

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

11729 *Resolución de 6 de agosto de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Repsol Butano, SA.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Repsol Butano S.A., (código de convenio n.º 90006510011991), que fue suscrito, con fecha 12 de julio 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., U.G.T., y U.S.O., en representación de los trabajadores afectados, 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 («BOE» del 24), 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 Trabajo 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, 6 de agosto de 2018.–La Directora General de Trabajo, P.S. (Real Decreto 903/2018, de 20 de julio), el Subdirector General de Relaciones Laborales, Rafael Martínez de la Gándara.

XXVII CONVENIO COLECTIVO DE REPSOL BUTANO, S.A. (2017-2019)

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación

Artículo 1. *Ámbito de aplicación funcional.*

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

Artículo 2. *Ámbito de aplicación personal.*

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

2. Quedan expresamente excluidos:

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

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

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

4. El personal a que hace referencia el apartado b) del n.º 2 del presente artículo, no podrá superar el 25% del total de la plantilla de la Empresa.

5. Incorporación plena al convenio colectivo de los empleados denominados excluido de convenio (no directivos).

La incorporación plena al convenio colectivo por parte del personal excluido no directivo (o que proviniera de dicha situación, en cuyo caso se regirá por lo previsto en su contrato) se producirá sin merma de la retribución fija del trabajador, mediante la asignación en el grupo y nivel de convenio cuyo salario base o salario asignado sumado al plus de antigüedad resultante de haber mantenido su cómputo durante todo el período de permanencia como excluido de convenio y al resto de conceptos retributivos de convenio que le sean aplicables, este más próximo por defecto a la retribución fija de excluido de convenio.

En relación a la retribución variable, a partir de la fecha de incorporación plena, esta pasará a regirse por lo dispuesto al respecto en el Acuerdo Marco y en el convenio colectivo que le resulte de aplicación como personal de convenio.

El grupo y nivel de convenio resultante de la equiparación no podrán ser inferiores a los del momento de la exclusión, o a los resultantes de la aplicación del correspondiente convenio colectivo, en su caso. Caso existir compromisos anteriores más beneficiosos para el trabajador, se estudiará de forma individual para adaptarlo a este acuerdo con respeto a las mejoras contempladas en dichos compromisos.

La diferencia que hubiera entre la retribución de convenio mencionada y la retribución fija en la situación de excluido de convenio, de ser esta positiva, se computará en un complemento salarial denominado «Complemento de retorno» que se actualizará a la misma tasa que varíe el convenio colectivo correspondiente. Este «Complemento de retorno» formará parte del salario computable a efectos de aportación al Plan de Pensiones.

Planteada la incorporación plena, si algún trabajador que a la fecha de creación del correspondiente 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 formaría parte del salario computable a efectos de aportación al Plan de Pensiones. Si las aportaciones obligatorias totales sumadas a este último concepto fueran superiores al límite máximo de aportación anual establecido en cada momento en las especificaciones del Plan, en nuevo concepto se reducirá en la cuantía precisa para no superar dicho límite.

Artículo 3. *Ámbito de aplicación territorial.*

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

Artículo 4. *Vigencia.*

El presente convenio entrará en vigor en el momento de su firma. La vigencia se extiende hasta el 31 de diciembre de 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.

La denuncia del convenio deberá realizarse de forma expresa por cualquiera de las partes dentro de los tres meses anteriores a la finalización del período 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, este 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 este plazo resultare mayor al anterior, con un límite máximo de veinticuatro meses contados desde la finalización de la vigencia del convenio colectivo.

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.

CAPÍTULO II

Organización práctica del trabajo

Artículo 5. *Organización Práctica del Trabajo.*

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

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

a) La Comisión de Garantía a la información y audiencia sobre las decisiones de la Dirección en las materias de estructuración orgánica empresarial y administración de personal que puedan afectar a los intereses del personal.

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

b) La Comisión de Garantía y los Comités de Centros de Trabajo, a la participación con la Dirección en aquellos aspectos de las relaciones de trabajo en los que así se especifique en este Convenio y en los términos al respecto establecidos en el mismo.

c) La Comisión de Garantía y los Comités de Centro de Trabajo, a asumir en exclusiva la organización y gestión de las actividades sociales en que así se establezca en el presente Convenio, bajo la fiscalización económica de la Dirección de la Empresa.

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

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

Artículo 6. *Publicación de escalafones.*

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

CAPÍTULO III**Clasificación profesional****Artículo 7. *Clasificación Profesional.***

La clasificación profesional de los trabajadores a que afecta este Convenio está integrada por Grupos Funcionales, Grupos Profesionales y Niveles Retributivos que se describen en los artículos siguientes y se resumen en el Anexo I de este convenio colectivo que están vigentes desde el 1 de enero de 2004.

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

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

Artículo 8. *Grupo Funcional.*

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

2. Atendiendo a los contenidos funcionales asignados tanto a nivel de Organización Central, como de Organización Periférica de la Empresa, y para un eficaz cumplimiento de los fines y objetivos de la misma, se establecen los Grupos Funcionales de: Explotación, Comercial y Gestión.

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

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

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

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

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

Grupo Funcional:	Recursos Humanos adscritos a:
Explotación	– Factorías
Comercial	– Direcciones Territoriales
	– Delegaciones Comerciales
	– Áreas Comerciales
Gestión	– Organización Central

4. La comunicación será flexible entre los distintos grupos funcionales.
5. Dentro de los grupos funcionales, y según las necesidades de cada momento, desempeñarán su cometido los grupos profesionales definidos en este Capítulo.

Artículo 9. *Grupo Profesional.*

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

2. Atendiendo a lo especificado en el apartado anterior, se establecen los siguientes grupos profesionales: Grupo de Técnicos, Grupo de Ayudantes Técnicos, Grupo de Especialistas Técnicos, Grupo de Administrativos y Grupo de Operarios.

a) Grupo de Técnicos.—Son los trabajadores a quienes para el cumplimiento de sus funciones se les exige la posesión de un título profesional de grado superior o medio, o nivel de conocimientos equivalentes y experiencia acreditada a juicio de la dirección. En cuanto al contenido de la prestación, estos trabajadores desempeñan funciones propias de su titulación o experiencia.

En función del título por el cual son contratados, serán encuadrados en el subgrupo Técnicos Superiores o Técnicos de Grado Medio, según proceda.

b) Grupo de Ayudantes Técnicos.—Pertenecen a él, los trabajadores que desempeñan funciones comerciales excepto los que estén adscritos al grupo profesional de Técnicos. Pueden desempeñar sus funciones con mando o sin él.

En este Grupo Profesional y a los solos efectos de niveles retributivos y desarrollo profesional están integrados todos los trabajadores que pertenecieron al desaparecido Grupo Profesional de Administrativos Superiores, que mantienen sus actuales funciones.

El 30% del colectivo de administrativos y Ayudantes Técnicos con funciones administrativas se encuadrarán en el grupo profesional de Ayudantes Técnicos con funciones administrativas. Este porcentaje será equilibrado entre Campus y periferia.

La Comisión de Garantías velará, en todo momento, por la aplicación práctica de esta disposición.

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

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

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

Artículo 10. *Niveles Retributivos.*

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

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

— Nivel Básico del Grupo: Es el nivel, dentro del abanico de niveles fijados para un grupo profesional, establecido como contraprestación a un normal desempeño de las funciones inherentes a dicho grupo profesional. Accederán a él desde el nivel de entrada

los trabajadores que cumplan el requisito del tiempo de permanencia exigido o de capacitación, experiencia y grado de desempeño fijados para cada grupo profesional.

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

2. Los requisitos para la progresión y desarrollo de carreras profesionales se establecen en el Capítulo VI.

CAPÍTULO IV

Retribuciones

Artículo 11. *Sueldo convenio.*

Los sueldos quedan fijados en las siguientes cuantías (todos los valores de la tabla son cuantías correspondientes a 2017, que serán anualmente actualizados conforme al artículo 27 del presente convenio):

Vigente a partir de 01.01.2017
(valores año 2017)

<i>Grupo de Técnicos</i>	
Subgrupo de Técnicos de Grado Superior	
Nivel de Entrada	2.565,92 €
Nivel Básico	2.832,33 €
Nivel Desarrollo I	3.146,84 €
Nivel Desarrollo II	3.510,09 €
Nivel Desarrollo III	3.886,96 €
Nivel Desarrollo IV	4.306,47 €
Subgrupo de Técnicos de Grado Medio	
Nivel de Entrada	2.130,38 €
Nivel Básico	2.372,74 €
Nivel Desarrollo I	2.565,92 €
Nivel Desarrollo II	2.832,33 €
Nivel Desarrollo III	3.146,84 €
Nivel Desarrollo IV	3.510,09 €
<i>Grupo de Ayudantes Técnicos</i>	
Nivel de Entrada	1.936,27 €
Nivel Básico	2.130,38 €
Nivel Desarrollo I	2.372,74 €
Nivel Desarrollo II	2.566,92 €
Nivel Desarrollo III	2.832,33 €
Nivel Desarrollo IV	3.146,84 €
<i>Grupo de Especialistas Técnicos</i>	
Nivel de Entrada	1.936,27 €
Nivel Básico	2.130,38 €
Nivel Desarrollo I	2.372,74 €
Nivel Desarrollo II	2.565,92 €
Nivel Desarrollo III	2.832,33 €
Nivel Desarrollo IV	3.146,84 €

Grupo de Operarios	
Nivel de Entrada	1.324,70 €
Nivel Básico	1.453,56 €
Nivel Desarrollo I	1.596,78 €
Nivel Desarrollo II	1.731,82 €
Nivel Desarrollo III	1.936,27 €
Nivel Desarrollo IV	2.130,38 €
Nivel Desarrollo V	2.372,74 €
Nivel Desarrollo VI	2.565,92 €
Grupo de Administrativos	
Nivel de Entrada	1.324,70 €
Nivel Básico	1.453,56 €
Nivel Desarrollo I	1.596,78 €
Nivel Desarrollo II	1.731,82 €
Nivel Desarrollo III	1.936,27 €
Nivel Desarrollo IV	2.130,38 €
Nivel Desarrollo V	2.372,74 €
Nivel Desarrollo VI	2.565,92 €

Artículo 12. *Antigüedad.*

Se establece un sistema por el que coexisten quinquenios y trienios, cuyo valor será de 81,28 € por paga y 40,64 € por paga respectivamente. El procedimiento de aplicación será el siguiente:

- A los tres años de antigüedad, se acreditará un trienio.
- A los cinco años de antigüedad se acreditará un quinquenio (eliminándose el trienio).
- A los ocho años de antigüedad, se acreditará un quinquenio y un trienio.
- A los diez años de antigüedad se acreditarán dos quinquenios (eliminándose el trienio).
- A los trece años de antigüedad se acreditarán dos quinquenios y un trienio.

Y así sucesivamente.

Artículo 13. *Pagas extraordinarias.*

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

Su cuantía, para cada trabajador, será equivalente a la que en la fecha de su percepción le corresponda mensualmente por el sueldo, antigüedad y gratificaciones de puesto de trabajo, y naturalmente, en la proporción que proceda, si su permanencia en la Empresa fuera inferior a un año o tuviese una reducción de jornada, que se tendría en cuenta el tiempo trabajado a tiempo completo y el tiempo trabajado con reducción.

Artículo 14. *Participación en beneficios.*

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

Artículo 15. *Incentivos.*

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

Durante 2017 tendrán las siguientes cuantías:

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

	Euros
Central	239,39
Delegaciones	199,52
Factorías.	85,99
Centros Comerciales	51,59
Expendedores G.L.P.	51,59

2. Por compensación de trabajo extraordinario y jornada irregular:

	Euros
Conductores de turismo afectos al servicio del Presidente y Secretario General	319,28
Conductores de turismo y Conductores de furgonetas destinadas a los servicios auxiliares de la dependencia.	279,37
Conserjes Mayores y Conserjes de Central.	279,37
Ordenanzas de Central	219,50

3. Por polivalencias.

Se abonará a razón de 2,08 € por hora efectiva de trabajo o parte proporcional con un mínimo de una hora.

4. Por manejo de vehículo.

Se abonará a razón de 2,08 € por hora efectiva de trabajo o parte proporcional con un mínimo de una hora.

5. Por mando.

Se abonará a razón de 7,86€ por día efectivo de trabajo.

Con fecha de efecto de la firma del Convenio, se percibirá este plus en aquellos momentos en que la línea de mando esté ausente y la Dirección de la Compañía requiera designar un Especialista Técnico para la realización de funciones de coordinación, mando, responsabilidad, supervisión y liderazgo. Tiene un valor 24,85 € brutos por día efectivo de trabajo mientras esté realizando las funciones.

