III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

7757 *Resolución de 30 de abril de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XXIII Convenio colectivo de Repsol Butano, S.A.*

Visto el texto del XXIII Convenio Colectivo de la empresa Repsol Butano, S.A. (código de Convenio número 9006510), que fue suscrito con fecha 14 de enero de 2010 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y, de otra, por las secciones sindicales de UGT y CCOO en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 30 de abril de 2010.—El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

XXIII CONVENIO COLECTIVO DE REPSOL BUTANO, S.A.

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,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 número 2 del presente artículo, no podrá superar el 15% del total de la plantilla de la Empresa.

cve: BOE-A-2010-7757

5. Personal excluido de convenio no directivo. Retorno al ámbito de aplicación del Convenio Colectivo:

La reincorporación al ámbito de aplicación del convenio colectivo por parte del personal excluido no directivo (o que proviniera de dicha situación, en cuyo caso se 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 periodo de permanencia como excluido de convenio y al resto de conceptos retributivos de convenio que le sean aplicables, este más próximo por defecto a la retribución fija de excluido de convenio.

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

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

Planteado el retorno, si algún trabajador que a la fecha de creación del correspondiente Plan de Pensiones ostentara las condiciones de excluido de convenio y partícipe, viera mermada la aportación de la empresa a dicho Plan, se procedería a su regularización mediante la creación de un nuevo concepto retributivo cuyo importe recogiera la citada merma, actualizable a la misma tasa de variación del convenio. Dicho concepto no formaría parte del salario computable a efectos de aportación al Plan de Pensiones. Si las aportaciones obligatorias totales sumadas a este último concepto fueran superiores al límite máximo de aportación anual establecido en cada momento en las especificaciones del Plan, el 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 2010, retrotrayéndose sus efectos al 1 de enero de 2009, excepto en aquellas materias para la que se establezca expresamente una vigencia o retroactividad diferente.

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:

cve: BOE-A-2010-7757

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 tablones 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 pasado 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.

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.

cve: BOE-A-2010-7757

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, reconocido oficialmente por el Estado español, y que son contratados precisamente para el desempeño de actividades propias de su carrera.

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.

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

cve: BOE-A-2010-7757

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.

Artículo 11. *Equivalencia salarial.*

Se establece una equivalencia salarial para cada nivel dentro de cada grupo profesional. La equivalencia salarial de las categorías de los actuales trabajadores de Repsol Butano, Sociedad Anónima, se aplicará de acuerdo a lo establecido en la disposición transitoria cuarta.

Artículo 12. *Clasificación profesional.*

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.

CAPÍTULO IV

Retribuciones

Artículo 13. *Sueldo convenio.*

Los sueldos quedan fijados en las siguientes cuantías (todos los valores de la tabla son cuantías correspondientes a 2009, que serán anualmente actualizados conforme al artículo 28 del presente convenio):

cve: BOE-A-2010-7757

	Vigente a partir de 1.1.2009 (valores año 2009) – Euros
Grupo de Técnicos.	
Subgrupo de Técnicos de Grado Superior.	
Nivel de Entrada	2.073,26
Nivel Básico	2.306,73
Nivel Desarrollo I	2.582,35
Nivel Desarrollo II	2.900,69
Nivel Desarrollo III	3.230,96
Nivel Desarrollo IV	3.598,60
Subgrupo de Técnicos de Grado Medio.	
Nivel de Entrada	1.691,57
Nivel Básico	1.903,96
Nivel Desarrollo I	2.073,26
Nivel Desarrollo II	2.306,73
Nivel Desarrollo III	2.582,35
Nivel Desarrollo IV	2.900,69
Grupo de Ayudantes Técnicos.	
Nivel de Entrada	1.521,45
Nivel Básico	1.691,57
Nivel Desarrollo I	1.903,96
Nivel Desarrollo II	2.073,26
Nivel Desarrollo III	2.306,73
Nivel Desarrollo IV	2.582,35
Grupo de Especialistas Técnicos.	
Nivel de Entrada	1.521,45
Nivel Básico	1.691,57
Nivel Desarrollo I	1.903,96
Nivel Desarrollo II	2.073,26
Nivel Desarrollo III	2.306,73
Nivel Desarrollo IV	2.582,35
Grupo de Operarios.	
Nivel de Entrada	985,50
Nivel Básico	1.098,43
Nivel Desarrollo I	1.223,94
Nivel Desarrollo II	1.342,28
Nivel Desarrollo III	1.521,45
Nivel Desarrollo IV	1.691,57
Grupo de Administrativos.	
Nivel de Entrada	985,50
Nivel Básico	1.098,43
Nivel Desarrollo I	1.223,94
Nivel Desarrollo II	1.342,28
Nivel Desarrollo III	1.521,45
Nivel Desarrollo IV	1.691,57
Nivel Desarrollo V	1.903,96
Nivel Desarrollo VI	2.073,26

cve: BOE-A-2010-7757

El contrato para la formación tendrá como objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesario para el adecuado desempeño de un oficio o de un puesto de trabajo de Operario Nivel de Entrada.

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

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

Artículo 14. *Antigüedad.*

Se establece un sistema de quinquenios, acumulables sin límite, con un valor unitario de 536,84 euros anuales.

Este artículo se vincula a lo acordado en la Comisión Negociadora del V Acuerdo Marco de fecha 13 de mayo de 2009, en cuanto a la aplicación de las sentencias sobre antigüedad (disposición transitoria decimocuarta).

Artículo 15. *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 16. *Participación en beneficios.*

La participación en beneficios del personal quedará establecida, cualquiera 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 17. *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 2009 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:

Central: 209,78 euros.
Delegaciones: 174,84 euros.
Factorías: 75,36 euros.
Centros comerciales: 45,21 euros.
Expendedores G.L.P.: 45,21 euros.

cve: BOE-A-2010-7757

2. Por compensación de trabajo extraordinario y jornada irregular:

Conductores de turismo afectos al servicio del Presidente y Secretario General: 279,79 euros.

Conductores de turismo y conductores de furgonetas destinadas a los servicios auxiliares de la dependencia: 244,82 euros.

Conserjes Mayores y Conserjes de Central: 244,82 euros.

Ordenanzas de Central: 192,35 euros.

3. Por polivalencias.—Se abonará a razón de 1,82 euros por hora efectiva de trabajo o parte proporcional con un mínimo de una hora.

4. Por manejo de vehículo.—Se abonará a razón de 1,82 euros por hora efectiva de trabajo o parte proporcional con un mínimo de una hora.

5. Por mando.—Se abonará a razón de 6,88 € por día efectivo de trabajo.

6. Retribución variable para el personal con funciones comerciales y para los Técnicos de Construcción y Mantenimiento.

El sistema aplicable al personal con funciones comerciales de la Compañía que tiene fijados objetivos es el que se adjunta como anexo VI al presente Convenio colectivo.

La cuantía establecida para este concepto retributivo es de hasta el 13 % 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.

