán consultadas con la representación de los trabajadores.

2. Se mantendrá el actual plan de formación para los Delegados de Prevención, de manera que tengan acceso a la especialización en Prevención de Riesgos Laborales de Nivel Básico los trabajadores que vayan accediendo a esta función, repitiéndose periódicamente si fuese necesario.

3. Se mantendrá el plan de formación para los responsables de las secciones sindicales de Salud Laboral de las distintas empresas e intercentros de los Sindicatos que

integren la Comisión de Seguridad y Salud del IX Acuerdo Marco, de forma que tengan acceso a la especialización en Prevención de Riesgos Laborales de Nivel Intermedio.

4. A fin de alcanzar el nivel más alto posible de seguridad en nuestra actividad industrial y conseguir que nuestros empleados, contratistas y personas del entorno estén protegidos de riesgos para su seguridad y salud, la Dirección de Repsol se compromete a proseguir con el plan de actuación respecto de las empresas contratistas incluidas dentro del ámbito de aplicación del IX Acuerdo Marco.

a) Formación del personal de empresas contratistas.

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

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

b) Información de riesgos a los contratistas.

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

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

c) Planificación de seguridad por los contratistas.

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

d) Medidas de Coordinación.

Para garantizar la coordinación de 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 171/2.004, la constitución del Comité de Seguridad y Salud Intercontratas en los centros de trabajo de las refinerías y petroquímicas mencionadas en el artículo 40 del IX Acuerdo Marco del Grupo Repsol.

e) Vigilancia y Control.

Los contratistas deberán comunicar a Repsol sus datos de accidentabilidad y los informes de investigación de los accidentes con bajas.

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

Artículo 48. *Disposiciones especiales.*

1. Se mantiene el acuerdo de considerar al edificio más importante del centro de trabajo de Barcelona como centro de trabajo único, 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 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 representantes de los trabajadores. El número de miembros en función del número de trabajadores será el siguiente:

- Centro de Tecnología: 3 delegados de prevención.
- Tres Cantos: 3 delegados de prevención.
- Calle Tarragona (Barcelona): 3 delegados de prevención.

Cuando los centros citados queden afectados por traslados, las partes firmantes del Acuerdo Marco del Grupo Repsol estudiarán las modificaciones precisas.

2. El Comité de Seguridad y Salud único del Campus de Méndez Álvaro como centro de trabajo único, comprende a la totalidad de trabajadores de las distintas empresas del Grupo en él ubicados, a efectos de la designación de los Delegados de Prevención y de la constitución del Comité de Seguridad y Salud. Este Comité de Seguridad y Salud estará compuesto por catorce miembros, designados por la Empresa, y el mismo número de Delegados de Prevención nombrados por la representación sindical de acuerdo a la siguiente regla:

1. Un Delegado de Prevención por cada opción sindical que en el momento de la firma del Acuerdo Marco tenga representación en el Comité de Empresa del centro de trabajo de Campus, en al menos una de las empresas ubicadas en Méndez Álvaro, 44, y ello con el fin de garantizar y promover la participación de las opciones sindicales con presencia en dicho centro de trabajo en las políticas que sobre esta materia se lleven a cabo en el Campus.

2. Adicionalmente, cada opción sindical tendrá asignados, en función de la representatividad en los Comités de empresa de Campus, el número de Delegados de Prevención integrantes del Comité de Seguridad y Salud que le corresponda, hasta alcanzar el número total de catorce.

3. Dadas las especiales características de RLESA, se acuerda mantener la constitución en esta empresa de un Comité de Seguridad y Salud de ámbito general que sustituyó a todos los anteriormente existentes en los distintos centros de trabajo de dicha empresa. El número de miembros se fijará conforme a la escala establecida en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, teniendo en cuenta el número total de trabajadores a nivel nacional.

Artículo 49. *Seguridad y Salud Laboral.*

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

La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y éstas 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. De la acción preventiva.

La acción preventiva estará inspirada en los siguientes principios:

- Evitar y combatir los riesgos en su origen.
- Evaluar aquellos que no se puedan evitar.
- Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro, utilizándose los equipos de protección individual 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.

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, participación 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.

3. Evaluación de riesgos.

En cuanto a evaluación de riesgos se aplicará el procedimiento establecido en el Grupo Repsol para cada empresa, a partir del cual se planificará la acción preventiva en la empresa, incluyendo los riesgos psicosociales.

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

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

En cuanto a sustancias químicas 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.

4. 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, aun 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 pudiera 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 % 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 período de lactancia, si las condiciones del trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo.

Durante el periodo de vigencia del presente Convenio Colectivo, la Comisión de Seguridad y Salud Laboral del Grupo Repsol, en coordinación con las áreas técnicas y/o grupos de trabajo que pudieran constituirse, creará un nuevo grupo de trabajo dentro de la misma Comisión, que será el encargado de analizar las prácticas y los procedimientos existentes en las distintas empresas respecto a la protección de la maternidad, así como las propuestas que, a este respecto, realicen los representantes de los trabajadores, al objeto de proponer en su caso, líneas de actuación que puedan redundar en una mejor

prevención y/o protección, efectuando, si procede, las oportunas modificaciones en los procedimientos vigentes en cada Compañía de evaluación de riesgos laborales en referencia a este asunto.