En situaciones concretas, cuando la actividad efectiva exceda la necesidad meramente temporal, este plus será sustituido por el plus de coordinación, siendo compatible con el plus de mando si obedece a un origen diferente. El importe del plus de coordinación será de 250 € mensuales brutos.

6. Retribución variable para el personal con funciones Comerciales y para los Técnicos de Proyecto y Mantenimiento.

El sistema aplicable al personal con funciones comerciales de la Compañía que tiene fijados objetivos es el que se adjunta como Anexo III al presente convenio colectivo.

La cuantía establecida para este concepto retributivo es de hasta el 15% del sueldo del convenio.

El abono de este concepto se realizará en función del cumplimiento de objetivos.

Se garantiza la participación sindical en la información y seguimiento de los sistemas de retribución y condiciones establecidos para estos colectivos.

Artículo 16. *Gratificación por asiduidad en el trabajo.*

Con objeto de premiar la asiduidad en el trabajo, se mantiene esta gratificación, cuya cuantía se fija durante el año 2017 en 1,92 € íntegros diarios para todos aquellos trabajadores que asistan puntualmente al trabajo.

Por consiguiente, no se percibirá en ningún caso en que no se cumplan estas condiciones, a excepción de cuando la falta de asistencia sea producida por accidente laboral o enfermedad profesional.

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

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

No se penalizará el cobro de este plus en los siguientes casos:

- Por la falta de puntualidad en las primeras horas del turno, motivada por la compensación de la realización de horas extras o ajuste de días libres.

- En los casos de coincidir tres licencias retribuidas alternas (enfermedad o fallecimiento familiar, matrimonio, asistencia a examen, cambio domicilio, etc.) en un mismo mes, se descontarán los días de ausencia efectiva, pero estas ausencias no computarán a efectos del descuento mensual del resto de días que se haya acudido a trabajar.

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

Artículo 17. *Horas extraordinarias.*

La valoración de las horas extraordinarias para el año 2017 se establece en sus importes respectivos en la tabla que figura como Anexo IV del presente convenio, en los que no figura incluida la incidencia del concepto de antigüedad, que deberá ser incrementado en función de la correspondiente al trabajador que las perciba.

Artículo 18. *Plus de trabajo a turno.*

Se establece un plus abonable a los trabajadores que desempeñen su tarea en sistema de turno rotativo de mañana y tarde, con una cuantía de 155,28 € mensual. En caso de que el trabajo se desempeñe en turno de noche, es decir, entre las diez de la noche y las seis de la mañana del día siguiente, se percibirá un plus de turno de noche con un valor de 32,17 € por día efectivamente trabajado. Este plus es incompatible con el recargo previsto en el art. 20. Es obligatoria la aceptación de trabajo a segundo y tercer turno.

La fijación de turnos se hará de modo rotativo entre todos los trabajadores con capacidad para la función a encomendar. La fijación del turno de noche se llevará a cabo con al menos 48 horas de antelación, tras el descanso semanal, y siempre que haya estado ocupada la actividad del día en al menos un 80%, salvo caso de avería o fuerza mayor. No se fijarán turnos de noche en sábados ni festivos.

Artículo 19. *Plus de trabajo a cuadrante.*

Se denomina cuadrante la distribución prefijada anual de jornada, horario, períodos vacacionales, festivos y permisos, que permite la atención continua de un puesto de

trabajo. Los trabajadores sometidos a trabajo a cuadrante percibirán un plus por tal concepto en cuantía de 6.246,32 € anuales. Esta cantidad engloba todos los posibles conceptos derivados del trabajo bajo esta modalidad, como, por ejemplo, pluses de festivos, relevos o nocturnidad. Excepto lo regulado en el plus de nochebuena y nochevieja.

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

Artículo 20. *Plus de nocturnidad.*

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana del día siguiente tendrán un recargo de un 25 por 100 sobre el salario hora base, sin que tenga derecho a percibir este recargo el personal excluido del plus de nocturnidad por el artículo 36.2 del Estatuto de los Trabajadores. El trabajo en turno de noche percibirá el plus específico previsto en el art. 18, incompatible con este recargo.

Artículo 21. *Plus de trabajos tóxicos.*

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

Artículo 22. *Plus nochebuena y nochevieja.*

Ambas partes acuerdan abonar un plus equivalente a 8 horas de salario base para el personal de 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 23. *Complemento utilización domicilio.*

Los empleados en posiciones de gestores comerciales y técnicos de proyecto y mantenimiento, que por las necesidades operativas del negocio realicen parte de su actividad en su propio domicilio particular, a través de los medios proporcionados por la compañía y dado que su función no requiere de la presencia continuada en los centros de trabajo, percibirán un complemento económico denominado «Complemento Utilización de Domicilio», cuya cuantía se fija para 2017 en 84,11 euros brutos por cada una de las doce mensualidades ordinarias.

Se establece un plazo máximo desde la firma del convenio hasta el 15 de septiembre de 2018 para que los empleados, que estén en las posiciones establecidas en el párrafo anterior, que así lo quieran, manifiesten de forma expresa a la empresa su opción de no percibir este complemento. Anualmente se establecerá un plazo para que aquellas personas que no se hayan adherido puedan incorporarse al sistema de pago Complemento utilización domicilio.

No obstante, a partir de la entrada en vigor del convenio, este complemento de puesto será de aplicación automática a todos los empleados que pasen a ocupar posición de TPM o gestor comercial.

Artículo 24. *Premio de vinculación.*

Se establece para el año 2017 que la cuantía a abonar como premio de vinculación será de 569,61 € a todo trabajador que acredite sus servicios efectivos en la Empresa durante un período de diez años; de 127,14 €, cuando acredite quince años de servicios efectivos en la misma; de 569,61 € al acreditar veinte años de servicios efectivos y de 127,14 € al acreditar veinticinco años de servicios efectivos.

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

Artículo 25. Gastos de locomoción, manutención y estancia.

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

1. La empresa abonará como compensación a los gastos de manutención el importe de 22,31 € por comida, devengando estos cuando dentro de la duración de la comisión de servicio estén comprendidos los horarios de las 14 y/o las 22 horas.

Las cantidades señaladas en el párrafo anterior vendrán incrementadas en un 10 por 100, en la medida en que exista como mínimo una pernocta y durante un máximo de 15 días de pernocta. Cuando el trabajador que realice el viaje o comisión los efectúe a diferentes localidades sin regresar desde cada una de ellas a su centro de trabajo liquidará el importe de sus gastos con los incrementos correspondientes, teniendo en cuenta el número de días que permaneció en cada localidad.

2. Los gastos de manutención y estancia que se devenguen fuera del territorio nacional serán los que se justifiquen debidamente por el personal incrementados por la cantidad de 99,14 € diarios.

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

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

b) Viajes en avión: Clase turista.

c) Viajes en buque: Clase primera.

4. Los empleados autorizados por las normas de la Dirección para utilizar en sus desplazamientos su propio vehículo serán compensados con arreglo a 0,30 € por kilómetro.

5. No obstante lo establecido en los apartados anteriores, en los casos de desplazamiento entre centros de trabajo de la Empresa, comprendidos en la misma provincia y no distantes entre sí en más de 35 kilómetros, caso de prolongarse la jornada laboral en más tiempo de la que diariamente corresponde, incluido el viaje, se abonará al trabajador, cualquiera que fuere su categoría y por todos los conceptos la cantidad de 35,20 € durante el año 2017. En todo caso se abonará al trabajador la compensación por transporte que con arreglo a las normas establecidas le corresponde.

6. Excepcionalmente, si por necesidad del servicio fuera de los casos de viajes o comisión, algún trabajador se viera obligado, por orden superior, a prolongar su jornada de tal forma que no pueda realizar su comida en los comedores habilitados al efecto y de forma gratuita por la Empresa, o en su propio domicilio, percibirá una compensación por comida cuya cuantía se elevará durante el año 2017 a 22,31 €.

Artículo 26. Pago de salarios.

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

No obstante lo anterior, todo el personal tendrá derecho a percibir cantidades a cuenta de los salarios devengados en el momento de la solicitud.

Artículo 27. Incrementos anuales.

Se aplicarán los siguientes incrementos en cada uno de los años de vigencia del convenio:

- Año 2017: 2%
- Año 2018: 1,5%
- Año 2019: 1%

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 colectivo, se actuará en la forma siguiente:

I. Si el Resultado Neto Ajustado (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 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 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 arrojava un saldo negativo no se practicará regularización.

II. Si el Resultado Neto Ajustado (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 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 colectivo 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 convenio colectivo fuera inferior al 4,5%, se revisarán las tablas salariales, reduciendo el 100% de la diferencia entre ambas 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.

Artículo 28. 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 de cada sociedad 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).

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 Garantía 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 de Garantía 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 de Garantía 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 de Garantía, 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 de Garantía 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 de Garantía 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.

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 la Seguridad Social.

CAPÍTULO V

Formación, ingresos, ascensos y promociones.

Artículo 29. *Políticas de Formación.*

La formación constituye uno de los ejes estratégicos en materia de gestión de personas en las empresas del Grupo Repsol y, por tanto, uno de sus objetivos prioritarios.

La formación del personal tendrá como objetivos principales conseguir que los empleados alcancen el nivel de competencias (conocimientos, habilidades y actitudes) necesarias para el desempeño de su puesto de trabajo, así como facilitar su adaptación a los cambios organizativos, tecnológicos y sociales para potenciar las posibilidades de desarrollo profesional.

Para promover el incremento de cualificación de los empleados, se potenciará en los planes de formación de las empresas:

- a) Las acciones formativas ligadas a mejorar el desempeño en el puesto de trabajo.
- b) La adecuación y actualización de los recursos humanos a los cambios organizativos y tecnológicos, con una atención especial en la asimilación de las nuevas tecnologías.
- c) El conocimiento de la empresa y nuestros negocios.
- d) El desarrollo de habilidades.
- e) La capacitación en gestión.
- f) El desarrollo de las competencias técnicas del puesto.
- g) La elaboración de un plan que desarrolle los procesos formativos necesarios para la incorporación de personas con capacidades diferentes y de otros colectivos en riesgo de exclusión social, y fomente la cultura de la diversidad de colectivos en la plantilla de la compañía.

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

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

La Dirección de la Empresa elaborará los planes de formación, teniendo en cuenta, entre otras cuestiones, la definición de las necesidades actuales de los puestos de trabajo, análisis de las capacidades de los trabajadores, las expectativas de evolución de los puestos y funciones y los planes estratégicos de la Empresa y del negocio. Se tendrán en cuenta, asimismo, las aportaciones de los representantes de los trabajadores, de acuerdo a lo previsto, en cada caso, en los convenios de empresa o a través de la Comisión de Formación a la que se alude en el siguiente artículo. En estos planes se expondrán las líneas de desarrollo y objetivos de la formación.

La gestión de la formación es responsabilidad de la Dirección.

La Dirección de la Empresa podrá desarrollar acciones de formación de carácter general en las que podrán participar todos los trabajadores que lo soliciten y tengan una necesidad de formación validada en esos temas. Estas acciones se desarrollarían, siempre que sea posible, dentro de la jornada laboral. Cuando resulte oportuno, se planificarán programas de formación que puedan tener reconocimiento oficial y/o reconocimiento interno.

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

Se podrá crear un modelo de certificado para los participantes en las acciones formativas o se utilizará el establecido para las acciones financiadas por la Fundación Tripartita para la Formación en el empleo.

A los efectos considerados en este artículo y siguientes, el personal cedido de una sociedad a otra del Grupo, tendrá la misma consideración que los trabajadores de la sociedad a la que está cedido.

Cuando resulte conveniente para su desarrollo profesional, sujeto a la disponibilidad presupuestaria y posibilidades organizativas, el personal cedido podrá participar en acciones formativas específicas dentro del plan de formación de la empresa de origen.

Artículo 30. *Participación Sindical.*

Se garantiza la participación sindical en los planes de formación de la Empresa, la cual se realizará a través de la Comisión de Formación. Esta Comisión, de carácter paritario, estará integrada, por parte de la representación social, por cinco miembros designados por los sindicatos firmantes del presente Convenio en la misma proporción de la representación obtenida en las elecciones sindicales en la empresa, y de los asesores que se requieran, con voz y sin voto. La representación de la Dirección de la Empresa no podrá exceder en número a la representación social.