Las gratificaciones por puesto de trabajo contempladas en el punto 1 del artículo 16 del XVI Convenio Colectivo son consideradas en las disposiciones transitorias.

Artículo 18. *Gratificaciones 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 2009 en 1,92 euros 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.

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

Artículo 19. *Ayuda de economato.*

Se mantiene la ayuda de economato concedida por la Empresa y cuya cuantía durante el año 2009 será de 175,78 euros íntegros mensuales.

Artículo 20. *Horas extraordinarias.*

La valoración de las horas extraordinarias para el año 2009 se establece en sus importes respectivos en la tabla que figura como Anexo V del XXIII 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.

Articulo 21. *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 136,80 euros mensuales. En caso

cve: BOE-A-2010-7757

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 28,20 euros por día efectivamente trabajado. Este plus es incompatible con el recargo previsto en el artículo 23. Es obligatoria la aceptación de trabajo a segundo y tercer turnos.

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 22. *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 5.473,83 euros anuales. Esta cantidad engloba todos los posibles conceptos derivados del trabajo bajo esta modalidad, como, por ejemplo, pluses de festivos, relevos o nocturnidad.

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 23. *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 artículo 21, incompatible con este recargo.

Artículo 24. *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 25. *Premio de vinculación.*

Se establece para el año 2009 que la cuantía a abonar como premio de vinculación será de 569,61 euros a todo trabajador que acredite sus servicios efectivos en la Empresa durante un período de diez años; de 127,14 euros, cuando acredite quince años de servicios efectivos en la misma; de 569,61 € al acreditar veinte años de servicios efectivos y de 127,14 euros 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 26. *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

cve: BOE-A-2010-7757

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 19,51 euros por comida, devengando éstos 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 86,88 euros 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 0,2639 euros 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 30,85 euros durante el año 2009. 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 2009 a 19,55 euros.

Artículo 27. *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, pudiendo efectuar ésta únicamente los martes o siguiente día hábil de cada semana, de ser aquel festivo. Excepcionalmente, y por causas justificadas de necesidad o urgencia, se podrán solicitar tales anticipos en cualquier otra fecha.

Artículo 28. *Incrementos anuales.*

Los incrementos fijados sobre la masa salarial del año precedente, serán los siguientes:

Año 2009: IPC previsto por el Gobierno más 0,30 puntos sobre las tablas salariales aplicadas a 31 de diciembre de 2008.

Año 2010: IPC previsto por el Gobierno más 0,75 puntos.

cve: BOE-A-2010-7757

La cláusula de revisión por desviación del IPC real con respecto al previsto, operará excepcionalmente en los años 2009 y 2010, en la forma siguiente:

Si el IPC real es superior al previsto, la diferencia tendrá efectos retroactivos, y se modificarán al alza los valores de los distintos conceptos, que servirán de base para los incrementos del ejercicio siguiente.

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

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

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

La revisión salarial resultante de la aplicación de los criterios 1 y 2 anteriores estará limitada por los valores de los conceptos retributivos que sirvieron de base para el incremento en cada uno de los años, que, en su caso, se mantendrían para calcular el nuevo incremento.

CAPÍTULO V

Formación, ingresos, ascensos y promociones.

Artículo 29. *Políticas de Formación*

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

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

Por ello, se potenciará la formación para posibilitar:

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

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

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

La Dirección de la Empresa elaborará los planes de formación, teniendo en cuenta, entre otras cuestiones, la definición de las necesidades actuales de los puestos de trabajo, análisis de las capacidades de los trabajadores, las expectativas de evolución de los puestos y funciones y los planes estratégicos de la Empresa. Se tendrán en cuenta, asimismo, las aportaciones de los representantes de los trabajadores, 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.

cve: BOE-A-2010-7757

La gestión de la formación es responsabilidad de la Dirección.

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

Toda la formación desarrollada en 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 de Formación Continua.

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

cve: BOE-A-2010-7757

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. *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 le 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 33. *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.

Artículo 34. *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 nivel de entrada.

Artículo 35. *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 36. *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).

cve: BOE-A-2010-7757

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 37. *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 38. *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.

cve: BOE-A-2010-7757

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 39. *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 40. *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 periodo máximo de permanencia en el nivel de entrada, queda establecido en 2 años. Esta medida tendrá efectos desde el 1 de enero de 2009. 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 Medios	Ayudantes Técnicos	Especialistas Técnicos	Operarios	Administrativos
Básico.	3	3	3	3	3
Nivel I	–	3	3	3	3
Nivel II.	–	–	–	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, en base a las necesidades organizativas fijadas por la Dirección de la Empresa.

Artículo 41. *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 implantará un sistema de evaluación del desempeño durante la vigencia del Convenio colectivo.

cve: BOE-A-2010-7757

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.

Artículo 42. *DCP.*

Se destinará para DCP la suma total de 139.000 euros, durante la vigencia del XXIII Convenio colectivo, al desarrollo de carrera de los trabajadores encuadrados en el mismo, que no se encuentren dentro de los niveles a los que se les ha asignado un desarrollo planificado.

La distribución por año es la siguiente:

Año 2009: 69.500 euros.
Año 2010: 69.500 euros.

Durante la vigencia de este convenio, tras la evaluación de desempeño, ocho trabajadores del grupo profesional administrativo que se encuentren como mínimo en el nivel tipo del grupo profesional, pasaran al grupo profesional de Ayudantes Técnicos.

La Comisión de Garantías velará, en todo momento, por la aplicación práctica de este compromiso.

Artículo 43. *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, excluyendo de este cómputo las que se realicen con motivo de cubrir las ausencia de Especialistas Técnicos por vacaciones, bajas IT, horas sindicales y licencias incluidas en el artículo 65 del XXIII 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 17 y en tanto en cuanto se desempeñe dicha polivalencia.

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:

cve: BOE-A-2010-7757

Operarios que accedan desde niveles de Entrada y Básico pasarán a Especialistas Técnicos nivel de Entrada.

Operarios que accedan desde nivel de Desarrollo I y II pasarán a Especialistas Técnicos nivel de Entrada pero se le computará como tiempo de permanencia en este nivel de Entrada para acceder al nivel Básico el 20 % 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 10 % del tiempo de permanencia en el Grupo Profesional de Operarios, con un máximo de reducción de dos años.

Operarios que accedan desde nivel de Desarrollo IV pasarán a Especialistas Técnicos nivel Básico pero se reducirá su permanencia a un año en este nivel para acceder al nivel de desarrollo I.

Artículo 44. *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 17.

Artículo 45. *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.

Artículo 46. *Cómputo de los períodos de permanencia*

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

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

Esta medida entrará en vigor a partir de 1 de enero de 2009.

cve: BOE-A-2010-7757

CAPÍTULO VII

Período de prueba

Artículo 47. *Periodo 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 48. *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 49. *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 50. *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

cve: BOE-A-2010-7757

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 49.649,62 euros, 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 248,29 euros 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 51. *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 52. *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 53. *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 contratas 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.

cve: BOE-A-2010-7757

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 correspondientes 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.