Este grupo de trabajo deberá presentar a la CSS un informe indicando los progresos realizados.

5. Protección a los menores.

En cumplimiento, aplicación y desarrollo de la legalidad vigente, 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.

6. 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, mental, intelectual, o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.

7. 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 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 médicos serán a cargo de la empresa.

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, la permanencia en el mismo, así como las materias primas o aditivos que se manipulen por el trabajador en cuestión.

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

Artículo 50. Información, consulta y participación.

Los derechos de información, consulta y participación forman parte del derecho de todos los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

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:

1. 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 del trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.
2. 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 art. 1.4 del Real Decreto 604/2006.
3. La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.
4. El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.
5. Cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores.
6. Todo ello en los términos y condiciones establecidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

En caso de accidente muy grave el presidente del Comité de Seguridad y Salud del Acuerdo Marco deberá informar del mismo a los coordinadores de Seguridad y Salud integrantes de dicha Comisión.

Artículo 51. *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, pudiendo excepcionalmente superarse lo allí contemplado, para garantizar la presencia en los Comités de Seguridad y Salud de al menos un Delegado de Prevención perteneciente a cada uno de los sindicatos firmantes del Acuerdo Marco. Así, cuando el número de Delegados de Prevención que les corresponda designar a los mismos sea, en su conjunto, inferior al número de sindicatos firmantes, se ampliará el número de Delegados de Prevención para permitir la designación de uno por cada uno de los citados firmantes. Por contra, si dicho número fuera igual o superior al número de sindicatos firmantes, cada uno de ellos tendrá derecho a nombrar al menos un Delegado de Prevención, con independencia de su representatividad en el centro, sin que ello pueda significar un incremento del número de Delegados resultante de la aplicación del citado artículo 35. El resto de Delegados de Prevención que les correspondieren en función de su representatividad, se repartirán en proporción a la misma entre los sindicatos con derecho a designar.

Las secciones sindicales podrán designar, hasta un máximo de un 20%, de los Delegados de Prevención, de entre los trabajadores que se consideren cualificados, aún sin ser miembros de los Comités de Empresa o Delegados de Personal. Los así designados no devengarán horas sindicales.

Dicho porcentaje podrá superarse en el supuesto de que ello fuera necesario para garantizar la presencia de un Delegado perteneciente a cada uno de los firmantes, sin que ello pueda significar que por esta vía se incremente el número máximo de los Delegados establecido por el mencionado artículo 35, salvo en los términos garantizados en este artículo. 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 refiere el artículo 37 del IX Acuerdo Marco del Grupo Repsol.
 - 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 Ley de Prevención de Riesgos Laborales 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 Ley de Prevención de Riesgos Laborales 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 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, 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 la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, 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 la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. 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 la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 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 la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

- 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 8 de noviembre.

Artículo 52. *Comité de seguridad y salud.*

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en todos los centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores.

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

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

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

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá con la periodicidad que sus normas de funcionamiento determinen, 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», que se adjunta como Disposición Adicional 2ª del IX Acuerdo Marco.

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:

1. Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
2. Conocer cuántos 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.
3. 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.
4. Conocer e informar la memoria y programación anual de los servicios de prevención.
5. Conocer y analizar cuantos incidentes y accidentes se produzcan en el seno de la Empresa / Centro de trabajo.
6. 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 53. *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 la formación adecuada que les permita desarrollar las funciones asignadas, para lo cual se establecerán programas especiales dentro de los planes generales de formación de Repsol Lubricantes y Especialidades, S.A. Asimismo, se garantizará el curso de nivel intermedio, para los responsables de Salud Laboral de los Sindicatos integrantes de la Comisión Negociadora del IX Acuerdo Marco.

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.

Los planes y acciones de formación establecidos según lo indicado anteriormente se gestionarán de acuerdo con los procedimientos genéricos de formación vigentes, siendo

el coste de los mismos imputado, en su caso, a las unidades a las que estén asignados los participantes de dichas acciones.

Artículo 54. *Participación sindical en materia de coordinación de actividades empresariales.*

La participación sindical en el ámbito del presente Convenio Colectivo se estructura en dos niveles:

1. La 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 la empresa (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, éstos 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 se aplicará en Repsol Lubricantes y Especialidades, S.A, en único comité de ámbito nacional

4. Gestión de la actividad de los Comités Intercontratas.

Para verificar el correcto funcionamiento y gestionar la actividad de los Comités Intercontratas de forma global en el ámbito del Grupo, el Comité de Seguridad y Salud Laboral remitirán a la Comisión de Seguridad y Salud del Grupo Repsol las actas de las reuniones que se generen en los mismos.

En aquellas sociedades que, por el bajo número de empresas contratistas se dificulte la constitución de un Comité Intercontratas, se realizarán las reuniones necesarias con los Delegados de Prevención y Gerentes de dichas empresas.

