

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

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

### 17.3 Participación sindical.

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

Composición: Actuará en esta materia la Comisión de Seguimiento del II Acuerdo Marco.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## 3. Jornada

### Artículo 18. *Jornada anual.*

La jornada anual de trabajo efectiva, establecida en cada Convenio Colectivo, se reducirá en veinticuatro horas durante la vigencia del presente Acuerdo Marco.

A los efectos de su implantación, esta reducción se aplicará el 1 de enero del año 2000.

La aplicación práctica de la reducción de jornada se establecerá en cada empresa.

Esta reducción no será de aplicación a las menores jornadas consideradas como más beneficiosas para un determinado colectivo o establecidas a título individual, excepto que la nueva jornada oficial de Convenio fuese inferior, en cuyo caso se aplicará esta última.

En las sociedades CLH y CLH Aviación, la jornada del personal del Grupo III y la de los técnicos auxiliares adscritos a un régimen de tres o más turnos, actualmente de 1.701 horas, pasará a ser de 1.686 horas/año, implantándose con efecto 1 de enero del año 2000.

La reducción de jornada no será de aplicación a la empresa Campsared, que continuará con la establecida en el Convenio del Sector de Estaciones de Servicio.

### Artículo 19. *Horas extraordinarias.*

Ambas partes mantienen el firme compromiso de reducir al máximo en el Grupo Repsol las horas extraordinarias.

Asimismo, ambas partes coinciden en su apreciación de que las horas extraordinarias deben ser consideradas como una solución excepcional a situaciones puntuales de la actividad productiva. En consecuencia y en la voluntad de reducir su número al mínimo, adquieren el compromiso de adoptar medidas, que de modo progresivo propicien la compensación con descansos de las horas extraordinarias realizadas.

La implantación de la compensación de las horas extraordinarias con descansos será obligatoria en todos aquellos casos en que se den las premisas siguientes:

La existencia de bolsas de empleo, con el carácter contemplado en este Acuerdo.

La fijación de la fecha de disfrute se establecerá de común acuerdo entre empresa y trabajador, teniendo en cuenta las necesidades del servicio. Para ello se considerarán los plazos establecidos actualmente en los distintos Convenios y, en caso de no existir éstos, se fijarán los mismos de común acuerdo entre empresa y sindicatos con representación en la compañía.

De requerir contrataciones procedentes de la bolsa para compensar los descansos, será obligatoria la planificación previa por áreas de trabajo.

Con estos criterios se potenciarán y desarrollarán en el seno de cada empresa los mecanismos para la transformación obligatoria de las horas extraordinarias en descansos más la compensación, en su caso, que corresponda.

En aquellas actividades o puestos de trabajo, cuyas características de especial complejidad o dedicación dificulten la sustitución de trabajadores (trasvase o descarga de barcos, etc.), se propiciarán las medidas formativas y/u organizativas necesarias para facilitar la sustitución y cobertura de los descansos a compensar por el trabajo extraordinario realizado.

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

## 4. Planes de pensiones

### Artículo 20. *Homogeneización prestaciones de riesgo.*

Se acuerda la homogeneización de las prestaciones de riesgo de los planes de pensiones de las diversas empresas del Grupo Repsol, en la forma propuesta por la Comisión Delegada de la Comisión de Información y Seguimiento del Acuerdo Marco 97-98, en su reunión de 17 de junio de 1998.

Se proroga, con carácter excepcional, hasta el 1 de enero de 2001, el plazo establecido por la Comisión anteriormente indicada para la implantación de los acuerdos al respecto. Sólo se podrá hacer uso de este plazo máximo en aquellas empresas con una problemática especial, que, a juicio de la mayoría de su Comisión de Control, aconsejen establecer un período de implantación mayor al indicado en el siguiente punto. A este respecto, se considera que pueden estar incursas en este apartado las empresas CLH (Tierra), CLH (Aviación) y Repsol Comercial por tener pendiente de completar la exteriorización de algunas prestaciones por jubilación.

En el resto de empresas la implantación del nuevo sistema de prestaciones de riesgo deberá ser efectuada en el plazo máximo de seis meses, desde la firma del Acuerdo Marco.

### Artículo 21. *Externalización de los compromisos por pensiones pendientes.*

La externalización de compromisos por pensiones y riesgos pendientes en las empresas del Grupo Repsol se adaptará, como máximo, al nuevo plazo de externalización establecido en la Ley de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social: 1 de enero de 2001, si bien ambas partes consideran que se debe conseguir el objetivo de finalizar el proceso antes del 30 de junio de 2000, para poder cumplir el compromiso establecido en el punto anterior en las empresas citadas.

### Artículo 22. *Aportaciones en caso de movilidad interempresas.*

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

La Comisión de Información y Seguimiento del II Acuerdo Marco velará por la correcta implantación en los planes de pensiones del Grupo Repsol de los compromisos recogidos en el presente Acuerdo.

## 5. Formación

### Artículo 23. *Políticas de formación.*

Se considera que uno de los objetivos prioritarios de la política de recursos humanos del Grupo es la formación del personal para conseguir