Las funciones de la Comisión de Formación serán:

- Conocer e informar previamente a su puesta en práctica sobre los criterios, orientaciones y contenidos genéricos del Plan, así como el presupuesto destinado a tal fin.
- Recibir en el mes de enero de cada año un programa-calendario general y específico por grupos profesionales de las acciones formativas enmarcadas en el desarrollo profesional, así como el número máximo de necesidades organizativamente contrastadas.
- Proponer a la Dirección de la Empresa los programas de capacitación, formación y perfeccionamiento más adecuados a las distintas actividades y a las necesidades de la Empresa, así como la metodología de evaluación y los criterios selectivos a aplicar en cada caso.
- Analizar la información del seguimiento y evaluación de su desarrollo y proponer líneas de mejora.
- Ser informada de la ejecución del Plan de Formación, con periodicidad trimestral.
- Proponer y ser informados, junto a las Secciones Sindicales de Centro de Trabajo, sobre los programas de Desarrollo Profesional, según lo establecido en el presente Convenio.
- Ser informada de las solicitudes de permisos individuales de formación realizadas en la empresa, así como de las resoluciones adoptadas por la Dirección respecto de las mismas.
- Analizar las propuestas de promoción, informando en su caso con carácter previo a su aprobación por la Dirección de la Empresa.
- Ser informada sobre la gestión en los distintos procesos, velando por la no discriminación del trabajador para su acceso al sistema.

Artículo 31. *Impartición de la Formación.*

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

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

Artículo 32. Formación del personal disponible.

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

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

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

La Comisión de Formación será informada semestralmente de las acciones de formación en las que ha participado el personal disponible.

Artículo 33. Permisos individuales de formación.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio podrán solicitar permisos individuales de formación en los términos previstos por el Acuerdo Nacional de Formación para el Empleo vigente. De estas solicitudes se dará conocimiento a la Comisión de Formación de la Empresa y, en su defecto, a la Comisión de Formación del Acuerdo Marco.

Artículo 34. Selección y Movilidad entre grupos.

1. En materia de selección y movilidad entre grupos, las pruebas serán fijadas y realizadas por la Dirección de la Empresa, así como la documentación a aportar y requisitos de los candidatos en cada caso. Se les facilitará a las secciones sindicales firmantes del convenio el perfil de los puestos a cubrir, las condiciones que deban reunir los aspirantes, y las características de las pruebas de selección que serán efectuadas por los correspondientes equipos especializados. Las representaciones sindicales firmantes del presente convenio podrán asistir a las pruebas colectivas que en su caso se realicen.

Realizada por la Dirección la selección de candidatos se pondrá ésta en conocimiento de las secciones sindicales firmantes de este convenio.

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

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

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

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

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

Artículo 35. Amortización de vacantes.

Dada la actual situación de la plantilla y la evolución de la tecnología y organización de la Empresa, ésta podrá amortizar las vacantes que se produzcan en cualquier dependencia por baja, excedencia superior a la mínima, traslados o ascensos sin perjuicio de mantener

el nivel global de empleo según exigencias de organización y plantilla tal y como se indica en la Disposición Adicional 3ª.

Artículo 36. Acceso al grupo de Técnicos.

El personal que se encuentre en posesión del título correspondiente sin ejercer tal función en la Empresa, podrá concurrir a las plazas de Técnicos.

Artículo 37. Comunicación entre grupos profesionales.

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

Artículo 38. Requisitos para acceder a los Grupos Profesionales.

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

Al Grupo de Técnicos se podrá acceder:

- Por ingreso directo al nivel retributivo de entrada (como mínimo).
- Al nivel retributivo que corresponda y cuando existan necesidades organizativamente contrastadas, por la superación de las pruebas de acceso que se establezcan entre el personal de los Grupos de Especialistas Técnicos y Ayudantes Técnicos que cumplan además los requisitos contenidos en la definición del Grupo.

Al Grupo de Ayudantes Técnicos se podrá acceder:

- Por ingreso directo al nivel retributivo de entrada (como mínimo).
- Al nivel retributivo que corresponda, y cuando existan necesidades organizativamente contrastadas, por superación de las pruebas de acceso que se establezcan entre el personal de los grupos de especialistas técnicos, administrativos y operarios que lo solicite.

Al Grupo de Especialistas Técnicos se podrá acceder:

- Por ingreso directo al nivel retributivo de entrada (como mínimo).
- Al nivel retributivo que corresponda, y cuando existan necesidades organizativamente contrastadas, por superación de las pruebas de acceso que se establezcan entre el personal de los grupos ayudantes técnicos, administrativo y operario que lo solicite.

Al Grupo de Administrativos se podrá acceder:

- Por ingreso directo al nivel retributivo de entrada (como mínimo).
- Al nivel retributivo que corresponda, y cuando existan necesidades organizativamente contrastadas, por superación de las pruebas de acceso que se establezcan entre el personal de los grupos de especialistas técnicos y operarios que lo solicite.

Al Grupo de Operarios se podrá acceder:

- Por ingreso directo al nivel retributivo de entrada (como mínimo).
- Al nivel retributivo que corresponda, y cuando existan necesidades organizativamente contrastadas, por superación de las pruebas de acceso que se establezcan entre el personal del grupo ayudantes técnicos y administrativo que lo solicite.

Artículo 39. Subcontratas.

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

CAPÍTULO VI

Sistema de Desarrollo de Carreras Profesionales**Artículo 40. Definición.**

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

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

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

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

Artículo 41. Nivel planificado de desarrollo.

Se define nivel planificado de desarrollo al nivel de desarrollo establecido para cada grupo profesional que el trabajador adquiere a través del desempeño en años de las funciones de su grupo profesional.

Artículo 42. Desarrollo de carreras profesionales.

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

a) Adquisición del desempeño básico de la prestación inherente a cada grupo profesional.

Supondrá, además, la promoción desde el nivel de entrada del grupo hasta la adquisición del nivel básico de dicho grupo. El período máximo de permanencia en el nivel de entrada, queda establecido en 2 años. Finalizado el período de adquisición comenzará el de perfeccionamiento.

b) Perfeccionamiento para alcanzar el nivel planificado de desarrollo de cada grupo profesional.

Supondrá, además, la promoción dentro de los niveles de desarrollo del grupo profesional hasta alcanzar el nivel planificado de desarrollo. Se establecen los siguientes períodos de permanencia máxima en años para cada grupo profesional y nivel:

	Técnicos Superiores	Técnicos Medios	Ayudantes Técnicos	Especialistas Técnicos	Operarios	Administrativos
Básico	3	3	3	3	3	3
Nivel I		3	3	3	3	3
Nivel II		—	—	—	2	2
Nivel III					2	2

Se adjunta como Anexo I cuadro con los niveles de desarrollo, años máximos de permanencia y niveles planificados de desarrollo para cada grupo profesional.

c) Desarrollo para alcanzar un desempeño óptimo de la prestación inherente a cada grupo, así como, en su caso, para la integración en otro grupo profesional.

Esta fase de desarrollo se materializará por la promoción a niveles superiores al nivel planificado de desarrollo, a través de una asignación fijada anualmente, DCP's, en base a las necesidades organizativas fijadas por la Dirección de la empresa.

La Dirección de la empresa se compromete a que, al menos el 20% de los Operarios y el 20% de los Administrativos se sitúen en los niveles de desarrollo V y VI, utilizando los criterios del proyecto de objetivación que al efecto se acuerden. La materialización de este compromiso se realizará, en cada momento, atendiendo al total de personas en cada uno de estos grupos profesionales en función, respectivamente, de los diferentes niveles de desarrollo y, en todo caso, cumpliendo los períodos de permanencia definidos en este artículo.

d) La consolidación del nivel de desarrollo IV en el grupo profesional de Operarios, implicará para los trabajadores de este grupo profesional la asunción, en caso de ser necesario, de las tareas propias definidas en los artículos 45 (polivalencias) y 46 (complemento por manejo de vehículo) sin percibir por ello las cantidades del artículo 15.3 y 15.4. En todo caso contabilizarán los límites establecidos en el art. 45.1 del presente convenio colectivo. A partir de dicho nivel de desarrollo adquirirán la obligación de realizar todas las funciones correspondientes al grupo profesional de Especialistas Técnicos (nivel básico), incluido pasar a cuadrante en caso necesario.

Artículo 43. *Ascensos y promociones.*

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

- a) Existencia de necesidades, organizativamente contrastadas, de recursos humanos en el nivel retributivo al que se aspira.
- b) Grado de capacitación alcanzado (funciones y ámbito de actuación que la cualificación profesional permite realizar y asumir).
- c) Valoración del desempeño (grado de responsabilidad y autonomía con que se desarrollan las tareas asignadas, así como la eficacia en la ejecución de dichas tareas). La Empresa tiene implantado un sistema de evaluación del desempeño.

Existe la posibilidad de que se realicen promociones por libre designación de la Dirección de la empresa sin cargo a la asignación anual para DCP's.

Artículo 44. *DCP's.*

Se dota un fondo para desarrollos de carrera profesional (DCPs) de 54.000 euros para toda la vigencia del convenio colectivo. La asignación de estas DCPs tendrá como fecha efecto la del 1 de enero de 2019.

En sucesivos convenios colectivos, el fondo destinado a DCP's será el que en su caso pacten las partes.

Artículo 45. *Polivalencia.*

1. Se entiende por polivalencia el desempeño de funciones correspondientes al Grupo Profesional de Especialistas Técnicos por parte de los Operarios. La polivalencia tendrá por fin capacitar y contribuir al desarrollo de este colectivo y por lo tanto su desempeño será parcial, dado que supone no haber alcanzado la totalidad de los conocimientos necesarios para atender íntegramente la prestación asignada con el grado de especialización, autonomía y responsabilidad exigida en el Grupo de Especialistas Técnicos. El desempeño de polivalencia, será obligatorio, tras recibir los operarios la formación necesaria y no podrá perjudicar el desarrollo de carrera de otros trabajadores. Se establece por trabajador un límite del 33% de su jornada mensual para la realización de las polivalencias, Independientemente de lo anterior, cuando dentro de un plazo de

doce meses consecutivos la suma de las horas mensuales de polivalencias en cada centro de trabajo resultaran iguales o superiores a 2.400 horas, la empresa estará obligada a cubrir la vacante de este grupo profesional. Se excluirán del cómputo de las polivalencias las que se realicen para cubrir la ausencia de Especialistas Técnicos por: vacaciones, bajas IT, horas sindicales y licencias incluidas en el artículo 66 del presente convenio colectivo.

2. Los cursos de formación necesarios para realizar polivalencia en cada una de las funciones de Especialista Técnico serán establecidos por la Dirección de la empresa.

3. Podrán realizar polivalencia todos los operarios excepto los que se encuentran en nivel de entrada.

4. El desarrollo profesional vía polivalencia implicará la percepción del incentivo que se fije en función de lo establecido en el artículo 15 y en tanto en cuanto se desempeñe dicha polivalencia. No obstante lo anterior y de conformidad con lo establecido en el artículo 42 d) de este convenio colectivo, no implicará su cobro cuando el Operario haya alcanzado el nivel de desarrollo IV o superiores.

5. La realización de polivalencia no deberá ser un obstáculo organizativo para la fijación del calendario anual de vacaciones.

6. Como consecuencia de la realización de la polivalencia por parte de los trabajadores del grupo profesional de operarios, estos tendrán un derecho preferente ante la existencia de una vacante en el grupo profesional de especialistas técnicos. La Dirección de la empresa procederá a realizar en la factoría donde se produzca la misma, una evaluación a los operarios polivalentes para su cobertura mediante pruebas objetivas (temario teórico-práctico). En el caso de que ninguno de los candidatos superara las pruebas se procedería a su cobertura mediante contratación externa. Además, si el acceso se produce desde niveles de desarrollo de operario superiores al básico, el desarrollo profesional como Especialistas Técnicos se verá potenciado por la reducción en años de la progresión hasta el nivel planificado, según las siguientes normas, que serán de aplicación a partir de la firma del convenio:

- Operarios que accedan desde el nivel de entrada permanecerán en el nivel de entrada hasta alcanzar los dos años pasando en ese momento a nivel básico.

- Los operarios que accedan desde nivel básico pasarán a Especialistas Técnicos nivel básico.

- Operarios que accedan desde nivel de Desarrollo I y II pasarán a Especialistas Técnicos nivel básico pero se le computará como tiempo de permanencia en este nivel para acceder al nivel de desarrollo I el 10 % del tiempo de permanencia en el Grupo Profesional de Operarios.

- Operarios que accedan desde nivel de Desarrollo III pasarán a Especialistas Técnicos nivel básico pero se le computará como tiempo de permanencia en este nivel básico para acceder al nivel de Desarrollo I el 20 % del tiempo de permanencia en el Grupo Profesional de Operarios, con un máximo de reducción de 2 años.