Artículo 55. Medio ambiente.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo 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:

1. La Dirección informará, al menos una vez al año, a los Delegados de Medio Ambiente designados de acuerdo a lo establecido en el punto 3 de este artículo, de sus políticas en materia de Medio Ambiente, de sus programas generales y de los datos consolidados del desempeño en los distintos vectores ambientales.

2. De igual manera la Dirección informará a los Delegados de Medio Ambiente, en materia medioambiental, de la influencia que pudiera derivarse de la implantación de nuevos procesos o de la modificación sustancial de los ya existentes.

3. El Delegado de Medio Ambiente tendrá asignadas las siguientes competencias:

- 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.

Para poder desarrollar las funciones y competencias asignadas, los Delegados de Medio Ambiente designados recibirán una formación de 20 horas en materia medio ambiental, durante la vigencia del presente convenio colectivo.

TÍTULO X**Procedimientos voluntarios de solución de conflictos****Artículo 56. Procedimientos de solución extrajudicial de conflictos laborales.**

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

En consecuencia, 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, siempre que respondan a uno de los tipos recogidos en el artículo 4º de su texto, y artículo 5º 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 renuevan su adhesión al V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (V ASAC), 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 Mixta del Convenio.

Se establecen los siguientes procedimientos:

- Intervención de la Comisión Mixta 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 154 y 156 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Artículo 57. *Procedimientos.*

A) Intervención previa de la Comisión Mixta.

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 Mixta, 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 y en el supuesto de discrepancia durante el periodo de consultas del procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos, que será de siete días. Si, transcurridos los plazos establecidos respectivamente para cada uno de los supuestos contemplados 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 pre procesal 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 o Comisión Mixta del Convenio Colectivo, según proceda.

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, también 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 o Comisión Mixta del Convenio Colectivo, 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 65.4 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, 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.

TÍTULO XI

Derechos sindicalesArtículo 58. *Derechos sindicales.*

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.

La dotación de medios de los comités de empresa, de delegados de personal y de secciones sindicales en centros de menos de doscientos trabajadores, se regulará por la normativa legal y convenios aplicables.

1. De los representantes de los trabajadores.

Se entenderá por representantes de los trabajadores a los Comités de Empresa o Delegados de Personal y a los Delegados Sindicales de la Sección Sindical de Empresa, que tendrán las facultades, derechos y obligaciones señalados para los mismos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Estatuto de los Trabajadores y el propio Convenio Colectivo.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en todos los procedimientos de consultas previstos legalmente o en el presente Convenio Colectivo corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal.

2. De los Sindicatos.

Las partes firmantes por las presentes estipulaciones ratifican una vez más su condición de interlocutores válidos, y se reconocen asimismo como tales, en orden a instrumentar a través de sus organizaciones unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social.

Los Sindicatos, son elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre los trabajadores y empresarios. Todo ello sin demérito de las atribuciones conferidas por la Ley, y desarrolladas en los presentes acuerdos, a los representantes de los trabajadores. Serán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los Convenios Colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación en el empleo o en las condiciones de trabajo, sean favorables o adversas, por razón de la adhesión o no a un Sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio en general de actividades sindicales.

Artículo 59. *Comités de Empresa y Delegados Sindicales.*

Con carácter general las partes se remiten a la normativa contenida en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, a la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto de Libertad Sindical y demás disposiciones que puedan promulgarse.

En las Empresas o, en su caso, en los centros de trabajo que ocupen a más de 150 trabajadores, cualquiera que sea la clase de contrato, las Secciones Sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los Sindicatos con presencia en los

Comités de Empresa, estarán representadas, a todos los efectos, por los Delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la Empresa o en el centro de trabajo.

El número de Delegados sindicales por cada sección sindical de los Sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección de miembros del Comité de Empresa, se determinará de acuerdo con la siguiente escala:

- De 150 a 750 trabajadores: Uno.
- De 751 a 2.000 trabajadores: Dos.
- De 2.001 a 5.000 trabajadores: Tres.
- De 5.001 en adelante: Cuatro.

Las Secciones Sindicales de aquellos Sindicatos que no hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección del mismo, estarán representados por un solo Delegado sindical.

De conformidad con lo dispuesto anteriormente, el Sindicato legalmente constituido, comunicará por escrito a la Dirección de la Empresa la persona o personas que ejercerán las funciones propias de Delegado Sindical.

Los Delegados sindicales de las empresas cuya plantilla exceda de 150 trabajadores y no supere los 250, tendrán todos los derechos inherentes a su condición, si bien solo dispondrán de las «horas sindicales» que les resulten cedidas como consecuencia del uso y administración sindical de la bolsa anual establecida en el artículo 51. Asimismo, éstos, serán elegidos por cada sindicato de entre sus afiliados en la empresa y por el procedimiento que cada sindicato tenga establecido. Su designación será notificada a la Dirección de la Empresa por la correspondiente Federación Sindical.

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce a los Comités de Empresa y delegados sindicales, las siguientes funciones:

1. Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa, y de los afiliados del mismo en la Empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su central o Sindicato y la Dirección de la Empresa.