16.549,87 euros de indemnización.

Préstamo para adquisición de vivienda de hasta 49.649,62 euros, 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 248,26 euros, 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

cve: BOE-A-2010-7757

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 54. *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 55. *Personal destacado por periodo 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 56. *Movilidad Interempresa.*

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

CAPÍTULO X

Jornada de trabajo

Artículo 57. *Jornada.*

Para los años 2009 y 2010 la jornada de trabajo será de 1690 horas en cómputo anual. En todos estos años la jornada anual se aplicará con el siguiente régimen:

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.

cve: BOE-A-2010-7757

En los casos en que la jornada diaria establecida sea de ocho horas, en la jornada de trabajo a tres turnos o a cuadrante, será aplicable un plus de 30 € en jornada normal y de 40 euros en jornada festiva para los trabajadores del turno de noche.

El personal de factoría dispondrá de tres sábados libres en el período de diciembre, enero y febrero, a fijar según las necesidades del servicio. Las jornadas de los días 24 y 31 de diciembre tendrán una duración de cuatro horas. El personal eventual descansará los sábados que le correspondan, en proporción a los meses de aplicación trabajados.

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. Las jornadas de los días 24 y 31 de diciembre tendrán una duración de 4 horas. La compensación por comida tendrá un valor para 2009 de 9,57 euros y se considerará un concepto más de los que componen la masa salarial.

A partir del 1 de enero de 2009, y con los ajustes precisos en la jornada diaria para el cómputo de la anual, se establece la jornada intensiva durante todos los viernes del año excepto para el personal a turnos.

El horario y calendario de las Oficinas Centrales de Madrid y Periferia, se ajustará de acuerdo a los siguientes criterios:

Jornada partida:

Hora de entrada: Las 8 h 30 minutos.
Flexibilidad de entrada: Desde las 7h 45 min hasta las 9h 30 min.
Comida: Una hora.
Flexibilidad comida: Una hora.
Hora de salida: Se ajustará, con los criterios anteriores, a la jornada anual.

Jornada intensiva.—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: 8 h.
Flexibilidad de entrada: desde las 7 h 30 min hasta las 9 h
Hora de salida: 14 h 30 min, ajustándose con el criterio anterior de flexibilidad.

Se establecerán dos puentes al año, a elegir entre un máximo de cuatro posibles, según el calendario de fiestas oficiales establecido para el año correspondiente, así como cuatro días festivos adicionales en Navidad.

Los dos puentes se fijarán de común acuerdo entre el trabajador y su línea de mando en función a las necesidades del servicio, para que la actividad de la Empresa no se vea afectada, de entre un máximo de cuatro puentes que establecerán la Dirección de la Empresa y los representantes de los trabajadores en el calendario laboral del año.

Los cuatro días de descanso adicional de Navidad se fijarán también entre la Dirección de la Empresa y los Representantes de los Trabajadores en el calendario laboral.

Se mantendrán a título personal las condiciones de calendarios y horario de aquellos trabajadores que manifiesten expresamente su deseo de permanecer en las condiciones anteriores estableciéndose para ello un plazo de 3 meses desde la firma del XXIII Convenio Colectivo.

Artículo 58. *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:

cve: BOE-A-2010-7757

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 59. *Jornada semanal para la vigilancia.*

El personal cuyo cometido sea la vigilancia, custodia y control de accesos, tendrán una jornada semanal de cuarenta horas para permitir la vigilancia continuada de las instalaciones.

Artículo 60. *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 autoexigencia.

Asimismo seguirán excluidos los antiguos Técnicos Medios y Jefes Administrativos que perciban una gratificación por puesto de trabajo igual o superior a 39,05 euros mensuales.

Artículo 61. *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 62. *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.

cve: BOE-A-2010-7757

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 63. *Descanso dominical.*

Teniendo en cuenta el carácter de los servicios que presta «Repsol Butano, Sociedad Anónima» 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 64. *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 65. *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 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.

Nacimiento de hijo: Tres días naturales que se disfrutarán inmediatamente después del nacimiento. Esta licencia se ampliará hasta cuatro días si el hecho tiene lugar fuera de

cve: BOE-A-2010-7757

la residencia habitual, que le obligue al trabajador a efectuar un desplazamiento superior a 100km, o si el empleado se encuentra desplazado en comisión de servicio en España.

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 requerirá justificación documental.

Se entenderá por justificación documental:

La acreditación del Registro municipal o autonómico, si existiera.

En su defecto, la acreditación de estar ambos empadronados en el mismo domicilio. En este caso, deberá aportarse una declaración jurada firmada por la pareja, en la que se hagan constar los datos personales, tanto del trabajador como de su pareja, así como el compromiso de notificación a la empresa del cese de la relación.

Artículo 66. *Permisos no retribuidos*

1. Permiso no retribuido en caso de adopción internacional:

Podrá solicitar este permiso aquel trabajador que justifique que se encuentra en un proceso de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado siempre que cumpla con el requisito de un año de antigüedad en la empresa.

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

Este permiso será como máximo de un mes.

El trabajador 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 supeditado a necesidades del servicio y a su aprobación.

2. Permiso no retribuido por hospitalización o enfermedad grave del cónyuge, hijos o parientes hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad:

Podrá solicitar este permiso aquel trabajador que justifique la hospitalización mencionada

El trabajador 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 supeditado a necesidades del servicio y a su aprobación.

3. Permiso no retribuido por motivos personales:

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

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 supeditado 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.

cve: BOE-A-2010-7757

CAPÍTULO XII

Igualdad de oportunidades, políticas de integración, parejas de hecho y conciliación de la vida familiar y laboral

Artículo 67. *Igualdad de oportunidades*

Se impulsará 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.

Los firmantes del presente convenio asumen el compromiso de continuar impulsando la inserción laboral de las personas con capacidades diferentes, dando prioridad a la contratación directa. Durante la vigencia del mismo los firmantes del presente acuerdo velarán por mantener la contratación directa de personas con capacidades diferentes que actualmente existe, para continuar cumpliendo como Grupo y como mínimo, con 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 entienden como partes de este Convenio el texto del Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres en las Empresas del Grupo Repsol YPF suscrito en fecha 13 de mayo de 2009 por la Dirección y los Sindicatos CCOO y UGT (artículo 10 del V Acuerdo Marco), el texto sobre la Protección a Trabajadores y Trabajadoras Víctimas de Violencia Ejercida en el Entorno Familiar (artículo 15 del V Acuerdo Marco) y el protocolo de prevención contra el Acoso (artículo 16 del V Acuerdo Marco).

Artículo 68. *Parejas de hecho y conciliación de la vida familiar y laboral*

1. Parejas de Hecho.—Se establece la equiparación entre cónyuge y persona en convivencia de hecho a efectos de:

Beneficiario de asistencia sanitaria.