- Operarios que accedan desde nivel de Desarrollo IV pasarán a Especialistas Técnicos nivel básico, pero se reducirá su permanencia a 1 año en este nivel para acceder al nivel de Desarrollo I.

- Operarios que accedan desde nivel de Desarrollo V pasarán a Especialistas Técnicos nivel de Desarrollo I.

- Operarios que accedan desde nivel de Desarrollo VI pasarán a Especialistas Técnicos nivel Desarrollo II.

Artículo 46. *Complemento por manejo de vehículo.*

El complemento por manejo de vehículo estará referido a la capacitación y disponibilidad para realizar el manejo y el mantenimiento de los vehículos de tracción mecánica utilizados en el transporte de materia prima y materiales, así como de envases y jaulas, por los trabajadores del grupo profesional de operarios.

A tal efecto, se tomarán en consideración los siguientes elementos:

- a) Como regla general, no se podrá adscribir a un trabajador a un manejo de vehículos por tiempo superior al 33% de su dedicación habitual en cómputo mensual.
- b) El desarrollo profesional vía manejo de vehículo implicará la percepción del incentivo que se fije en función de lo establecido en el artículo 15. No obstante lo anterior y de conformidad con lo establecido en el artículo 42 d) de este convenio colectivo, no implicará su cobro cuando el operario haya alcanzado el nivel de desarrollo IV o superiores.

Artículo 47. Rotación de la polivalencia y manejo de vehículo.

El personal en condiciones de desempeñar las funciones descritas en los dos artículos anteriores, participará en ellas de modo rotativo con otros trabajadores de su centro de trabajo que cumplan circunstancias equiparables, pudiéndose superarse el límite del 33% en el supuesto de que no haya operarios suficientes.

Artículo 48. 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 períodos 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 éste haya desempeñado funciones similares encuadradas en la misma actividad.

CAPÍTULO VII

Contratación y Período de Prueba

Artículo 49. Contratación y Período de Prueba.

49.1 Contratación.

Contrato de interinidad.

Para sustituir a trabajadores en período de vacaciones se podrá utilizar el contrato de interinidad.

Contratos de formación y aprendizaje.

El contrato para la formación y el 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 del IX Acuerdo Marco del Grupo Repsol.

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

En caso de contratación de trabajadores bajo la modalidad de Contrato para la 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.

49.2. Período de prueba.

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

Estos períodos de prueba deberán ser cumplidos también por el personal que cambie de grupo profesional o de nivel retributivo, cuando este sea superior al nivel planificado de desarrollo.

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

CAPÍTULO VIII

Movilidad funcional

Artículo 50. *Movilidad Funcional.*

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

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

Artículo 51. *Flexibilidad.*

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

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

CAPÍTULO IX

Movilidad geográfica

Artículo 52. *Régimen de traslados.*

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

Los traslados de personal podrán realizarse:

1. A solicitud del interesado. Cuando el traslado, previa aceptación por parte de la empresa, se efectúe a solicitud del interesado, el trasladado no tendrá derecho a indemnización alguna por los gastos que el cambio de residencia le origine.
2. Por mutuo acuerdo de la empresa y el trabajador. En este caso habrá de estarse a lo convenido por ambas partes.
3. Por necesidades del servicio. Cuando las necesidades del servicio lo justifiquen, a juicio de la empresa, si no se llegase al acuerdo a que se refiere el párrafo anterior, podrá aquélla

imponer el traslado, pero conservando el trabajador todos sus derechos en lo concerniente a salario y a cualquier aspecto de remuneración, grupo profesional, nivel y escalafón.

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

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

Asimismo, tendrá derecho a la concesión de un préstamo para adquisición de vivienda de hasta 56.656,41 €, al tipo de interés legal del dinero fijado en cada momento por las Leyes de Presupuestos correspondientes, y no superior, en cualquier caso, al 10 por 100, amortizable a un plazo máximo de diez años, pudiendo percibir una subvención por alquiler de vivienda de 283,30 € mensuales, durante un período máximo de doce meses. Caso de obtener el trabajador el préstamo de vivienda antes aludido, dejará de percibir la subvención por alquiler a partir del momento de la concesión de dicho préstamo.

Artículo 53. *Traslados por concurso.*

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

Artículo 54. *Traslados voluntarios y traslados en período de prueba.*

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

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

Artículo 55. *Personal excedente.*

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

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

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

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

c) Que, reincorporado al trabajo al término de una suspensión de contrato por invalidez provisional de una duración superior a dieciocho meses, o por ser revisada

legalmente una declaración anterior de incapacidad permanente, no pudiera desempeñar el trabajador un puesto de trabajo determinado, por no existir vacantes.

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

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

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

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

a) Por movilidad funcional, a petición del trabajador o con su conformidad, que diera lugar con carácter permanente a la asignación de otros cometidos de su mismo grupo profesional o correspondiente a otro grupo profesional, en cuyos supuestos se mantendrá también, con carácter permanente y como derecho adquirido, la retribución del excedente, a título personal. Se impartirá previamente formación profesional adecuada para los casos de cambio de grupo, que el trabajador estará obligado a seguir.

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

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

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

- Abono de todos los gastos de traslado, tanto propios como de familiares y enseres.
- Quince días naturales de permiso retribuido para gestionar el traslado.
- 18.885,47 € de indemnización.
- Préstamo para adquisición de vivienda de hasta 56.656,41 €, al tipo del interés legal del dinero fijado en cada momento por las Leyes de Presupuestos correspondientes, y no superior, en cualquier caso, al 10 por 100, amortizable en un plazo máximo de diez años; pudiendo percibir una subvención por alquiler de vivienda de 283,30 € durante un período máximo de doce meses. Caso de obtener el trabajador el préstamo de vivienda antes aludido, dejará de percibir la subvención por alquiler a partir del momento de la concesión de dicho préstamo.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 56. *Permutas.*

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

Artículo 57. *Personal destacado por período superior un mes.*

El personal que se encuentre destacado fuera de la localidad de su destino por período superior a un mes será autorizado para reintegrarse al puesto de trabajo de origen por tiempo de tres días, salvo que las necesidades del servicio lo impidan. Estos tres días no devengarán gastos ni interrumpirán los plazos señalados en el número 1 del artículo 26 del convenio, pero la empresa abonará los gastos de locomoción que correspondan.

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

Artículo 58. *Movilidad Interempresas.*

La movilidad de los trabajadores entre las empresas del Grupo Repsol se realizará bajo las condiciones fijadas en el IX Acuerdo Marco.

CAPÍTULO X

Jornada de trabajo

Artículo 59. *Jornada.*

Para el año 2017 y 2018 la jornada de trabajo será de 1690 horas en cómputo anual. A partir de 2019 la jornada anual pasará a ser de 1684 horas en cómputo anual.

En todos estos años la jornada anual se aplicará con el siguiente régimen:

Factorías.

En las factorías de producción la jornada de trabajo será continuada. Durante los meses de diciembre, enero y febrero su duración será de 7 horas y 30 minutos diarios considerándose laborables los sábados de este período. Durante los meses de marzo y noviembre la jornada será continuada de 7 horas y 15 minutos. Durante el resto de los meses del año la jornada diaria será la precisa para completar la jornada anual establecida.

El calendario de cada centro se negociará en función de las necesidades de producción y de servicio de la factoría, con los siguientes criterios:

- Se consideran laborables los sábados de enero, febrero y diciembre. Se dispondrá de un mínimo de 3 sábados libres en este período, a fijar según las necesidades del servicio.
- El defecto de horas de trabajo que se produce por descansar sábados adicionales, se repartirá en la jornada laboral de los meses de diciembre, enero y febrero.
- El personal eventual, durante este período, tendrá derecho a descansar los sábados que le corresponda en aplicación proporcional a los meses trabajados. Para el cómputo se tendrán en cuenta únicamente los meses de enero, febrero y diciembre.
- Con carácter general, no se podrán compensar jornadas extraordinarias en los sábados laborables del período, salvo cuando las circunstancias de la producción lo permitan y se autorice por el Jefe de planta.
- En los casos en que la jornada diaria establecida sea de 8 horas, en la jornada de trabajo a tres turnos o a cuadrante, será aplicable un plus de 34,23 en jornada normal y de 45,65 € en jornada festiva, para los trabajadores del turno de noche.
- Las jornadas de los días 24 y 31 de diciembre tendrán una duración de 4 horas.

Oficinas centrales de Madrid y oficinas de periferia (Delegaciones Territoriales y Áreas Comerciales).

Se establece con carácter general la jornada partida en todos los centros administrativos y comerciales de la empresa, teniendo carácter de no laborable todos los sábados del año y siendo de aplicación el horario de Oficinas Centrales. La compensación por comida tendrá un valor para 2017 de 10,92 € y se considerará un concepto más de los que componen la masa salarial.

El horario y calendario de las Oficinas Centrales de Madrid y Periferia (Áreas Comerciales y Delegaciones Territoriales), se ajustará de acuerdo a los siguientes criterios a partir del 1 de enero de 2017:

Jornada partida:

Hora de entrada: Las 8 h 30 minutos.

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

Comida: 45 minutos.

Flexibilidad comida: Mínimo 45 minutos y máximo 2 horas.

Hora de salida: Se ajustará, con los criterios anteriores, a la jornada anual.

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 período anual de jornada intensiva será de quince semanas ininterrumpidas, comprendidas entre los meses de junio y septiembre. Excepcionalmente, para los centros de Madrid y Áreas Comerciales, la empresa podrá fijar en caso de necesidad a uno o varios trabajadores tardes de viernes libres como laborables modificando lo previsto en el calendario, compensando la tarde libre de acuerdo a lo establecido en el presente convenio.

Hora de entrada: 8h.

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

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

Además, el colectivo perteneciente a estos centros de trabajo disfrutará de un total de seis días anuales que deberán disfrutarse en el año en curso y, en todo caso, no más tarde de la primera quincena de enero del año siguiente. La suma de días de vacaciones y seis días adicionales no podrá exceder de 28 días laborables anuales. Se exceptúa de este cómputo el ajuste de jornada de los días 24 y 31 de diciembre en los años que

corresponda. 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 las horas que correspondan en los calendarios y jornadas anuales de cada sociedad en función de si estos días coinciden con un día de jornada partida o intensiva.

Se establece la aplicación de un cómputo mensual para todos los trabajadores con jornada ordinaria en Repsol Butano acogidos al calendario de Acuerdo Marco, quedando excluido el personal de factorías de producción y los puestos de trabajo que la Dirección de la Empresa 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 calendario y jornada laboral de cada empresa.

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 de cinco horas y media al día en jornada intensiva.

Artículo 60. *Reglas de aplicación de la jornada.*

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

1. La jornada se empezará a contar desde el momento en que el personal esté situado en su puesto de trabajo y terminará cuando haya transcurrido el número de horas diario de trabajo efectivo, eliminándose del cómputo de la jornada todos los tiempos muertos para transportes, cambio de vestuario, duchas, etcétera.
2. En el supuesto de que sea necesario realizar horas extraordinarias como prolongación de jornada, se concederá un descanso de cuarenta y cinco minutos después de la jornada continuada normal para realizar la comida, iniciándose el cómputo de horas extraordinarias una vez se reanude la actividad transcurrido dicho descanso. Este precepto no será aplicable cuando la jornada sea partida.

Artículo 61. *Exclusión del percibo de horas extraordinarias.*

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

Artículo 62. *Horas extraordinarias.*

1. Se considerarán como extraordinarias las horas de trabajo que sobrepasen las de la jornada normal, según las disposiciones y con las exclusiones que se recogen en los artículos precedentes de este convenio.
2. En los casos en que se organice un turno de trabajo en festivo o no laborable y no se efectúen los trabajos por cualquier causa no imputable al trabajador, o la duración de

los mismos sea inferior al 50 por 100 de la jornada prevista, la empresa compensará al personal comprendido en dicho turno, y que se hubiera incorporado al mismo, con una retribución equivalente al 50 por 100 de dicha jornada.

3. Las horas extraordinarias deberán ser compensadas por tiempos equivalentes de descanso de horas de jornada normal más un complemento económico del 75% de la hora extra o del 150% según el porcentaje que corresponda. El descanso compensatorio deberá efectuarse tan pronto como sea posible y, en todo caso, dentro de los cuatro meses siguientes al de la fecha de realización del horario extraordinario, procediéndose al abono de las horas no compensadas, cuando el descanso no pueda ser disfrutado en el período indicado, detrayéndose el complemento económico ya abonado.

4. Tendrán la consideración de horas extraordinarias motivadas por fuerza mayor, a los solos efectos de cotización previstos en la O.M. de 1 de marzo de 1.983, las exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes cuya no realización produzca evidentes y graves perjuicios a la propia empresa o a terceros, así como en caso de riesgo de pérdida, deterioro o inutilización de materias primas.