2. Ser informados y oídos por la Empresa con carácter previo:

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

- B) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

3. Anualmente, conocer y tener a su disposición:

- a) El balance, cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la Empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

- b) El balance de aplicación y seguimiento de los compromisos asumidos por parte de las empresas que hubieran suscrito alguna fórmula de responsabilidad social de empresa.

4. Conocer los TC1 y TC2.

5. Ejercer una labor de vigilancia sobre la calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la Empresa.

Artículo 60. *Acumulación y gestión de las horas sindicales.*

El delegado Sindical, a los efectos de la acumulación de horas sindicales, será considerado como un miembro del Comité de Empresa. En este sentido, sólo tendrá derecho a acumular dichas horas en aquellos miembros del Comité de Empresa que pertenezcan a su misma central sindical.

Asimismo, dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina. Se podrá, a nivel de Empresa, acumular con carácter mensual las horas de los distintos miembros del Comité y Delegados de Personal y Delegados del artículo 10 de la LOLS, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que determina la Ley, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos sin perjuicio de su remuneración. En cualquier caso esta circunstancia deberá ser comunicada a la Empresa con una antelación mínima de 48 horas debiendo efectuarse por período de tiempo predeterminado.

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que dispongan los miembros de Comités o Delegados de personal y Delegados del artículo 10 de la LOLS a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus Sindicatos, institutos de formación y otras Entidades

El crédito de horas retribuidas correspondientes a los miembros de los Comités, Delegados de Personal y Delegados Sindicales, serán acumulables por periodos anuales, previa notificación a la empresa por parte de las organizaciones sindicales en cuyas candidaturas se hayan presentado o en representación de los cuales actúen sindicalmente. La gestión de tal bolsa de horas corresponderá a las organizaciones sindicales, previa cesión firmada por los titulares individuales de tales derechos.

El Sindicato, o en su nombre la Sección Sindical correspondiente, notificará trimestralmente a la empresa la previsión de utilización de estas horas por parte de los miembros del Comité, Delegados de Personal y Delegados Sindicales.

TÍTULO XII

Infracciones y sanciones

Artículo 61. *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 Título.

Artículo 62. *Graduación de faltas.*

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

Artículo 63. *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves las acciones u omisiones siguientes:

a) Hasta tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en la entrada y/o en la salida, sin la debida justificación, cometidas durante un período de treinta días, si la ausencia es superior a 10 minutos e inferior a 30.

b) Faltar al trabajo un día en un periodo de treinta sin causa justificada. A estos efectos, tendrá la consideración de falta de asistencia el retraso injustificado superior a 30 minutos.

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. De resultar perjuicio económico para la Compañía, podrá calificarse como falta grave.

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) Pequeños descuidos en la conservación del material o utillaje.

g) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada y sin notificación al inmediato superior, aun 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 como grave o muy grave.

h) No asistir a los reconocimientos médicos obligatorios o a aquellos otros para los que se fuera requerido por el Servicio Médico como consecuencia de procesos de incapacidad temporal.

i) Fumar en los lugares no expresamente autorizados por la Compañía de acuerdo con la legislación vigente, salvo lo previsto en las faltas muy graves.

j) La no asistencia a un curso de seguridad en la fecha programada sin justificación, así como la no asistencia a las prácticas contra incendios cuando estas sean obligatorias para los empleados.

k) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la compañía. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrá considerarse falta grave o muy grave.

Artículo 64. *Faltas graves.*

Se considerarán faltas graves las acciones u omisiones siguientes:

a) Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en la entrada y/o en la salida, sin la debida justificación, cometidas durante un periodo de un mes, si la ausencia es superior a 10 minutos e inferior a 30.

b) Faltar dos días al trabajo en un período de treinta sin causa justificada. A estos efectos, tendrá la consideración de falta de asistencia el retraso injustificado superior a 30 minutos.

c) 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.

d) 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.

e) La desobediencia a las instrucciones empresariales impartidas en materia de trabajo o el incumplimiento de las normas y procedimientos internos de la Compañía. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina, o de ello se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá calificarse como falta muy grave.

f) El engaño o simulación para obtener un permiso así como la simulación de enfermedad o accidente.

g) Simular la presencia de otro trabajador, firmar o fichar por él.

h) La realización de un fichaje de forma que se compute como de trabajo cualquier período de tiempo no trabajado realmente.

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 falta muy grave

k) Realizar, sin el oportuno permiso y en más de una ocasión, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas o materiales de la Empresa. En aquellos supuestos en que se produzca de manera habitual, o de reincidencia, así como en aquellos casos en que los trabajos realizados consistan en una actividad en competencia con la Compañía, tendrán la consideración de falta muy grave.

l) La embriaguez o toxicomanía 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.

n) El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas, sin haber solicitado autorización en aquellos casos en que el trabajador venga obligado a ello. En todo caso, los trabajos realizados por cualquier trabajador que consistan en una actividad en competencia con la Compañía, tendrán la consideración de falta muy grave.

o) No presentar a la Dirección de la Compañía en el plazo establecido para el cumplimiento de esta obligación, los partes de baja correspondientes cuando se falte al trabajo por incapacidad temporal. A tal fin será válida la presentación por vía telemática o

por cualquier otro medio que permita acreditar la situación, sin perjuicio de la obligación del trabajador de entregar posteriormente el documento oficial.