Licencia retribuida con ocasión de fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado.

Licencia por paternidad.

Traslados.

Será requisito indispensable a estos efectos la justificación documental. Se entenderá por justificación documental:

La acreditación del Registro municipal o autonómico, si existiera.

En su defecto, la acreditación de estar ambos empadronados en el mismo domicilio. En este caso, deberá aportarse una declaración jurada firmada por la pareja, en la que se hagan constar los datos personales de ambos miembros así como el compromiso de notificación a la empresa del cese de la relación.

cve: BOE-A-2010-7757

2. Conciliación de la vida familiar y laboral.—Lactancia:

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia corresponderán a la trabajadora. Este derecho podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

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

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

Reducción de jornada por motivos familiares.—Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 10 años o persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

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

La reducción de jornada contemplada en este 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.

Adicionalmente el trabajador/a a turnos en reducción de jornada podrá disponer de los derechos y medidas mencionadas en el artículo 14 (Protocolo de reducción de jornada por motivos familiares en régimen de 2/3 turnos de lunes a domingo en el Grupo Repsol YPF)

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

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

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

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

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

cve: BOE-A-2010-7757

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

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

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

Esta licencia se ampliará hasta cuatro días si el hecho tiene lugar fuera de la residencia habitual del trabajador, que le obligue a efectuar un desplazamiento superior a 100 km, o si el empleado se encuentra desplazado en comisión de servicio en España.

En el supuesto de que se encuentre en comisión de servicio desplazado fuera de España, este permiso se incrementará en un día adicional (total cinco días).

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

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

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

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

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

Teletrabajo.—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 YPF, en la que tienen plena presencia tanto la parte empresarial como esta representación sindical, acuerdan el desarrollo de una segunda fase de teletrabajo entre el 1 enero de 2009 y el 30 de junio de 2010. Esta segunda fase estará provisionalmente abierta para el personal de la compañía en Madrid y de un Complejo Industrial, de acuerdo a la planificación y número máximo de participantes que se determinará oportunamente y de la que se informará en la Mesa Técnica de Igualdad.

Las partes firmantes de este Convenio 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. Por otro lado, las partes firmantes entienden que el teletrabajo ha de posibilitar ahorro de tiempos, costes y desplazamientos a la persona que teletrabaja, todo ello sin merma de productividad en el desarrollo de su puesto de trabajo.

Esta segunda fase tendrá los siguientes condicionantes básicos:

Carácter temporal, a fin de ponderar las posibilidades para una futura implantación más general en la Compañía en el caso de que esta segunda fase fuera satisfactoria. La Dirección de la Empresa podrá extinguir la/s situaciones de teletrabajo a la finalización de

cve: BOE-A-2010-7757

la segunda fase (junio 2010), pudiendo volver todos los participantes a desarrollar permanentemente su trabajo en los locales del empleador.

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

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

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

Se definen cuatro modalidades de teletrabajo:

Un día/semana.
Dos días/semana.
20% de la jornada diaria en régimen de teletrabajo.
Dos tardes/semana y la jornada del viernes, en régimen de teletrabajo.

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

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

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:

Dos años de antigüedad en la compañía como mínimo.
Estar en situación de alta, y a jornada completa.
Competencias:

Conocimiento suficiente del puesto o Dirección (un 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

cve: BOE-A-2010-7757

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.

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 laboral transitoria, o cualquier otra de la que deba tener conocimiento la Dirección de la Empresa según el sistema de incidencias. A futuro, la persona que teletrabaja se someterá a los sistemas de control de la prestación laboral que la empresa pueda poner en marcha, que le serán comunicados con antelación y claridad y que respetarán en todo caso su intimidad.

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

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

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

cve: BOE-A-2010-7757

recoger ni difundir material ilícito mediante Internet a través de los medios materiales facilitados por el empleador para la prestación de su trabajo.

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

CAPÍTULO XIII

Excedencias

Artículo 69. *Excedencias.*

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

a) Los trabajadores que llevan prestando sus servicios a la Empresa por un período superior a un año y no hubieran disfrutado de esta situación.

b) Si hubieran disfrutado de otra excedencia, que hayan pasado, al menos, cuatro años desde el reingreso.

c) 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 un mes 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 solicitara 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, respetándosele 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 70. *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

cve: BOE-A-2010-7757

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 71. *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 72. *Ayudas especiales a disminuidos.*

La Empresa concederá a los trabajadores una ayuda especial de hasta un máximo de 3.687,84 euros para cubrir el 75 por 100 de los gastos justificados por el trabajador y dedicados a sus hijos disminuidos psíquicos o físicos, o disléxicos, con una cuantía mínima del importe de la beca que, por su edad, corresponda al beneficiario, según lo previsto en la disposición transitoria octava, observándose en el régimen de estas ayudas las prescripciones establecidas actualmente en la Empresa.

Artículo 73. *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 periodo conforme define el artículo 1.º 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 artículo 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.

cve: BOE-A-2010-7757

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 de diciembre de 1989 por la Dirección y la Unión General de Trabajadores, aprobado en Asamblea de Trabajadores de fecha 14 de marzo de1990 y ratificado por la Confederación de Trabajadores Independientes.

Artículo 74. *Jubilación.*

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

Artículo 75. *Ayuda económica en caso de fallecimiento.*

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 76. *Maternidad.*

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 77. *Grupo de Empresa.*

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.

cve: BOE-A-2010-7757

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 78. *Bocadillo.*

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

Artículo 79. *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 primera vivienda, previa aportación de la documentación que le sea requerida. Las condiciones de esta ayuda son:

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

CAPÍTULO XV

Seguridad y salud laboral

Artículo 80. *Seguridad y Salud Laboral.*

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

cve: BOE-A-2010-7757

Adaptar el trabajo a la persona en especial en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo.

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

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

Si el resultado de la valoración fuera 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.

cve: BOE-A-2010-7757

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 28 del presente Acuerdo Marco.

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 LPRL, 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 LPRL 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 LPRL, 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 LPRL, 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 LPRL. 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

cve: BOE-A-2010-7757

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 LPRL 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 LPRL.

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 31/1995. Lo previsto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores en materia de garantías será de aplicación a los Delegados de Prevención en su condición de representantes de los trabajadores. El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de las funciones previstas en la Ley de Prevención 31/95 será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e) del citado artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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, aún 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 IV Acuerdo Marco del Grupo Repsol YPF.

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.

cve: BOE-A-2010-7757

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

En las factorías nodriza, podrá existir un Comité de Seguridad y Salud aún 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 YPF», que se adjunta como anexo IV.

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.

cve: BOE-A-2010-7757

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 cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de los Servicios de Prevención en su caso.
c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
d) Conocer e informar la memoria y programación anual de los servicios de prevención.
e) Conocer y analizar cuantos incidentes y accidentes se produzcan en el seno de la Empresa / Centro de trabajo.
f) Participar en las Comisiones de Investigación de accidentes que puedan formarse, en cuyo caso tendrán derecho a participar un representante por cada opción sindical representada en el Comité.