Artículo 63. Compromiso de realización y objetivo de reducción de horas extraordinarias.

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

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

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

CAPÍTULO XI

Descanso dominical, vacaciones y permisos

Artículo 64. Descanso dominical.

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

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

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

Artículo 65. Vacaciones.

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

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

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

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

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

Artículo 66. *Permisos.*

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

- Por fallecimiento de padres, hijos, cónyuge o persona de convivencia de hecho, o familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: hasta cinco días.
- Por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de padres, hijos, cónyuge o persona de convivencia de hecho, o de otros parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: hasta tres días, ampliables a cuatro si se requiere desplazamiento de localidad.
- Por matrimonio: 15 días naturales. 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.

Todos los plazos se refieren a días naturales.

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

La existencia de pareja en convivencia de hecho deberá acreditarse mediante certificación expedida por el registro público correspondiente.

CAPÍTULO XII

Plan de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres

Artículo 67. *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 la empresa:

- 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 en el IX Acuerdo Marco 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 2004 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 68. Disposiciones Generales de Igualdad de Oportunidades y Políticas de Integración y Diversidad.

Las partes firmantes del presente convenio 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.

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.

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 69. *Medidas de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.*

Las partes que firman este convenio 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:

Artículo 69.1 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.

Artículo 69.2 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.

69.2.1 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 aquella.

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 períodos 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 período 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.

69.2.2 Protocolo de reducción de jornada para personal en régimen de 2/3 turnos de lunes a domingo:

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 períodos 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 período concreto, sustituyéndole en su ausencia por la contratación temporal oportuna.

El trabajador deberá comunicar a Personas y Organización 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.

Artículo 69.3 Permiso por maternidad:

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

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 el empleado cumpla con el requisito de dos años de antigüedad en la empresa, éste 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. El trabajador 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.

Tendrá derecho al disfrute del permiso por maternidad/paternidad en los mismos términos establecidos para los supuestos de adopción y acogimiento, 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.

Artículo 69.4 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.

Período 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 períodos 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 períodos 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.

La empresa complementará 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).

Artículo 69.5 Excedencia.

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, tanto permanente como pre adoptivo, 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.

Artículo 69.6 Permisos no retribuidos.

1. Permiso no retribuido 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. Permiso no retribuido 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. Permiso no retribuido 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.

Artículo 69.7 Teletrabajo.

Se mantiene en el artículo 72 un acuerdo de implantación de teletrabajo, entendiendo las partes firmantes que la regulación de esta forma de trabajar supone una nueva medida de conciliación que los empleados que cumplan los requisitos establecidos podrán solicitar.

Artículo 69.8 Parejas de Hecho.

Se establece 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:

- i. 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.

- ii. Sólo se concederá dicho permiso a las parejas constituidas a partir de la fecha firma del XXIV convenio colectivo.

- 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.

Artículo 69.9 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 el IX Acuerdo Marco.

Artículo 70. *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 71. *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 una situación discriminatoria y minimizar sus consecuencias, garantizando los derechos de las personas.

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

Contenido del Protocolo de actuación frente al 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.

4.1 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 los Directores de RRLL y el Director de Gestión Jurídico 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 de la Mesa Técnica de Igualdad de Oportunidades.

Procedimiento informal:

El objetivo es resolver el problema extraoficialmente; en ocasiones, el hecho de manifestar al presunto agresor 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 presentación de la denuncia, se elaborará un informe, que se pondrá, en primer lugar, en conocimiento de la persona denunciante.

Procedimiento formal:

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

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 máximo 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.

La instrucción concluirá con un informe, elaborado en un plazo máximo 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. 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 Corporativo 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 del IX 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 72. *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 con los sindicatos 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 del Acuerdo Marco del Grupo Repsol pretenden seguir avanzando de modo progresivo y desde el seno de esta Comisión, en esta nueva medida de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, por entender que contribuye además a la mejora del clima laboral de la compañía y de la motivación de las personas que trabajan en el Grupo Repsol, 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 en régimen de teletrabajo.

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

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

Si se efectuara cambio de puesto de trabajo, la Dirección de la Empresa analizará si el nuevo puesto es compatible con esta situación de teletrabajo parcial, a efectos de adoptar la decisión oportuna.

3. Requisitos básicos para poder realizar teletrabajo:

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

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

- 2 Años de antigüedad en la compañía como mínimo.
- Estar en situación de alta y a jornada completa. No obstante lo anterior, la reducción de jornada será compatible con el teletrabajo de día completo y con la modalidad de 20% diario salvo que la reducción de jornada sea igual o superior a 1/3.

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 aquel.

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

6. Seguimiento de 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.

La 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.

CAPÍTULO XIII

Excedencias

Artículo 73. *Excedencias.*

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

- Los trabajadores que llevan prestando sus servicios a la Empresa por un período superior a un año y no hubieran disfrutado de esta situación.
- Si hubieran disfrutado de otra excedencia, que hayan pasado, al menos, cuatro años desde el reingreso.
- Para conceder excedencias que no se ajusten a lo establecido anteriormente será preciso que exista acuerdo sobre su concesión entre la Empresa y los representantes de los trabajadores.

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

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

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

La petición de reingreso deberá solicitarse con 30 días de antelación, como mínimo, a la finalización de la excedencia. Si ésta se hubiera solicitado por período no superior a treinta y seis meses y el excedente solicitará el reingreso en el tiempo establecido, se le concederá éste, bien de forma automática o al cumplirse el plazo total de concesión. Si la excedencia concedida fuera por un plazo superior a treinta y seis meses, el reingreso será atendido, previa solicitud formulada en tiempo hábil, en las siguientes condiciones:

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

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

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

Artículo 74. *Excedencias por razón de incompatibilidades.*

El trabajador que, como consecuencia de la normativa de incompatibilidades, opte por un puesto de trabajo que le obligue a cesar en Repsol Butano, S.A., quedará en situación de excedencia voluntaria, conservando indefinidamente el derecho preferente al reingreso en vacante de su mismo grupo profesional que hubiere o se produjere en la Empresa.

CAPÍTULO XIV

Acción Social

Artículo 75. *Permisos para exámenes.*

La Empresa, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, en atención a las circunstancias de cada caso y a las necesidades del servicio, concederá permisos para exámenes y procurará concederlos para la preparación de los mismos. Si el permiso concedido fuera de hasta diez días, la Empresa no descontará el importe del salario correspondiente.

Artículo 76. *Sistema de ayuda para estudios.*

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.

El sistema de ayuda para estudios de hijos de trabajadores está establecido en el Reglamento de Ayudas al Estudio.

El sistema estará dotado económicamente de acuerdo con el siguiente baremo:

	Euros
a) Educación Infantil	502,24
b) Educación Primaria y Primer Ciclo ESO	781,29
c) E.S.O. (2º ciclo), Bachillerato, Formación Profesional o estudios grado medio	1.199,84
d) Estudios superiores	1.199,84
e) Gastos de estancia	1.953,23
f) Gastos de transporte	615,09

Cualquier cambio de definición en el sistema educativo, será estudiado por la Comisión de Ayudas de Estudios, para su aplicación.

Artículo 77. *Ayudas Especiales para personas con capacidades diferentes.*

La Empresa concederá a los trabajadores una ayuda especial de hasta un máximo de 4.185,46 € para cubrir el 75 por 100 de los gastos justificados por el trabajador y dedicados a sus hijos discapacitados psíquicos o físicos, o disléxicos, con una cuantía mínima del importe de la beca que, por su edad, corresponda al beneficiario, observándose en el régimen de estas ayudas las prescripciones establecidas actualmente en la Empresa.

Artículo 78. *Previsión Social Complementaria.*

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

1.1 El sistema se articula al amparo del Texto Refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, y demás disposiciones aplicables.

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

- Modalidad Sistema de Empleo.
- Capitalización individual.
- Plan mixto, de aportación definida para la prestación de jubilación y prestación definida para las prestaciones de riesgo.

1.3 Con carácter general, el Promotor realizará mensualmente una aportación de ahorro, calculada sobre el salario computable a efectos de contribución correspondiente a cada partícipe en dicho período conforme define el art. 1º.6 del Reglamento del Plan de Pensiones de Repsol Butano, de acuerdo con las siguientes reglas:

a) Con carácter general, el Salario Computable a efectos de contribución se multiplicará por un 4% hasta el 1 de enero del año en que el partícipe cumpla 45 años de edad y un 4,5% en adelante.

El importe mensual obtenido para cada partícipe por aplicación de la regla anterior se multiplicará por el coeficiente que resulte de restar a la unidad el cociente de dividir, al principio del año natural, el importe de la prima colectiva anual del seguro referido en el art. 14.2 del Reglamento del Plan de Pensiones de Repsol Butano, correspondiente al conjunto de los partícipes, entre la suma, asimismo en cómputo anual, de las cantidades

obtenidas para todos los partícipes por el procedimiento anteriormente indicado, aplicado sobre los Salarios reguladores de las prestaciones de riesgo. El coeficiente así determinado al principio del año natural se mantendrá inalterado durante todo el ejercicio y se aplicará a todas las altas de partícipes que se produzcan dentro del mismo.

b) De la aportación obtenida para cada partícipe conforme a las reglas anteriores, al mismo le corresponderá aportar, con carácter general, un 0,5 % de su Salario Computable a efectos de contribución hasta el 1 de enero del año en que cumpla 45 años de edad y un 1% en adelante, siendo el resto de dicha aportación a cargo del Promotor.

c) Para cada partícipe se aportará mensualmente por el Promotor y se imputará, además de lo anterior, el importe de la prima que individualmente le corresponda en el período en el seguro colectivo de vida para fallecimiento e invalidez referido en la letra b) del artículo 17 del Reglamento del Plan de Pensiones de Repsol Butano.

1.4 En lo no expuesto en el presente artículo, se aplicarán las estipulaciones establecidas en el Plan de Reestructuración de Plantilla y Plan de Pensiones suscrito con fecha 22.12.89 por la Dirección y la Unión General de Trabajadores, aprobado en Asamblea de Trabajadores de fecha 14.3.1990 y ratificado por la Confederación de Trabajadores Independientes.

1.5 Supresión del período de carencia con efectos desde el 1 de enero de 2015.

Creación de una nueva mesa técnica que tenga como objetivo estudiar la viabilidad de agrupar los Planes de Pensiones bajo la fórmula de Planes de Pensiones de promoción conjunta.

Artículo 79. *Jubilación.*

La jubilación ordinaria se regirá de acuerdo a la legislación en vigor en cada momento.

En el supuesto de que se permitiera la regulación mediante convenio colectivo de cláusulas de jubilación forzosa referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, las partes se reunirán para acordar y regular la obligatoriedad de la jubilación a dicha edad.

Artículo 80. *Ayuda económica en caso de fallecimiento.*

Para los trabajadores que no hayan cubierto el período de carencia que se exige para acceder al Plan de Pensiones en el Reglamento del mismo, la empresa mantendrá un seguro colectivo a su propio cargo que cubra los riesgos de muerte e invalidez permanente total, absoluta y gran invalidez, con un capital igual a dos veces y media el Salario Regulador anual que se describe en el Reglamento del Plan, hasta el momento en que dichos trabajadores puedan acceder al Plan.

Artículo 81. *Maternidad e Incapacidad temporal.*

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

Artículo 82. *Grupo de Empresa.*

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

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

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

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

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

Artículo 83. Bocado.

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

Artículo 84. Bonificación de intereses de los créditos hipotecarios:

Podrán solicitar esta ayuda, los empleados que cumplan los siguientes requisitos:

- Personal con más de dos años de antigüedad.
- No tener concedida ninguna otra ayuda de las mismas características.

El empleado podrá optar a una subvención de intereses por préstamo hipotecario por adquisición de 1ª vivienda, previa aportación de la documentación que le sea requerida. Las condiciones de esta ayuda son:

- Tope máximo sobre el que se aplicará la subvención: hasta 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.

Artículo 85. 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 concurren 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 presente 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 86. *Póliza Sanitaria.*

Todos los trabajadores tendrán derecho a la póliza de asistencia sanitaria que la empresa tiene contratada, comprendiendo exclusivamente al titular y con el coste del 100% a cargo de la empresa.

La adhesión a la póliza será de carácter voluntario para el trabajador. La no adhesión no dará lugar a prestación o derecho alternativo a favor del empleado.