p) El incumplimiento o vulneración del Código de Ética y Conducta. En atención a la gravedad de la falta ésta podrá calificarse como muy grave.

q) La no utilización de los medios o materiales de prevención de riesgos de accidentes de trabajo facilitados por la empresa. Si ello implicara riesgo grave para la salud o integridad física del empleado, de terceros, o para los bienes propiedad de la empresa o de terceros podrá ser considerada como muy grave.

r) La no comunicación a la Dirección de la empresa de la retirada del permiso de conducción cuando este fuera necesario para el desempeño del puesto de trabajo.

s) El uso abusivo, no autorizado y con carácter personal de las herramientas, incluidas las informáticas (equipos informáticos, internet, correo electrónico, etc.) de la Empresa, dentro o fuera de la jornada laboral. En todo caso se considerará muy grave el uso de las mismas para el visionado o almacenamiento de material pornográfico, de abuso de menores, terrorista y belicista. Asimismo, tendrá la consideración de falta muy grave el uso de claves ajenas para el acceso a cualquier equipo informático, red, fichero, archivo o documentación.

Artículo 65. *Faltas muy graves.*

Se considerarán faltas muy graves las acciones u omisiones siguientes:

a) Más de quince faltas injustificadas de puntualidad en la entrada o en la salida, cometidas en un periodo de seis meses o veinticinco durante doce meses si el retraso es superior a 10 minutos e inferior a 30 minutos.

b) Faltar tres días al trabajo, durante un período de 60 días, sin causa justificada. Tendrá la consideración de falta de asistencia el retraso injustificado superior a 30 minutos.

c) La transgresión de la buena fe contractual, el fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas así como la apropiación indebida, 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 desarrollo de su actividad profesional en cualquier otro lugar.

d) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos de forma intencionada o mediando imprudencia grave o negligencia en materias primas, vehículos, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, vestuario, documentos o cualquier otra propiedad de la Compañía, dentro o fuera de sus instalaciones, o de empleados o de terceros, siempre que en estos dos últimos casos la conducta se lleve a cabo dentro de las instalaciones de la empresa o durante el desarrollo de su actividad profesional en cualquier otro lugar.

e) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

f) Violar el secreto de la correspondencia o acceder a documentos reservados de la empresa o entidad sin la debida autorización. Revelar información o datos de reserva obligada a personas o entidades no autorizadas. Dedicarse a actividades incompatibles con el empleo en Repsol o que supongan competencia a la empresa.

g) Los malos tratos de palabra u obra, el acoso laboral en cualquiera de sus modalidades, el abuso de autoridad o faltas graves de respeto o consideración a los superiores, compañeros, colaboradores y/o sus familiares, así como a personas ajenas a la Empresa con ocasión de la actividad laboral.

h) Causar accidente grave por negligencia o imprudencia, así como la inobservancia negligente de las normas de Seguridad e Higiene con riesgo de consecuencias graves.

i) El abuso de autoridad por parte de los superiores será siempre considerado falta muy grave.

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 no autorizada oficialmente por razones de seguridad.

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 lo anterior.

p) 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.

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.

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

Artículo 66. 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 de un día.

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 67. Procedimiento.

1. La sanción de faltas requerirá la comunicación escrita y motivada al trabajador, excepto en los supuestos de comisión de faltas leves, en los que la amonestación podrá ser verbal.

2. La sanción de faltas muy graves requerirá la previa instrucción de un procedimiento contradictorio sumario, con audiencia voluntaria del trabajador afectado y del Comité de Empresa, teniendo este último un plazo de quince días naturales para emitir informe previo a la resolución del expediente.

Durante la sustanciación de este expediente, la Dirección de la Empresa podrá acordar la medida cautelar de suspensión de empleo.

3. La Dirección de la Empresa informará al Comité de Empresa sobre las sanciones impuestas por faltas leves, graves y muy graves. En relación con las faltas leves, sancionadas por escrito, se informará cada dos meses de las producidas en el período.

4. Cuando el trabajador esté afiliado a un sindicato será de aplicación lo previsto en el punto 2, en los casos y con el procedimiento establecido en el mismo, sustituyendo la audiencia del Comité de Empresa por la del Delegado Sindical. Asimismo, se informará al Delegado Sindical en los supuestos previstos en el punto 3.

5. Tratándose de Delegado Sindical o miembro del Comité de Empresa/Delegado de personal, se estará a lo dispuesto con carácter específico en la LOLS y E.T.

Artículo 68. *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.

Disposición adicional primera. *Acuerdo Marco.*

Las partes firmantes de este I Convenio Colectivo de Repsol Lubricantes y Especialidades, S.A. con vigencia para los años 2017-2019 expresamente declaran que forma parte integrante del mismo, el IX Acuerdo Marco del Grupo Repsol, firmado a su vez con fecha 31 de octubre de 2017 entre la Dirección de dicho Grupo y las Organizaciones Sindicales CCOO, UGT y STR. Todo ello con la naturaleza y ámbito que en el texto del IX Acuerdo Marco se establecen.