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.

cve: BOE-A-2010-7757

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 declarase 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.—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 física, psíquica, o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.

Artículo 81. *Participación sindical en materia de coordinación de actividades empresariales.*

La participación sindical en el ámbito del presente 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.

cve: BOE-A-2010-7757

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 realizará a nivel de Empresa.

Artículo 82. *Medio ambiente.*

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

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

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

La Dirección informará, al menos una vez al año, al Comité de Seguridad y Salud Laboral de sus políticas en materia de Medio Ambiente, de sus programas generales y de los datos consolidados del desempeño del Grupo en los distintos vectores ambientales (emisiones a la atmósfera, vertidos líquidos y gestión de residuos).

En el caso de implantación de nuevos procesos o modificación sustancial de los existentes, la Dirección informará al Comité de Seguridad y Salud Laboral de su influencia en el Medio Ambiente y la seguridad en general.

El Delegado de Medio Ambiente, elegido de entre los Delegados de Prevención en los términos establecidos en el IV Acuerdo Marco, tendrá las funciones y competencias siguientes:

Colaborar con la Dirección de la empresa en la mejora de la acción medioambiental, en el marco de los principios generales definidos en el presente artículo.

Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en el cumplimiento de la normativa medioambiental.

Ejercer una labor de seguimiento sobre el cumplimiento de la normativa de medioambiente, así como de las políticas y objetivos medioambientales que el Grupo establezca.

Colaborar en el diseño de las acciones formativas en materias relacionadas con las obligaciones medioambientales de la empresa.

cve: BOE-A-2010-7757

CAPÍTULO XVI

Régimen sancionador

Artículo 83. *De las faltas serán responsables los autores, cómplices y encubridores.*

a) Se consideran autores los que toman parte directa en la comisión del hecho, los que fuercen o induzcan directamente a otro a ejecutarlo y los que cooperen en la realización del mismo con un acto sin el cual no hubiese sido llevado a efecto.
b) Son cómplices los que sin estar comprendidos en el párrafo anterior, cooperen en la ejecución del hecho mediante actos anteriores o simultáneos.
c) Son encubridores los que con conocimiento de la perpetración del hecho, aunque no hayan participado como autores ni cómplices, intervienen con posterioridad aprovechándose por sí mismos o auxiliando a los autores y cómplices para que se aprovechen de los efectos de aquél y evitar su descubrimiento.

Artículo 84. *Remisión al anexo II.*

Se adjunta como anexo II la norma disciplinaria reguladora del procedimiento para el ejercicio de las facultades disciplinarias de la empresa, y su catálogo de faltas leves, graves y muy graves y sanciones correspondientes.

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 85. *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 86. *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.

cve: BOE-A-2010-7757

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, disminuidos 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 87. *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 lo 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 tiene el carácter de representación legal de los trabajadores de la totalidad de la Empresa, por lo que se dota con un crédito de cuarenta horas mensuales para cada vocal miembro. Ostenta, además, la condición de

cve: BOE-A-2010-7757

parte interesada a los efectos de tramitación de Expedientes de Regulación de Empleo, conforme a lo establecido en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores.

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 y celebrar acuerdos 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.

cve: BOE-A-2010-7757

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.

Artículo 88. *Comisiones de la Comisión de Garantía.*

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

Artículo 89. *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 90. *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.

cve: BOE-A-2010-7757

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.

cve: BOE-A-2010-7757

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 97.472,53 euros 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 2009.

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 91. *Acuerdo sobre resolución extrajudicial de conflictos laborales.*

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

En consecuencia, desde esa fecha el citado acuerdo regula el procedimiento de resolución extrajudicial de los conflictos laborales que pudieran producirse en las Empresas del Grupo Repsol YPF, siempre que respondan a uno de los tipos recogidos en el articulo 4.º de su texto, y articulo 5.º 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 firmantes del V Acuerdo Marco del Grupo Repsol se adhieren al III Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC IV), según lo previsto en su punto 3.3.b) y sin perjuicio de lo dispuesto en el punto 5.

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

cve: BOE-A-2010-7757

directamente ante las instancias legalmente previstas sin pasar por la Comisión de Seguimiento del IV Acuerdo Marco.

Artículo 92. *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 152 y 154 de la Ley de Procedimiento Laboral.

Artículo 93. *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, en que será de setenta y dos horas. Si, transcurrido el plazo de diez días desde la interposición del conflicto ante la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Marco, ésta no se hubiera podido reunir, se dará por cumplido este trámite.

C) La mediación.—El procedimiento de mediación será obligatorio cuando lo solicite una de las partes legitimadas. No obstante, la mediación será preceptiva como requisito preprocesal para la interposición de una demanda de conflicto colectivo ante la jurisdicción laboral por cualquiera de las partes.

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

En los supuestos previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores, deberá agotarse el procedimiento de mediación para resolver las discrepancias que hubieran surgido durante el 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.

cve: BOE-A-2010-7757

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.

cve: BOE-A-2010-7757

La designación de árbitro recaerá, por acuerdo entre las partes, en uno o varios de los candidatos incluidos en la lista de árbitros previamente elaborada por la propia Comisión. De no llegarse a un acuerdo, cada parte descartará alternativa y sucesivamente uno de los nombres hasta que quede uno solo. Si a la fecha de iniciación del procedimiento la lista no hubiera sido elaborada, la designación de árbitro se hará de mutuo acuerdo por las partes representadas en la Comisión.

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

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

El arbitraje finalizará con uno de los siguientes resultados:

Emisión del laudo arbitral.—La resolución arbitral será vinculante e inmediatamente ejecutiva desde su recepción en la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Marco, quien la remitirá a la Autoridad Laboral para su depósito, registro y publicación cuando ello proceda. Sólo será recurrible, por la vía prevista en el artículo 65.3 de la Ley de Procedimiento Laboral, cuando el fallo incurra en incongruencia omisiva o extensiva o contradiga normas constitucionales o legales.

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

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

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

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. *Vinculación a la Totalidad.*

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

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.

Tercera. *Auxiliares de oficina.*

Sin perjuicio de su adscripción al Grupo Administrativo, los Auxiliares de Oficina seguirán desempeñando los cometidos que realizaban.

Cuarta. *Mantenimiento nivel global de empleo.*

Como consecuencia de lo establecido en el artículo 33 del Convenio sobre mantenimiento del nivel global de empleo, según las exigencias de organización y plantilla, la Empresa garantiza la estabilidad en el empleo de los trabajadores fijos de plantilla existentes en la misma a la fecha de la firma de este XXIII Convenio Colectivo, 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.

cve: BOE-A-2010-7757

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.

1. Aquellos antiguos Técnicos superiores de primera o asimilados a dicha categoría que, a la entrada en vigor del XIII Convenio ostentaran la de Jefes de División de primera, recibirán el sueldo mensual a que se refiere el artículo 13, incrementado en 320,16 euros, que se mantendrán congeladas en lo sucesivo.