CAPÍTULO XV

Seguridad y salud laboral

Artículo 87. *Seguridad y Salud Laboral.*

1. En todas aquellas materias que afecten a la seguridad e higiene en el trabajo, será de aplicación la Ley 31/1.995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, sus normas reglamentarias de desarrollo y demás normativa concordante. Las disposiciones de carácter laboral contenidas en dicha Ley, así como las normas reglamentarias que se dicten para su desarrollo, tienen el carácter de Derecho necesario mínimo indisponible, siendo por tanto de plena aplicación, con independencia de lo previsto en este artículo.

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

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

Principios generales

1.1 De la acción preventiva.

La acción preventiva estará inspirada en los siguientes principios:

Evitar y combatir los riesgos en su origen.

- Evaluar aquéllos que no se puedan evitar.
- Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro, utilizándose los equipos de protección individual solo cuando no sea posible evitar los riesgos actuando sobre sus causas.
- Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- Planificar la prevención. Adaptar el trabajo a la persona en especial en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo.

1.2 Evaluación de Riesgos.

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

1.3 Planificación de la Prevención.

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

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

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

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

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

1.4 Vigilancia de la salud de los trabajadores.

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

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

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

Los datos relativos a la vigilancia de 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 y 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.

2. 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 Delegados de Prevención pertenecientes a los sindicatos firmantes del Acuerdo Marco. Las secciones sindicales podrán designar, hasta un máximo de un 20%, 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. En ningún caso podrá superarse por esta vía el número máximo establecido por el mencionado artículo 35. En los centros de trabajo de hasta treinta trabajadores el Delegado de Personal será el Delegado de Prevención y en los centros de trabajo en los que el número de trabajadores oscile entre treinta y uno y cuarenta y nueve habrá un Delegado de Prevención que será elegido por y entre los representantes del personal.

a) Competencias y facultades.

1. Son competencias de los Delegados de Prevención:

- a) Colaborar con la Dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- b) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- c) Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 85 del presente convenio colectivo.
- d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

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

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

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

b) Tener acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de L.P.R.L., a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los

artículos 18 y 23 de L.P.R.L. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.

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

d) Recibir del empresario las informaciones obtenidas por éste procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 40 de L.P.R.L en materia de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

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

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

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

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

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

b) Crédito horario.

Será de aplicación a los Delegados de Prevención lo previsto en el artículo 37 de la Ley de Prevención 31/95. Lo previsto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores en materia de garantías será de aplicación a los Delegados de Prevención en su condición de representantes de los trabajadores. El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de las funciones previstas en la Ley de Prevención 31/95 será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e) del citado artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Las personas que actualmente vienen desempeñando las funciones de miembros de los antiguos Comités de Seguridad e Higiene, podrán efectuar las funciones de Delegados de Prevención, aun cuando no fueran miembros de la representación de los trabajadores.

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

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

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

3. Comité de Seguridad y Salud.

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

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

En relación con el Comité de Seguridad y Salud del centro de trabajo de Campus de Méndez Álvaro se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Marco vigente.

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

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

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

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

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

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

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

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

3.1 Competencias del comité de Seguridad y Salud de Centro de Trabajo

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 anexo II.

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.

3.2 Facultades del comité de Seguridad y Salud de Centro de Trabajo.

El comité de Seguridad y Salud estará facultado para:

- a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
- b) Conocer 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.
- c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
- d) Conocer e informar la memoria y programación anual de los servicios de prevención.
- e) Conocer y analizar cuantos incidentes y accidentes se produzcan en el seno de la Empresa / Centro de trabajo.
- f) Participar en las Comisiones de Investigación de accidentes que puedan formarse, en cuyo caso tendrán derecho a participar un representante por cada opción sindical representada en el Comité.

4. Formación en materia de prevención.

4.1 De los trabajadores.

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

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

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

4.2 De los Delegados de Prevención.

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

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

5. Consulta y participación.

Deberá consultarse con la debida antelación, a los Delegados de Prevención, como representantes de los trabajadores, la adopción de las decisiones relativas a las materias a continuación relacionadas:

a) La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.

b) La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la designación de los trabajadores encargados de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo.

c) La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.

d) El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.

e) Cualquier otra acción que pueda tener efectos substanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores.

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

6. Protección a la maternidad.

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

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

- Dentro del Departamento con el mismo horario.
- Dentro del Departamento con distinto horario.
- En otro Departamento y con el mismo horario.
- En otro Departamento y con distinto horario.

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 pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, durante el tiempo necesario para la protección de su seguridad o de su salud, y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado. En este supuesto, la empresa complementará, en su caso, la prestación de la Seguridad Social, hasta el 100 % de los conceptos retributivos referenciados en este convenio colectivo, 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.

7. Protección de 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.

8. Protección de Trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.

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

Artículo 88. *Participación sindical en materia de coordinación de actividades empresariales.*

La participación sindical en el ámbito del IX Acuerdo Marco 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 las empresas (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 Butano.

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, los Comités 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 89. *Medio Ambiente.*

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

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

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

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 del artículo 45 del IX Acuerdo Marco del Grupo Repsol, 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.

CAPÍTULO XVI

Infracciones y sanciones

Artículo 90. *Facultad disciplinaria.*

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

90.1 Graduación de faltas.

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

90.2 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 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 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 el 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.

90.3 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 período 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 de la Norma 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.

90.4 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 período 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.

90.5 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.

90.6 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.

90.7 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.

CAPÍTULO XVII

De la representación colectiva de los trabajadores

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

Artículo 91. *Órgano de representación de los trabajadores.*

1. Son órganos de representación de los trabajadores:

- a) Los Comités de Centro de Trabajo y los Delegados de Personal, que quedan equiparados a éstos.
- b) La Comisión de Garantía del convenio colectivo.

2. Los distintos Comités de centro de trabajo pertenecientes a una misma Dirección Territorial podrán coordinarse y/o estructurarse a nivel regional de Dirección Territorial para tratar aquellos asuntos que estimen oportunos.

3. La composición y elección de los miembros de los Comités a que se hace referencia en los apartados 1 y 2 de este artículo se ajustarán a lo que establezcan las disposiciones legales y, en su caso, las pactadas en el seno de la Empresa.

Artículo 92. *Comités de Centros de Trabajo.*

Los Comités de centro de trabajo tendrán las siguientes atribuciones y derechos:

1. Las competencias establecidas en la ley.

No obstante, cuando las cuestiones planteadas a los Comités de Centro, dentro de sus competencias, tengan carácter general o afecten a la generalidad de los trabajadores sujetos a Convenio, en las materias que a continuación se determinan, el informe previo será efectuado únicamente por la Comisión de Garantía.

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

2. Recibir información de las horas extraordinarias ordenadas por motivos de urgencia, siendo oído, respecto de las restantes, participar en la fijación de las relaciones de personal que deba efectuarlas, controlar las realizadas mensualmente y remitir a los Comités de ámbito superior información de las realizadas en sus centros de trabajo.

3. Recibir información sobre la necesidad que suscitan los destacamentos y participar en la fijación de los criterios a seguir para establecer un orden de preferencia del personal a destacar y de las relaciones del personal destacable en su centro de trabajo.

4. Recibir información y ser oídos en la fijación de turnos de trabajo y plan de vacaciones, así como formular propuestas para la modificación de los establecidos.

5. Formular propuestas, ser oídos y celebrar acuerdos para la aplicación flexible de la jornada establecida en Convenio que no implique supresión de día laborable, así como formular propuestas de sustitución de la totalidad o parte de una jornada laborable con cargo a otros días laborables.

6. Recibir información sobre contratación de eventuales en su centro de trabajo.

7. Recibir información, ser oídos en la asignación de tareas y polivalencias de puestos de trabajo, así como formular propuestas e intervenir en la solución de los conflictos suscitados en su centro de trabajo.

8. Participar en los Comités Locales de Seguridad y Salud Laboral en el modo y forma y con las atribuciones establecidas en la legislación vigente.

9. Ser informado de las sanciones impuestas a los empleados de su centro de trabajo e intervenir en el expediente disciplinario e informar de las sanciones impuestas a los miembros del Comité.

10. Proponer a la Dirección el pago de la nómina a través de la Entidad bancaria que ofrezca condiciones más ventajosas a los intereses de los trabajadores.

11. Recibir, juntamente con la Comisión de Garantía, información y audiencia en las materias comprendidas en el artículo 5.2.a), cuando afecte de modo particular a su centro de trabajo.

12. Gestionar en exclusiva, bajo la fiscalización económica de la Dirección de la Empresa, en lo que respecta a su centro de trabajo, las obras sociales de ayudas para estudios, concesiones de préstamo para vivienda, ayudas a discapacitados psíquicos y físicos, personas con capacidades diferentes y atenciones extraordinarias, transporte colectivo o su compensación en metálico, gestión del bocadillo y administración de sus fondos, control de gestión económica de los Grupos de Empresa y gestión de la integración y representación en economatos laborales o Entidades derivadas de la transformación de los mismos.

13. Recibir información y ser oídos en la elaboración de las plantillas de su centro de trabajo.

14. Asistir y ser oído un miembro del Comité en los exámenes colectivos de selección que se realicen para el ingreso de personal en el centro de trabajo, a excepción de los casos de Técnicos.

Artículo 93. *Comisión de Garantía.*

Durante la vigencia del presente convenio colectivo actuará una Comisión de Garantía, como órgano de interpretación, vigilancia y fiscalización de su cumplimiento. Esta Comisión, de carácter paritario, estará integrada, por parte de la representación social, por nueve vocales designados por los sindicatos firmantes del presente convenio colectivo, en la misma proporción de la representación obtenida en las elecciones sindicales en la empresa; y de los asesores que se requieran, con voz y sin voto. La representación de la Dirección de la Empresa no podrá exceder en número a la representación social.

La Representación sindical en dicha Comisión, así como 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, por lo que se dota con un crédito de cuarenta horas mensuales para cada vocal miembro.

La Comisión de garantía se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, quienes de mutuo acuerdo fijarán fecha, lugar y hora de la reunión, debiendo celebrarse dentro de los quince días naturales siguientes a la fecha de petición.

Se nombrará un Secretario, debiendo recaer el nombramiento necesariamente en un miembro de la Representación Sindical. Corresponderá al Secretario citar a los integrantes de la Comisión con indicación de los asuntos a tratar. De cada reunión levantará la correspondiente acta.

Son funciones de esta comisión:

1. Recibir información trimestral sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.
2. Conocer el Balance, la Cuenta de Resultados, la Memoria y demás documentos que se den a conocer a los socios de la Compañía, y en las mismas condiciones que a éstos.
3. Emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte de la Empresa, de las decisiones adoptadas por ésta sobre las siguientes cuestiones, cuando afecten a la generalidad de trabajadores comprendidos en Convenio:

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

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

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

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

7. Formular propuestas, ser oído para la aplicación flexible de la jornada establecida en Convenio a nivel nacional.

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

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

10. Recibir información y ser oído en la elaboración de plantillas de la Empresa.

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

12. Recibir información que sobre la marcha de la Empresa establezcan las disposiciones legales vigentes.

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

14. En defecto de Comisión Negociadora y actuando por delegación de la misma, la Comisión de Garantía del convenio colectivo, es el órgano competente para todas aquellas actuaciones que, en cada caso, la legislación sobre Planes y Fondos de Pensiones reconozca a los órganos de la negociación colectiva.

Entre otras, cabe citar expresamente las siguientes:

- a) La designación y revocación de los representantes de los partícipes en la Comisión de Control del Plan de Pensiones mediante acuerdo de la mayoría de la representación social. Los representantes del promotor serán los designados al efecto en cada momento por los representantes de la Empresa en el seno de la propia Comisión de Garantía.

b) Modificar las Especificaciones del Plan de Pensiones, para lo que será preciso el acuerdo mayoritario de los vocales de cada una de las dos partes representadas en la Comisión.

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

La Comisión de Garantía designará en su seno cuantas Comisiones a nivel nacional o representantes en éstas fueran necesarios.

Artículo 94. Participación en la determinación de las prendas de vestuario.

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

Artículo 95. Representación sindical en la empresa.

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

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

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

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

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

2.3 Recibir la información que le remita su Sindicato.

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

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

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

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

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

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

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

4.2 Asistir a las reuniones de la Comisión de Garantía y de los órganos paritarios de Seguridad y Salud Laboral, Comisión Paritaria del Convenio, Comisiones negociadoras de los Convenios y cuantas Comisiones mixtas se establezcan en el convenio colectivo o Empresa, con voz, pero sin voto.

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

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

- a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados a su Sindicato.
- b) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores, cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.
- c) Implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y sus posibles consecuencias.