Disposición transitoria primera. *Empleo.*

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo acuerdan la garantía de estabilidad en el empleo de las trabajadoras y trabajadores en el Grupo Repsol. Ello supone el compromiso de utilización de mecanismos no traumáticos en la consecución del objetivo de adaptación de plantillas en el conjunto del Grupo.

En lo referente a análisis de plantillas objetivo, se estará a lo regulado en el artículo 21 del IX Acuerdo Marco del Grupo Repsol.

Disposición transitoria segunda. *Pluriempleo.*

Los firmantes del presente Convenio, estiman conveniente erradicar el pluriempleo como regla general.

Por ello, y para coadyuvar al objetivo de controlar el pluriempleo, se considera esencial el cumplimiento exacto del requisito de dar a conocer para su examen a los representantes de los trabajadores, los boletines de cotización a la Seguridad Social, y los documentos relativos a la terminación de la relación laboral, conforme dispone el artículo 64.1.5 del Estatuto de los Trabajadores.

En este sentido, las empresas no llevarán a efecto contrataciones de trabajo apersonas pluriempleadas que estén contratadas a jornada completa en otra empresa. Sí podrán hacerlo, sin embargo, cuando dicha contratación se efectúe en jornadas de trabajo a tiempo parcial, siempre que en conjunto no superen la jornada ordinaria de trabajo.

ANEXO I

Distribución por niveles retributivos según grupo profesionales

Grupo profesional	Nivel de Entrada	Nivel Básico	Niveles de Desarrollo	
TÉCNICOS SUPERIORES.	7B	6B	5A	1B
TÉCNICOS MEDIOS.	8B	7B	6A	2B
MANDOS INTERMEDIOS.	9B	8B	7A	3B
TÉCNICOS AYUDANTES.	10B	9B	8A	4B
ADMINISTRATIVOS.	11B	10B	9A	5B
OFICIALES CUALIFICADOS.	11B	10B	9A	6B
OPERARIOS.	12B	11B	10A	7B

ANEXO II

Tabla de niveles salariales y plus convenio

Tabla de salarios base

Artículo 33.1

Salario base

Nivel	2017	Nivel	2017
1B	47.483,09 €	7B	26.808,92 €
1A	45.293,71 €	7A	25.580,11 €
2B	43.166,43 €	8B	24.373,75 €
2A	41.171,29 €	8A	23.502,03 €
3B	39.242,23 €	9B	22.400,23 €
3A	37.425,44 €	9A	21.556,22 €
4B	35.681,35 €	10B	20.605,74 €
4A	34.023,15 €	10A	19.723,13 €
5B	32.437,58 €	11B	19.344,48 €
5A	30.931,32 €	12B	17.585,90 €
6B	29.489,80 €		
6A	28.130,20 €		

Plus Convenio

Artículo 32.2

Plus Convenio

Nivel	2017 máximo	2017 mínimo	Nivel	2017 máximo	2017 mínimo
1B	16.624,28 €	2.499,10 €	7B	9.383,11 €	1.410,95 €
1A	15.868,42 €	2.383,87 €	7A	8.953,04 €	1.346,29 €
2B	15.112,55 €	2.271,93 €	8B	8.530,80 €	1.282,79 €
2A	14.425,82 €	2.166,91 €	8A	8.225,71 €	1.236,92 €
3B	13.730,09 €	2.065,38 €	9B	7.840,09 €	1.178,93 €
3A	13.113,99 €	1.969,74 €	9A	7.544,67 €	1.134,52 €
4B	12.490,36 €	1.877,96 €	10B	7.212,01 €	1.084,47 €
4A	11.922,35 €	1.790,70 €	10A	6.903,09 €	1.038,04 €
5B	11.354,32 €	1.707,25 €	11B	6.770,56 €	1.018,10 €
5A	10.837,40 €	1.627,97 €	12B	6.155,07 €	925,55 €
6B	10.321,98 €	1.552,09 €			
6A	9.853,13 €	1.480,55 €			

ANEXO III

Horas extras

Artículo 33.5

Horas extraordinarias

Nivel	2107 base	2017 extra	Nivel	2017 base	2017 extra
1B	28,79 €	50,39 €	7B	16,26 €	28,45 €
1A	27,46 €	48,06 €	7A	15,51 €	27,14 €
2B	26,17 €	45,80 €	8B	14,78 €	25,86 €

Nivel	2107 base	2017 extra	Nivel	2017 base	2017 extra
2A	24,96 €	43,69 €	8A	14,10 €	24,67 €
3B	23,79 €	41,64 €	9B	13,44 €	23,51 €
3A	22,69 €	39,71 €	9A	12,82 €	22,44 €
4B	21,64 €	37,86 €	10B	12,21 €	21,37 €
4A	20,63 €	36,10 €	10A	11,66 €	20,40 €
5B	19,67 €	34,42 €	11B	11,10 €	19,43 €
5A	18,76 €	32,82 €	12B	10,09 €	17,67 €
6B	17,88 €	31,29 €			
6A	17,06 €	29,85 €			