2. Asimismo, aquellos antiguos Técnicos superiores de primera o asimilados a dicha categoría que, a la entrada en vigor del XIII Convenio ostentaran la de Técnicos Titulados Superiores de primera o la de Jefes de División de segunda, percibirán el sueldo mensual a que se refiere el artículo 13, incrementado en 169,29 euros, que se mantendrán congeladas en lo sucesivo.

3. Los antiguos Técnicos superiores de primera que, al término del período de vigencia del XIII Convenio, ostentaban la categoría de Técnicos titulados superiores de segunda percibirán, asimismo, un incremento congelado de 169,29 euros, a partir de la fecha en que se cumplan dos años desde aquella en que obtuvieron la referida categoría de Técnicos titulados superiores de segunda.

Segunda.

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	279,79
Jefes comerciales	279,79

cve: BOE-A-2010-7757

	Importe – Euros
Jefes de explotación A	279,79
Jefes de explotación B	279,79
Jefes de personal	279,79
Jefes de transporte	279,79
Jefes de teneduría	279,79
Jefes de estudios comerciales	209,78
Jefes de ventas de área	209,78
Jefes de presupuestos	209,78
Jefes de tesorería	209,78
Jefes de control administrativo	209,78
Agentes de ventas (Jefes de segunda)	209,78
Agentes de ventas (Jefes de Negociado y Oficiales especializados)	153,85

Tercera.

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 euros, 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 artículo 17 a los responsables citados.

Cuarta.

El Nuevo Sistema de Clasificación y Desarrollo Profesional será de plena aplicación a todos los trabajadores que ingresen en la Empresa a partir del 1 de enero de 2004.

La integración y homologación quedo recogida en el XXI Convenio Colectivo.

Se establece que durante la vigencia del presente Convenio Colectivo los trabajadores del Grupo de Operarios situados en nivel de entrada puedan realizar polivalencia, siempre que no se trate de trabajadores temporales

Quinta.

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 de diciembre de 1989 por la Dirección y la Unión General de Trabajadores, aprobado en Asamblea de Trabajadores de fecha 14 de marzo de 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 1988, 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.

3. La Empresa aplicará al personal incluido en el expediente de regulación de empleo aprobado por la Dirección General de Trabajo con fecha 14 de junio de 1990, las situaciones, garantías y condiciones establecidos en el mismo.

Sexta.

Los trabajadores que a la entrada en vigor del XVII Convenio Colectivo vinieran percibiendo la gratificación de estudios establecida para los especialistas prácticos, la mantendrán en la cuantía establecida, en tanto no sean promocionados a un nivel superior

cve: BOE-A-2010-7757

de acuerdo con las condiciones establecidas en el nuevo sistema de Desarrollo Profesional.

Séptima.

Los trabajadores que a la entrada en vigor del XVIII convenio colectivo pertenezcan a la plantilla fija de la empresa, mantendrán el sistema actual de quinquenios y trienios, cuyo valor será, durante el año 2009, de 73,47 euros y 36,73 euros, respectivamente, siempre que no vulnere lo dispuesto en la legislación vigente.

Para su abono se computará la fecha en que se perfeccione por el trabajador el correspondiente derecho.

Octava.

Los trabajadores que a la entrada en vigor del XVIII convenio colectivo pertenezcan a la plantilla fija de la empresa, mantendrán el actual sistema de ayuda para estudios de trabajadores e hijos de trabajadores establecido en el Reglamento de Ayudas al Estudio vigente, estando dotado económicamente de acuerdo con el siguiente baremo:

		Euros
a)	Enseñanza Preescolar	440,12
b)	Enseñanza General Básica	684,67
c)	BUP, Formación Profesional, COU o estudios de grado medio	1051,46
d)	Estudios superiores	1051,46
e)	Gastos de estancia	1711,67
f)	Gastos de transporte	539,02

Novena.

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.

Décima.

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 artículo 71 1.3 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 artículo 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.

cve: BOE-A-2010-7757

Undécima.

Para aquellos trabajadores que a 1 de enero de 2000 aún no se hayan adherido al Plan de Pensiones pese a haber cubierto el período de carencia necesario para ello, la Empresa mantendrá, como garantía «ad personam», la póliza de seguro colectivo que cubre los riesgos de muerte e invalidez en su grado de incapacidad permanente y absoluta para todo trabajo, con un capital de 13.269 euros para cada uno de ellos, hasta el momento en que ejerciten su adhesión al Plan, momento a partir del cual disfrutarán de las prestaciones de fallecimiento e invalidez previstas en el mismo. Dichos trabajadores se comprometen por su parte a destinar la cantidad procedente y que proporcionalmente les corresponda para complementar el capital asegurado en la cantidad de 6.634 euros, quedando de este modo establecido el importe del capital asegurado por la póliza de seguro colectivo de vida en cifra de 19.903 euros. La Empresa y estos trabajadores podrán sustituir la referida garantía «ad personam» que corresponde a cada uno de ellos por la compensación que individualmente se pacte.

Al personal incluido dentro del Plan de Pensiones de la Empresa que tenía el aseguramiento adicional de las prestaciones de riesgos previsto en el antiguo artículo 69 del XX Convenio Colectivo de Repsol Butano, desde 1 de enero de 2000 les serán de aplicación únicamente las garantías y condiciones en cuanto a prestaciones de riesgo establecidas en el Reglamento de dicho Plan de Pensiones adaptado al Acuerdo Marco del Grupo Repsol.

Duodécima.

Piloto cambio horario Factorías.—Durante el año 2010 se realizará un piloto en el que, continuando con la consideración de laborables de los sábados de diciembre, enero y febrero, el personal de la Factoría descansara un total de seis sábados en el citado período. En los supuestos en que fuera imposible descansar alguno de estos sábados, por necesidades de producción, las horas trabajadas deberán ser compensadas con descanso de idéntica duración tan pronto como sea posible y en todo caso, en los cuatro meses siguientes a la finalización del periodo de invierno a contar desde el uno de marzo. Adicionalmente, el trabajador percibirá un plus de flexibilidad horaria consistente en el 75% del valor de la hora extraordinaria.

Para elaborar los calendarios de 2010, la diferencia de horas se ajustara por acuerdo entre el responsable del centro y los representantes de los trabajadores, de acuerdo con las distintas necesidades de cada factoría En el supuesto de que en una Factoría no se logre acuerdo, se mantendrá lo establecido en el artículo 57.

En los casos en que la jornada diaria establecida sea de ocho horas, en la jornada de trabajo a tres turnos o a cuadrante, será aplicable un plus de 30 euros en jornada normal y de 40 € en jornada festiva para los trabajadores del turno de noche.

Con el objetivo de realizar un seguimiento del piloto, la Comisión de Seguimiento del Convenio, recibirá información con carácter trimestral de cada Factoría en el piloto.