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

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

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

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

6. Acumulación del crédito horario.

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

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

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

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

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

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

7. Las Organizaciones Sindicales con implantación en la Empresa dispondrán de una bolsa anual destinada a coadyuvar a la financiación de los gastos de viaje de los Delegados Sindicales. Tendrán derecho las Organizaciones Sindicales que hayan nombrado un

Delegado Sindical Estatal y tengan representación (Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa) en dos o más centros de trabajo situados en distintas provincias.

Dicha bolsa, que será hecha efectiva por la Empresa en el mes de enero de cada año, se dotará en la suma de 115.938,71 € anuales durante la vigencia del presente convenio, monto que será distribuido a cada organización sindical que acredite tener derecho, conforme el porcentaje de representatividad de los trabajadores en la empresa, con carácter retroactivo a enero del año 2017.

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

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

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

CAPÍTULO XVIII

Solución extrajudicial de conflictos laborales

Artículo 96. Acuerdo sobre resolución 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 Acuerdo sobre intervención previa de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Marco.

Las partes se adhieren al V Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASAC V), 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 Acuerdo sobre intervención previa de las Comisiones Paritarias de Empresa y de la Comisión de Seguimiento.

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

Artículo 97. Procedimientos de solución extrajudicial de conflictos laborales.

- Se establecen los siguientes procedimientos:
- Intervención de las comisiones paritarias de empresa.
- Intervención de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Marco.
- Mediación.
- Arbitraje.

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 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

Artículo 98. *Procedimientos.*

A) Intervención previa de las Comisiones Paritarias de empresa.

La aplicación de los procedimientos previstos en el presente título para la solución extrajudicial de los conflictos laborales de ámbito no superior a la empresa, requerirá la previa sumisión del conflicto ante la Comisión Paritaria que exista o se cree en los convenios colectivos de empresa o en el correspondiente pacto de ámbito de empresa en caso de que el convenio sea de ámbito sectorial o provincial. Estas comisiones se reunirán de acuerdo con lo establecido en sus respectivos convenios colectivos y levantarán 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 artículos siguientes, cualquiera que sea el ámbito del conflicto. Los acuerdos alcanzados en el ejercicio de esta función previa, tendrán la misma fuerza de obligar que se atribuye a los acuerdos en mediación y a los laudos arbitrales en el presente título. Durante el período fijado para el estudio y debate de la cuestión, las partes se abstendrán de adoptar cualquier otra medida dirigida a la solución del conflicto, incluidas 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, que será de setenta y dos horas, y en el supuesto de discrepancia durante el período 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 preprocesal para la interposición de una demanda de conflicto colectivo ante la Jurisdicción Laboral por cualquiera de las partes.

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

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

La legitimación para solicitar la mediación corresponde también, 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.

En el caso de que el ámbito del conflicto afecte a empresas o centros de trabajo ubicados en más de una comunidad autónoma, 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, quien la remitirá a la Autoridad Laboral para su depósito, registro y publicación cuando ello proceda. Sólo será recurrible, por la vía prevista en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, 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.

Disposición adicional primera. *Vinculación a la Totalidad.*

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

Disposición adicional segunda. *Salario hora profesional.*

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

Disposición adicional tercera. *Mantenimiento nivel global de empleo.*

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 35 de este convenio, la empresa garantiza la estabilidad en el empleo de las trabajadoras y trabajadores en las condiciones pactadas en el art. 20 del IX Acuerdo Marco del 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 Repsol.

Las plantillas que se elaboren por la Empresa, previa información y audiencia a la Comisión de Garantía, Comités locales y Delegados de Personal en el ámbito que les corresponda, estarán proyectadas sobre las exigencias de la organización empresarial, cubriéndose, en consecuencia, exclusivamente los puestos de trabajo contemplados en dichas plantillas de entre todas las vacantes que puedan producirse.

Disposición transitoria primera.

El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio que, a la entrada en vigor del XIII Convenio, viniera percibiendo alguna de las gratificaciones por puesto de trabajo correspondientes a las anteriores categorías de Mandos superiores, Técnicos titulados superiores de primera, Técnicos titulados superiores de segunda, Jefes Técnicos titulados de grado medio (Peritos), Técnicos de grado medio de primera (Peritos) y

Técnicos de grado medio de segunda (Peritos), así como los Jefes administrativos de primera, de segunda y de Negociado, los ATS y los Asistentes Sociales, que percibieran gratificaciones por actividades complementarias y ejercicio de mando, percibirán, en tanto continúen ostentando alguna de las categorías citadas y no tengan asignada otra gratificación por cualquier otro concepto, caso éste último en que se percibirá solamente la de mayor importe, las siguientes gratificaciones, que se mantendrán congelados en lo sucesivo:

	Importe — euros
Técnicos superiores de primera, segunda y asimilado	93,64
Jefes técnicos de grado medio (Peritos)	93,64
Técnicos de grado medio de primera (Peritos)	70,22
Técnicos de grado medio de segunda (Peritos).	51,50
Jefes administrativos de primera	34,41
Jefes administrativos de segunda	25,74
Jefes administrativos de Negociado.	17,21
Técnico de grado medio de primera (ATS).	25,74
Técnico de grado medio de primera (Asistentes Sociales)	25,74

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

	Importe — euros
Jefe de los Servicios Administrativos de Delegaciones	319,27 €
Jefes comerciales.	319,27 €
Jefes de explotación A	319,27 €
Jefes de explotación B	319,27 €
Jefes de personal	319,27 €
Jefes de transporte.	319,27 €
Jefes de teneduría	319,27 €
Jefes de estudios comerciales	319,27 €
Jefes de ventas de área	239,39 €
Jefes de presupuestos	239,39 €
Jefes de tesorería.	239,39 €
Jefes de control administrativo.	239,39 €
Agentes de ventas (Jefes de segunda)	239,39 €
Agentes de ventas (Jefes de Negociado y Oficiales especializados)	175,56 €

Disposición transitoria segunda.

Los antiguos Responsables de Caja de Factoría y Ayudante de Caja Central que a la entrada en vigor del XVI Convenio estuvieran percibiendo la gratificación de 84,90 €, en concepto de quebranto de moneda, seguirán percibiendo la mencionada gratificación, en la indicada cuantía, que se mantendrá congelada en lo sucesivo, mientras desempeñen la

función que motiva su reconocimiento y hasta tanto se iguale a la cuantía atribuida en el Art. 16 a los responsables citados.

Disposición transitoria tercera.

Se establece que durante la vigencia del presente convenio colectivo los trabajadores del Grupo de Operarios situados en nivel de entrada puedan realizar polivalencia tal y como viene definida en el artículo 45 del presente convenio colectivo, siempre que no se trate de trabajadores temporales.

Disposición transitoria cuarta.

1. Ambas partes manifiestan y reconocen que la disolución legal de la Fundación Laboral «Benito Cid», supondrá la plena extinción de todas las obligaciones contraídas por la Empresa frente a la misma y a sus beneficiarios, que quedarán sustituidas a todos los efectos por las contenidas en el texto del Plan de Reestructuración de Plantilla y Plan de Pensiones suscrito con fecha 22.12.89 por la Dirección y la Unión General de Trabajadores, aprobado en Asamblea de Trabajadores de fecha 14/3/1990 y ratificado por la Confederación de Trabajadores Independientes.

2. Los pensionistas de la Fundación Laboral «Benito Cid» cuyo hecho causante se haya producido con anterioridad a 3 de noviembre de 1.988, mantendrán las pensiones reconocidas de conformidad con las normas estatutarias y legales aplicables y, en su caso, las derivadas, que serán abonadas por la Empresa directamente o mediante un sistema de aseguramiento.

Disposición transitoria quinta.

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

Disposición transitoria sexta.

Para los partícipes con una antigüedad como empleados anterior a 16 de julio de 1997, efectiva o reconocida por haber pertenecido a otras empresas del Grupo Repsol que a dicha fecha tuvieran Planes de Pensiones constituidos, el Salario Computable a efectos del Plan, en los términos definidos en el art. 77 del presente convenio colectivo, se multiplicará por 7,3%. El importe mensual obtenido para cada partícipe por aplicación de la operación anterior se multiplicará por el coeficiente que resulte de restar a la unidad el cociente de dividir, al principio del año natural, el importe de la prima colectiva anual del seguro referido en el art. 14.2 del Reglamento del Plan de Pensiones de Repsol Butano, correspondiente al conjunto de partícipes, entre la suma, asimismo en cómputo anual, de las cantidades obtenidas para todos los partícipes por el procedimiento anteriormente indicado aplicado sobre los Salarios reguladores de las prestaciones de riesgo. El coeficiente así determinado al principio del año natural se mantendrá inalterado durante todo el ejercicio. De la aportación obtenida conforme a la regla anterior al partícipe le corresponderá aportar un 2% de su Salario Computable a efectos de contribución, siendo el resto de la aportación a cargo del Promotor.

Para cada partícipe se aportará mensualmente por el Promotor y se imputará, además de lo anterior, el importe de la prima que individualmente le corresponda en el período en el seguro colectivo de vida para fallecimiento e invalidez referido en la letra b) del artículo 17 del Reglamento del Plan de Pensiones de Repsol Butano.

Disposición final.

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

No obstante, como derecho supletorio en todo lo no previsto en el presente pacto colectivo, tendrán aplicación los preceptos de la normativa laboral aplicable, y demás disposiciones legales de carácter general.

ANEXO I Desarrollo de Carreras

N.S.	TTSS	DC	TTMM	DC	AYTE.TEC.	DC	ESP.TEC.	DC	OPERARIO	DC	ADMTVO.	DC	Mes	% Salto
1	N-IV												4.306,47	11%
2	N-III												3.886,96	11%
3	N-II		N-IV										3.510,09	11%
4	N-I	N.T.	N-III		N-IV		N-IV						3.146,84	11%
5	Básico	3	N-II	N.T.	N-III		N-III						2.832,33	11%
6	Entrada	2	N-I	3	N-II	N.T.	N-II	N.T.	N-VI		N-VI		2.565,92	10%
7			Básico	3	N-I	3	N-I	3	N-V		N-V		2.372,74	10%
8			Entrada	2	Básico	3	Básico	3	N-IV	N.T.	N-IV	N.T.	2.130,38	11%
9					Entrada	2	Entrada	2	N-III	2	N-III	2	1.936,27	11%
10									N-II	2	N-II	2	1.731,82	10%
11									N-I	3	N-I	3	1.596,78	10%
12									Básico	3	Básico	3	1.453,56	10%
13									Entrada	2	Entrada	2	1.324,70	

D.C. Nº de años de permanencia en el nivel para producir el salto siguiente.

N.T. Nivel planificado de desarrollo

ANEXO II

Reglamento de funcionamiento de los comités de seguridad y salud en Repsol

Objeto.

El presente reglamento tiene por objeto potenciar la adopción de reglamentos particulares de funcionamiento de los COMITÉS DE SEGURIDAD Y SALUD (CSS) en REPSOL, estableciendo los criterios generales sobre la composición, funcionamiento y competencias de los mismos, conforme a lo establecido en los artículos 38 y 39 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, y en el artículo 41 del VI Acuerdo Marco.

En virtud a lo anteriormente expuesto, este reglamento tiene carácter de regulación mínima, y será de aplicación hasta que los CSS adopten su propio reglamento de funcionamiento.

Composición

El CSS de empresa o centro, 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.

El Comité está formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por los representantes de la Dirección de la empresa o centro en número igual al de los Delegados de Prevención.

El Presidente del CSS será el Director de la empresa o centro o la persona en quien delegue. Ostentará la representación del mismo, convocará y presidirá las reuniones, dando el visto bueno a las actas correspondientes, una vez firmadas por el resto de los miembros del CSS, velando por el cumplimiento de los acuerdos adoptados.

El Secretario del CSS será propuesto por la Dirección de la empresa y designado de común acuerdo por el CSS. El Secretario será el custodio de la documentación generada por la actividad del CSS, cursará las citaciones y redacción de actas de las reuniones, que presentará a comentarios y firma de los miembros del CSS. No tendrá voto en las reuniones del CSS.

En las reuniones del CSS podrán participar 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 calificación o información respecto de las concretas cuestiones que se debatan en este órgano y técnicos en prevención ajena 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 las reuniones del Comité, y todas aquellas que la Ley prevé que han de ser facilitadas a los miembros del Comité.

Convocatoria y periodicidad de las reuniones.

La convocatoria será cursada por el Secretario, que será el encargado de recabar los asuntos propuestos para las reuniones y de confeccionar, por tanto, el orden del día de las mismas, que adjuntará a la convocatoria.

Las reuniones se celebrarán, al menos, con periodicidad trimestral, y excepcionalmente siempre que lo solicite alguna de las representaciones.

Podrán celebrarse reuniones monográficas sobre asuntos específicos y de especial interés, cuando así se acuerde en las reuniones ordinarias o a propuesta de las partes.