ANEXO IV**Trabajos de superior categoría***Artículo 21***Trabajos de superior categoría**

Nivel	2017	Nivel	2017
2B	21,04 €	7B	13,06 €
2A	20,09 €	7A	12,43 €
3B	19,12 €	8B	11,87 €
3A	18,25 €	8A	10,13 €
4B	17,35 €	9B	9,62 €
4A	16,58 €	9A	9,48 €
5B	15,81 €	10B	8,75 €
5A	15,07 €	10A	8,93 €
6B	14,37 €	11B	6,15 €
6A	13,65 €	12B	8,57 €

ANEXO V**Incentivos a la formación***Artículo 33.7***Incentivo formación**

Nivel	2017	Nivel	2017
1B	50,39 €	7B	28,44 €
1A	48,06 €	7A	27,14 €
2B	45,81 €	8B	25,86 €
2A	43,68 €	8A	24,68 €
3B	41,64 €	9B	23,51 €
3A	39,72 €	9A	22,44 €
4B	37,86 €	10B	21,37 €
4A	36,10 €	10A	20,41 €
5B	34,42 €	11B	19,43 €
5A	32,82 €	12B	17,67 €
6B	31,30 €		
6A	29,84 €		

ANEXO VI

Norma de desarrollo profesional (DCPs)

1. Objetivo.

Esta norma regula el sistema de promoción interna mediante el Desarrollo de Carreras Profesionales (en adelante, DCPs), quedando derogada toda la normativa aplicable hasta la fecha a esta materia.

2. Definición.

Una DCP es el proceso que permite el desarrollo de las competencias del personal sobre la base de las necesidades existentes o futuras de la organización, así como favorecer y estimular la promoción profesional.

La implantación de este sistema trata de conjugar el desarrollo profesional de los trabajadores con las necesidades de la Empresa. En consecuencia, el sistema busca:

- I. Desarrollar las competencias de los trabajadores en la propia profesión y en otras, elevando su motivación personal y profesional.
- II. Optimizar la respuesta a las necesidades organizativas.
- III. Elevar la productividad por medio de la mejora de la capacitación profesional de los trabajadores.
- IV. Mejorar la capacidad de la Empresa para adaptarse a exigencias futuras.
- V. La potenciación de las competencias profesionales y la aportación individual, 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.

3. Ámbito de aplicación.

El ámbito de aplicación está constituido por todos los trabajadores de RLESA, respetándose las condiciones más beneficiosas que pudieran existir a título personal.

4. Modalidades:

4.1 En el mismo grupo profesional (Horizontales):

4.1.1 Asunción de nuevas responsabilidades.

Conocimiento y desempeño de otra posición dentro del mismo Grupo Profesional.

4.1.2 Desempeño.

Desarrollo de las tareas y funciones del propio Grupo Profesional al que se pertenece, alcanzando más altos grados de cualificación en un Área o técnicas concretas, mayor contribución a los resultados, amplia autonomía e iniciativa, así como mayor eficiencia.

Niveles de desempeño superior sostenidos en el tiempo y validados por la evaluación de desempeño podrán ser reconocidos a través de los niveles de desarrollo profesional de acuerdo con el procedimiento (DCP.s).

El nivel de desempeño se medirá de acuerdo al Sistema de Evaluación propuesto por la Dirección de la Empresa y que incluirá una valoración de las competencias técnicas y genéricas más relevantes para cada puesto de trabajo.

El reparto de las DCPs de desempeño se realizará en proporción a la plantilla existente entre los empleados al que les es de aplicación el presente Convenio Colectivo y los que mantienen condiciones más beneficiosas a título personal.

Estas DCPs se repartirán entre aquellos trabajadores cuya valoración haya sido Excelente según la herramienta de evaluación de desempeño utilizada por la Dirección de la Empresa. Si de acuerdo a este criterio no fuese posible el reparto de la totalidad de las DCPs de acuerdo a la proporcionalidad establecida en el párrafo anterior, se asignarán las

DCPs restantes a los valores Excelentes con independencia de la plantilla a la que pertenezcan dichos trabajadores.

4.2 Funciones de distinto grupo profesional y nivel básico superior (Verticales):

Conocimiento y desempeño, cuando las necesidades organizativas u operativas lo requieran, de funciones de un grupo profesional distinto y de nivel básico superior.

Se distinguen dos casos:

– Desempeño Temporal. Realización temporal de las funciones de grupo profesional distinto y nivel básico superior, pudiendo llegar a cubrir permanentemente la vacante cuando ésta sea definitiva.

– Desempeño Definitivo. Realización permanente de las funciones, cuando se produzca la cobertura de una vacante definitiva.

5. Procedimiento.

Los Desarrollos de Carrera Profesional se programarán en razón de las necesidades organizativas de la Empresa y a las disponibilidades presupuestarias.

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. Información al Comité de Empresa/Delegado Sindical del centro de trabajo de la convocatoria de la DCP organizativa.

2. Publicación en cada Centro de Trabajo de la convocatoria concreta de DCP.

a) Objetivo de las DCP's y su tratamiento económico.

b) Selección de participantes.

c) Desarrollo de los programas de formación:

i. 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.