Decimotercera.

En aplicación de lo previsto en el V Acuerdo Marco relativo al establecimiento de un sistema de acceso a la jubilación parcial y con sujeción a la legislación vigente en materia laboral, se establece un Plan que permita el acceso a la Jubilación Parcial a la edad de 60 años, de todos los trabajadores de la Sociedad, de acuerdo con las siguientes condiciones:

Personas afectadas.—Podrá acogerse al presente plan todo el personal al que le es de aplicación el Acuerdo Marco, una vez alcanzada la edad de 60 años, siempre que reúna las condiciones legales para acceder a la jubilación parcial con una reducción de jornada del 85%, es decir, al menos 6 años de antigüedad en el Grupo y 30 años de cotización a la Seguridad Social, computados en ambos casos como establece el artículo 166.2 de la

cve: BOE-A-2010-7757

Ley General de la Seguridad Social, en su redacción dada por la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social.

Las personas que no reúnan estos requisitos podrán acceder a la jubilación parcial si reúnen las siguientes condiciones:

	2009	2010
Edad	60 años y 2 meses	60 años y 4 meses.
Antigüedad en la empresa	3 años.	4 años.
Periodo de cotización	21 años.	24 años.
Contrato a tiempo parcial	18% de la Jornada	20% de la Jornada.

Este mecanismo se combinará con la adopción de medidas alternativas no traumáticas que permitan la recolocación de los posibles excedentes que, en su caso, pudieran llegar a producirse.

No obstante, en el supuesto de que se modificara el marco regulador o en el supuesto de que recaigan interpretaciones judiciales contrarias que afecten a este pacto, las partes se reunirán para adecuar su contenido sobre la base del mantenimiento de la equidad de las posiciones de ambas.

Vigencia.—El Plan entrará en vigor en el momento de su firma, extendiendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2010.

Incorporación al Plan.—El trabajador que, cumpliendo los requisitos anteriores, desee acogerse a la jubilación parcial, deberá comunicarlo a la Dirección de la Empresa con una antelación de tres meses. El trabajador entrará en situación de jubilación parcial al cumplir los 60 o más años de edad.

A partir de ese momento, su contrato experimentará una transformación, pasando a ser un contrato a tiempo parcial con prestación del 15%, 18% o 20%, según los casos, de la jornada anual pactada hasta que llegue a la edad de 65 años. En consecuencia, a la edad de 65 años se extinguirán todos los derechos que traigan su causa en la relación laboral que unía al trabajador con su empresa.

Condiciones a garantizar.—Durante la situación de jubilación parcial el trabajador recibirá las siguientes percepciones:

Pensión de jubilación parcial por parte del INSS, consistente en el 85%, 82% u 80% de la base reguladora según los casos, calculada siguiendo el mismo proceso y sistema que el que se ha de aplicar para el cálculo de la jubilación ordinaria.

Salario correspondiente al contrato de trabajo a tiempo parcial, consistente en el 15%, 18% ó 20%, según los casos, del salario bruto anual.

Si la suma de la pensión bruta de jubilación parcial y el salario bruto del contrato a tiempo parcial, fuera inferior al 87% de las percepciones salariales brutas que le corresponderían al trabajador de haber mantenido su contrato de trabajo con prestación a jornada completa, la Empresa abonará un complemento que permita alcanzar dicho porcentaje. A estos efectos, se considerarán percepciones salariales brutas los conceptos retributivos devengados por el trabajador en el mes inmediatamente anterior a la fecha de la baja, calculados en la misma proporción teórica anual que le hubiera correspondido de estar en activo. A estos efectos, se considerarán excluidos los conceptos que retribuyan prolongación o exceso de jornada (a título meramente enunciativo: horas extraordinarias, compensación prolongación jornada, plus de cobertura, etc.) y subvención comida.

La base sobre la que se establece el complemento del 87% del total de las percepciones salariales brutas del trabajador se revalorizará en el mismo porcentaje en el que se incrementen las retribuciones del Convenio colectivo que le sea aplicable.

Igualmente mantendrán, en su caso, el seguro o la ayuda por asistencia sanitaria, las aportaciones al plan de pensiones, y los beneficios sociales contemplados en sus

cve: BOE-A-2010-7757

respectivos Convenios colectivos, en la misma medida que si estuvieran contratados a tiempo completo.

El citado complemento de empresa se extinguirá:

Cuando el trabajador afectado cumpla la edad de 65 años, si se ha incorporado al plan con 60 o más años de edad.

En caso de fallecimiento del trabajador. En este supuesto, la Dirección de la Empresa deberá comunicarlo a la Comisión de Seguimiento del V Acuerdo Marco.

Por declararse al trabajador, con posterioridad al reconocimiento del complemento, afecto de una Incapacidad Permanente Total, Absoluta o Gran Invalidez.

Por el comienzo de una actividad remunerada por cuenta propia o ajena.

Por cualquier otra causa que dé lugar a la rescisión del contrato a tiempo parcial celebrado con la empresa.

Otras condiciones.—El Plan de jubilación parcial aquí descrito estará supeditado al mantenimiento de la actual regulación legal en esta materia, así como del sistema retributivo en vigor (jubilación parcial con suscripción de contrato de relevo). De producirse variaciones que supongan modificaciones de las obligaciones para Repsol YPF, las partes deberán proceder a la renegociación en su conjunto del Plan aquí recogido.

Si el contrato de relevo no fuera posible realizarlo porque organizativamente no fuera precisa la contratación del exterior y, por tanto, el trabajador no pudiera acceder a la jubilación parcial, la empresa se compromete a comunicarlo a la representación sindical y a analizar conjuntamente las posibles alternativas con criterios de equidad.

Contratos de relevo.—Las especiales características de la empresa en lo relativo a las exigencias de seguridad de los procesos y la necesidad de capacitación imprescindible de los trabajadores para el desarrollo de las tareas, hacen que las sustituciones que hayan de realizarse en los grupo profesionales de mayor cualificación deban necesariamente nutrirse de entre los grupos profesionales de menor cualificación de conformidad con lo establecido en las reglas de promoción y movilidad funcional que el convenio colectivo desarrolla.

En base a lo anterior, los contratos de relevo que se originen con motivo de las jubilaciones parciales que se produzcan por la ejecución del presente Plan se regirán por las siguientes condiciones:

Se celebrarán a tiempo completo (100% de la jornada) y tendrán la consideración jurídica de por tiempo indefinido.

A efectos de celebración de contratos de relevo se establecen las siguientes equivalencias de grupo/categoría profesional:

Operarios con Especialistas Técnicos.
Administrativos con Ayudantes Técnicos y Técnicos de grado medio.
Ayudantes Técnicos con Técnicos de grado medio.
Técnicos de grado medio con Técnicos de grado Superior.

Decimocuarta.