Competencias.

Son competencias de los CSS:

Aprobar su reglamento de funcionamiento interno, teniendo en cuenta los criterios generales establecidos en el «Reglamento de funcionamiento de los Comités de Seguridad y Salud de Repsol», que se adjunta como Disposición Adicional.

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

Facultades.

El CSS está facultado para:

- Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
- Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones. Así como los procedentes de los Servicios de Prevención en su caso.
- 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.
- Conocer e informar la memoria y programación anual de los servicios de prevención.
- Conocer y analizar cuantos incidentes y accidentes se produzcan en el seno del Centro de Trabajo. En caso de accidentes personales graves, muy graves o con resultados de fallecimientos, se informará urgentemente (en un plazo límite de 24 horas) a los miembros del CSS.
- 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.

Crédito horario.

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 actividades relacionadas con el funcionamiento de dichos Comités.

Tramitación de iniciativas y propuestas.

Las iniciativas y propuestas de mejora, en los asuntos de competencia de los CSS, que surjan fuera del marco de las reuniones establecidas, se canalizarán a través del Secretario, que se encargará de informar al resto de los miembros del CSS.

ANEXO III

Sistema de retribución variable de Gestores Comerciales y Técnicos de Proyecto y Mantenimiento Repsol Butano

Antecedentes:

- El nuevo sistema está alineado con las exigencias del entorno y del sector, buscando la sostenibilidad del negocio.
- El sistema pretende reflejar las mejores prácticas del mercado, y buscar homogeneidad con el resto de modelos comerciales en Repsol.

Objeto del sistema:

- Dotarnos de un sistema de fijación y valoración de objetivos para aplicar a los Gestores Comerciales y los Técnicos de Proyecto y Mantenimiento incluidos en convenio colectivo.
- Fijar criterios de compensación retributiva en función del cumplimiento de objetivos.
- Tiene carácter de retribución variable: no se debe consolidar ni tener efecto sobre el salario fijo.
- Permite incentivar tanto cantidad, como calidad de las operaciones generadas por el comercial.

Fundamentos:

- Los objetivos se asignan a través de un proceso de negociación/asignación, en el que participan distintos niveles de la Organización, teniendo como base el presupuesto anual de la Unidad de Negocio y que son finalmente aprobados por la Dirección Comercial de Repsol Butano.
- El cobro de esta variable comercial debe estar vinculado al cumplimiento de objetivos directa e individualmente asignados.
- El período de evaluación y liquidación será anual.
- Se trata de un sistema de variable por puntos, que se reparten en función del cumplimiento de objetivos.
- La Dirección Comercial puede determinar una condición necesaria, de manera que, de no alcanzarse un nivel mínimo, la retribución variable del comercial sea cero. Previamente se informara, en ese caso, a la Comisión de Garantías.
- Se mantiene la definición de objetivos individuales y un objetivo focalizado.
- Los pesos de los objetivos se revisarán anualmente. Se incrementa el peso de los objetivos que generan volumen de negocio.
- Asignación anual para cada objetivo de un umbral inferior y uno superior, en función de la naturaleza de los mismos.

Tabla Ejemplo

Objetivos	Puntos	Umb. Inf.	Logro inf.	Umb. Sup.	Logro sup.
Objetivo 1	a	80%	50%	110%1	130%2
Objetivo 2	b	80%	50%	110%1	130%2
Objetivo 3	c	97%	50%	130%1	150%2
Objetivo 4	d	97%	50%	100%	100%
Objetivo 5	e	80%	50%	100%	100%
Objetivo n.	f	80%	50%	100%	100%
	1000				

— El proceso de cálculo de los grados de consecución de cada objetivo se realizará en función de estos nuevos umbrales, buscando la diferenciación:

- Posibilitando superar el 100% de consecución en algunos de los objetivos (1).
- Incorporando aceleradores en objetivos clave de crecimiento de negocio (2). Los aceleradores aplicaran al menos a un porcentaje del total de puntos igual o superior al 30%.
 - Permitiendo superar los 1000 puntos de consecución.
 - Aplicación de un modelo lineal. Revisión de la curva de transformación de puntos a resultado, buscando simplificación.

Estructura de objetivos y cálculo de resultados:

- Cada objetivo tiene una ponderación específica en la composición del variable. El total de los puntos de los objetivos suma 1000, incluyendo también el objetivo focalizado.
- El objetivo focalizado se fijará a nivel de Jefe de Área o Gestor de Proyectos y Mantenimiento y recogerá un objetivo personal que permita la «alineación» con los objetivos de la Unidad de negocio, marcando un objetivo concreto.
- Cada objetivo puede a su vez evaluarse a través de varios indicadores, todos de la misma familia de actividad, con una contribución relativa que a su vez debe sumar 100% de los puntos de ese objetivo.
- El Grado de Cumplimiento de cada objetivo se traduce a Puntos pudiendo ser la suma total de los mismos superior a 1000 puntos.

– Finalmente, la suma de los puntos conseguidos determinará el porcentaje del variable máximo conseguido.

– El total de puntos y % de variable conseguido se calcularán en dos fases:

Fase 1: Consecución de puntos individuales y totales:

A) Grado de consecución del objetivo.

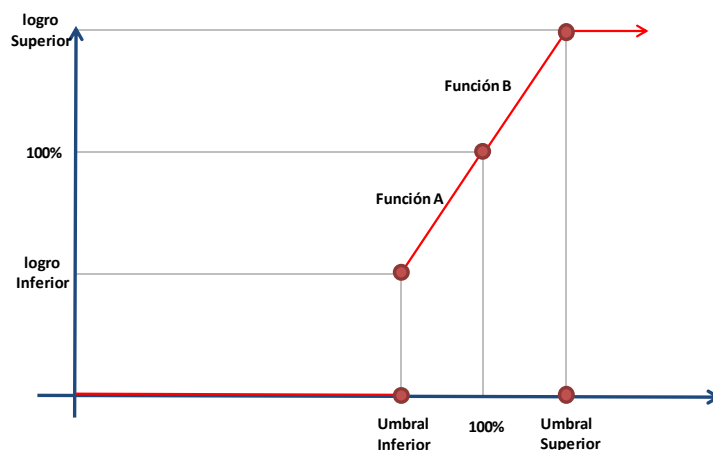
– El grado de consecución (GC) de cada objetivo estará comprendido entre 0% y el umbral superior fijado para el mismo.

• En los casos en los que se supere el umbral superior del objetivo, el GC será igual al umbral superior.

B) Transformación del grado de consecución a número de puntos.

– Una vez fijado el grado de consecución del objetivo, se calculará el número de puntos resultante del mismo.

• El número de puntos será el resultado de multiplicar el número total de puntos asociado al objetivo por el porcentaje de puntos (%P) resultante de aplicar la siguiente gráfica:



• El porcentaje resultante será 0 (%P=0%) en los casos en los que no se llegue a alcanzar el umbral inferior fijado para el objetivo.

• En los casos en los que el GC se encuentre entre el umbral inferior y el 100%, el %P se calculará aplicando la función A, siendo el resultado un % de puntos comprendido entre el logro inferior fijado para el objetivo y el 100%.

• El logro inferior se fijará en un % igual o superior al 50% de los puntos establecidos para ese objetivo.

• El porcentaje resultante será 100 (%P=100%) en los casos en los que se alcance un GC de 100%.

• En los casos en los que el GC se encuentre entre el 100% y el umbral superior, el %P se calculará aplicando la función B, siendo el resultado un % de puntos comprendido entre el 100% y el logro superior fijado para el objetivo.

• En los casos en los que el GC haya superado el umbral superior, el GC será, como se ha detallado anteriormente, igual al umbral superior.

– El %P se aplica al máximo de puntos asociado al objetivo, determinando así los puntos obtenidos.

– El total de puntos conseguidos es la suma directa de puntos aportados por cada objetivo.

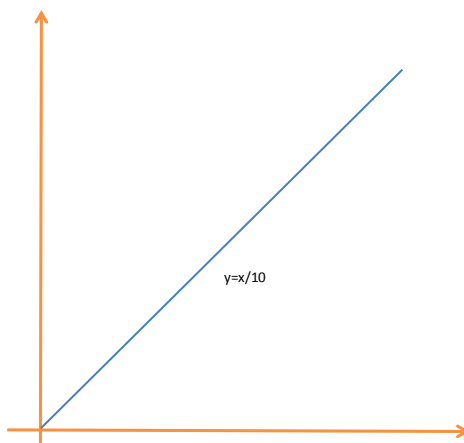
– Excepcionalmente, para aquellos objetivos, cuya consecución esté ligada a una recta de pendiente negativa (ejemplo: reducción de costes de gasto correctivo, reducción de costes de instalación, etc.) se propondrá un gráfico similar, basado en umbrales (inferior y superior) que de igual forma asigne logros en base a la consecución del objetivo.

Fase 2: Transformación de puntos en porcentaje sobre el variable máximo para el ejercicio:

– Para ello utilizamos una curva de transformación lineal «Y» que asigna a un valor de puntos «X» un porcentaje de consecución «X/10 %».

$$Y = X/10\%$$

– Siguiendo este esquema, si el total de puntos conseguidos es 0, el porcentaje de consecución sería 0%, y por encima de cero crecería linealmente asignando por ejemplo a 800 puntos un 80% de consecución.



La tabla siguiente representa un ejemplo concreto:

GGCC	Puntos	Umb. Inf.	Logro inf.	Umb. Sup.	Logro sup.	% GC	Puntos Consecución
Objetivo 1	250	80%	50%	110%	130%	110%	325
Objetivo 2	75	80%	50%	110%	130%	110%	97,5
Objetivo 3	175	97%	50%	130%	150%	97%	87,5
Objetivo 4	150	97%	50%	130%	150%	95%	0
Objetivo 5	150	80%	50%	100%	100%	100%	150
Objetivo 6	200	80%	50%	100%	100%	100%	200
	1000						860

Puntos totales: 860 Puntos.

Aplicación de Curva de Transformación $Y = 86,0\%$.

Determinación de la Retribución Variable: se utilizará el sistema de traslación porcentual.

$$RV = Y * \%Max * RF$$

Siendo:

- RV: Retribución Variable.
- Y: es el valor obtenido tras el proceso de evaluación de resultados del empleado y es distinto para cada persona.

- %Max: el porcentaje de la retribución fija, establecido como máximo para la retribución variable en el ejercicio (15% en 2018).
- RF: Retribución Fija del empleado, sin antigüedad ni complementos.

Participación sindical:

La Comisión de Garantía velará por la correcta ejecución del nuevo modelo de retribución variable y porque la fijación y evaluación de los objetivos sea coherente con los valores de la compañía. La participación sindical en el seguimiento y cierre de los objetivos se realizará en los plazos contemplados en el art. 28 del convenio colectivo para los objetivos de unidad.

ANEXO IV

Valor hora extraordinaria

		Valor 2017	
Grupo Profesional	Nivel de Desarrollo	175%	250%
Técnicos Superiores	Entrada	15,27	21,78
	Básico	17,21	24,61
	Desarrollo I	19,49	27,85
	Desarrollo II	21,88	31,29
	Desarrollo III	24,38	34,85
Técnicos Medios	Entrada	12,40	17,70
	Básico	13,58	19,35
	Desarrollo I	15,27	21,78
	Desarrollo II	17,21	24,61
	Desarrollo III	19,49	27,85
Especialistas Técnicos	Entrada	11,45	16,36
	Básico	12,40	17,70
	Desarrollo I	13,58	19,35
	Desarrollo II	15,27	21,78
	Desarrollo III	17,21	24,61
	Desarrollo IV	19,49	27,85
Ayudantes Técnicos	Entrada	11,45	16,36
	Básico	12,40	17,70
	Desarrollo I	13,58	19,35
	Desarrollo II	15,27	21,78
	Desarrollo III	17,21	24,61
	Desarrollo IV	19,49	27,85
Administrativos	Entrada	7,42	10,59
	Básico	8,72	12,46
	Desarrollo I	9,91	14,16
	Desarrollo II	11,17	15,96
	Desarrollo III	11,45	16,36
	Desarrollo IV	12,40	17,70
	Desarrollo V	13,58	19,35
	Desarrollo VI	15,27	21,78

Valor 2017			
Grupo Profesional	Nivel de Desarrollo	175%	250%
Operarios	Entrada	7,42	10,59
	Básico	8,72	12,46
	Desarrollo I	9,91	14,16
	Desarrollo II	11,17	15,96
	Desarrollo III	11,45	16,36
	Desarrollo IV	12,40	17,70
	Desarrollo V	13,58	19,35
	Desarrollo VI	15,27	21,78