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

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

d) Puesta en práctica de los conocimientos.

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

i. Se realizará por el mando, arbitrándose los mecanismos que aseguren la aplicación correcta y homogénea de los instrumentos de medida.

ii. Las evaluaciones serán contrastadas y analizadas con los interesados.

iii. Las evaluaciones tendrán carácter de estricta reserva.

iv. Durante las acciones de Desarrollo Profesional se efectuarán las evaluaciones requeridas.

4. Consolidación del nuevo contenido y aportación del puesto de trabajo.

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

En las DCP's de desempeño no tendrá lugar este procedimiento, determinándose por la Comisión Mixta/Negociadora el número de DCPs a repartir.

6. Procedimiento de participación.

Será competencia de la Comisión Mixta firmante de este acuerdo:

- Conocer e informar con carácter anual, sobre el desarrollo de promoción profesional elaborado y definido por la Dirección en base a las necesidades organizativas y prioridades de la Organización.
- Comprobar que el cumplimiento de las distintas acciones se ha realizado conforme a lo dispuesto en la convocatoria.
- Analizar y proponer soluciones a la Dirección sobre las cuestiones que pudieran suscitarse en la aplicación de las distintas acciones y sobre posibles mejoras en el desarrollo del sistema.
- 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.

7. Tratamiento económico.

Se distinguen los siguientes supuestos:

– DCP's Horizontales: aquellos Desarrollos Profesionales de las modalidades de reconocimiento de desempeño y asunción de nuevas responsabilidades. En estos supuestos al trabajador que obtenga el DCP se le asignará un subnivel del vigente Convenio.

– DCP's Verticales:

• Temporales: aquellos Desarrollos Profesionales de la modalidad de realización temporal de las funciones de grupo profesional distinto y nivel básico superior. En este supuesto se asignará un nivel salarial.

• Definitivas: aquellos Desarrollos Profesionales de la modalidad de realización permanente de las funciones, cuando se produzca la cobertura de una vacante definitiva. En este supuesto, se asignará el nivel básico del nuevo grupo profesional, salvo que su nivel salarial fuera igual o superior en cuyo caso se le asignará un nivel salarial superior del vigente Convenio consolidando el Grupo Profesional Superior.

En el supuesto que la diferencia entre el nivel de la persona y el básico del nuevo grupo sea de medio nivel, percibirá un nivel más del que tiene asignado en el momento de la cobertura definitiva de la vacante.

Asimismo, si un empleado ya tuviera un DCP de carácter temporal y surgiera la vacante del mismo grupo que las funciones de la DCP temporal, se asignará el nivel básico del nuevo grupo profesional. Si su nivel salarial fuera igual o superior no tendrá más efectos económicos.

En el supuesto excepcional de que el empleado se encontrase en nivel de entrada de su Grupo profesional por no haber transcurrido los dos años de permanencia, una vez transcurridos estos se le asignará un nivel más al consolidado por el DCP excepto si dicho nivel conseguido por la DCP hubiera sido el mismo estando en nivel básico o en nivel de entrada.

ANEXO VII

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 del grupo y el nivel de convenio cuyo salario base o salario base o salario asignado sumado el plus de antigüedad resultante de haber mantenido su cómputo

durante todo el periodo de permanencia como excluido de convenio al resto de los 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 de 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 en la misma tasa que varíe el Convenio Colectivo correspondiente. Es «Complemento de retorno» formará parte del salario computable a efectos del Plan de Pensiones.

Planteado el retorno, si algún trabajador que a la fecha de la creación del Plan de Pensiones ostentara las condiciones de excluido de convenio y participe, 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 formará parte del salario computable a efectos del Plan de Pensiones. Si las aportaciones obligatorias totales sumadas a este último concepto fueran superiores al límite máximo de aportación anual establecido en cada convenio establecido en cada momento en las especificaciones del Plan, el nuevo concepto se reducirá en la cuantía precisa para no superar a dicho límite.

Lo dispuesto en esta Disposición es de aplicación a todo el personal excluido, con independencia de que anteriormente haya estado incluido o no dentro del ámbito personal de convenio.

Ejemplo de aplicación:

Situación de excluido de convenio.

Salario básico: 55.600 €.

Determinación del nivel de convenio:

Nivel 1B:

Salario Asignado: 37.681,79 €.

Antigüedad 3 (quinquenios): 577,08 €.

Plus Convenio: 13.192,75 €.

Total: 51.451,62 €.

Cálculo del complemento de retorno:

Complemento de retorno = 55.600,00 € - 51.451,62 € = 4.148,38 €.

Por lo tanto, la situación definitiva en convenio sería:

Nivel 1B:

Salario asignado: 37.681,79 €.

Antigüedad 3 (quinquenios): 577,08 €.

Plus Convenio: 13.192,75 €.

Complemento retorno: 4.148,38 €.

Total: 55.600,00 €.

Por último, en relación al cálculo de las aportaciones al Planes de Pensiones éstas se realizarían de conformidad con lo establecido en el artículo 14 del Reglamento de Especificaciones del Plan de Pensiones de Repsol Lubricantes y Especialidades, S.A.