Por FIA-UGT:

Don Jesús Álvarez Montaño.
Don Daniel Navarro Moreno.
Don Miguel Á. Pacheco Valverde.
Don Jenaro Prendes Alcoba.
Don Carlos Valdivieso Quintela.

Por FITEQA-CCOO:

Don Francisco Barahona Corrales.
Don Segundo Galán Corchero.
Don Josep María Gasol Vallvé.

cve: BOE-A-2010-7757

Don Rafael Martínez Parras.
Don Alfredo Orella Barrios.

Por el Grupo REPSOL YPF:

Don Ángel Alcubierre Bergés.
Don Luis Botas Díaz.
Doña María Dolores Estrada García.
Doña Inmaculada Girela Rejón.
Don José A. Lacruz Martín.
Don Jaime Martínez López.
Doña Patricia Sanz Madroño.
Don Francisco Segura Páez.

En Madrid, siendo las 12:00 horas del día trece de mayo de 2009, se reúnen las personas al margen referenciadas, en las representaciones que ostentan, como componentes de la Comisión Negociadora del V Acuerdo Marco del Grupo Repsol YPF.

Exponen:

Que ambas partes son conscientes de la necesidad de establecer de común acuerdo la forma de dar cumplimiento tanto a las resoluciones del Tribunal Supremo, en los recursos que puedan entablarse contra las sentencias que dicte la Audiencia Nacional sobre la regulación de la antigüedad en los convenios colectivos de estas empresas, correspondientes al periodo 2006-2008, como a las ya recaídas en relación con el período 2002-2005, por lo que

Acuerdan:

Primero.—Considerar que los convenios colectivos anteriores a 2002 finalizaron su vigencia sin ser impugnados, por lo que el devengo de quinquenios se ajustó a la legalidad.

Segundo.—Reconocer como firmes las sentencias del Tribunal Supremo sobre Repsol Petróleo (Convenio 2002-2005) y Repsol Butano (Convenio 2002-2005). Esto supone desistir del recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional en el caso de Repsol Butano. En consecuencia con ello, se procederá a comunicar a cada trabajador afectado por las mismas el número de quinquenios y trienios consolidados a 31 de diciembre de 2005, así como la parte proporcional que le corresponda del devengo del siguiente quinquenio, indicando que se procederá a la regularización correspondiente una vez se conozcan las sentencias del Tribunal Supremo sobre impugnación de los convenios 2006-2008.

Tercero.—Ambas partes se comprometen a no recurrir las sentencias del Tribunal Supremo que recaigan por impugnación de la regulación de antigüedad en los convenios colectivos de estas empresas correspondientes al período 2006-2008.

Cuarto.—Si dichas sentencias fueran favorables a la tesis sobre antigüedad mantenida por los firmantes del Acuerdo Marco, en Repsol Petróleo y Repsol Butano se mantendría la situación de trienios consolidados durante el período 2002-2005 y quinquenios consolidados con anterioridad y posterioridad a esa fecha. De acuerdo con lo establecido en el apartado segundo, se procedería, en consecuencia, al abono de los atrasos por dicho periodo contabilizados desde un año antes de la interposición de las demandas de impugnación de los Convenios colectivos 2002-2005 de R. Petróleo y R. Butano y a la actualización de los devengos de antigüedad que en cada caso corresponda.

Quinto.—Si las sentencian fueran desfavorables a la tesis sobre antigüedad mantenida por los firmantes del Acuerdo Marco, a los trabajadores de las sociedades R. Petróleo y R. Butano se les reconocerían los trienios devengados desde el último trienio reconocido en el período 2002-2005, en el caso de Repsol Petróleo y quinquenios a valor antiguo y trienios intermedios, en el caso de trabajadores de Repsol Butano.

A los trabajadores a quienes no pudo aplicarse la primera sentencia, por tener una fecha de ingreso posterior a 31 de diciembre de 2002, se les reconocería la consolidación y devengo de trienios desde el momento de su ingreso en el caso de Repsol Petróleo y la

cve: BOE-A-2010-7757

diferencia en el valor de los quinquenios y la consolidación intermedia de trienios en el caso de Repsol Butano.

Respecto a los trabajadores de R. Química, se les reconocería el derecho a percibir a valor antiguo los nuevos quinquenios con aplicación de retroactividad, desde un año antes de la interposición de la demanda de impugnación del Convenio colectivo 2006-2008 (2008), procediéndose al abono de los atrasos.

En cuanto a los trabajadores del resto de las empresas del grupo que puedan estar afectados por esta situación de diferente tratamiento de la antigüedad en su convenio, permanecerían en la misma hasta 31 de diciembre de 2009, examinándose en el seno de la Comisión de Garantía o de Seguimiento, según corresponda, las modificaciones necesarias en el convenio colectivo para la aplicación de esta nueva regulación, que no tendría efectos retroactivos, por lo que los efectos económicos de la nueva situación se producirían con las nuevas consolidaciones de antigüedad a partir de 1 de enero de 2010.

Sexto.—La aceptación individual de esta aplicación supondrá la renuncia de los trabajadores a demandas individuales sobre asunto, y así se hará constar en el documento que a tal efecto recoja dicha aceptación por parte de las personas afectadas.

DISPOSICIÓN 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.

cve: BOE-A-2010-7757

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												3.598,60	11,38%
2	N-III												3.230,96	11,39%
3	N-II		N-IV										2.900,69	12,33%
4	N-I		N-III		N-IV		N-IV						2.582,35	11,95%
5	Básico	N.T.	N-II		N-III		N-III						2.306,73	11,26%
6	Entrada	2	N-I	N.T.	N-II	N.T.	N-II	N.T.			N-VI		2.073,26	8,89%
7			Básico	3	N-I	3	N-I	3			N-V		1.903,96	12,55%
8			Entrada	2	Básico	3	Básico	3	N-IV		N-IV		1.691,57	11,18%
9					Entrada	2	Entrada	2	N-III	N.T.	N-III	N.T.	1.521,45	13,35%
10									N-II	2	N-II	2	1.342,28	9,67%
11									N-I	3	N-I	3	1.223,94	11,43%
12									Básico	3	Básico	3	1.098,43	11,46%
13									Entrada	2	Entrada	2	985,50	

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

N.T. Nivel planificado de desarrollo

ANEXO II

Régimen Disciplinario

Ejercicio de las facultades disciplinarias de la empresa Repsol Butano, S.A.
Índice:

1. Objeto.
2. Ámbito de aplicación.
3. Responsable del cumplimiento.
4. Responsable de las faltas.
5. Procedimiento.

5.1 Actuaciones preliminares.
5.2 Actuación en caso de faltas leves.
5.3 Actuación en caso de faltas graves y muy graves.
5.4 Comunicación de sanciones.
5.5 Otras actuaciones.

6. Anexos.

Anexo I: Relación de faltas.
Anexo II: Relación de sanciones laborales.

cve: BOE-A-2010-7757

1. Objeto.—Ejercer el poder disciplinario que la legislación vigente atribuye al empresario de modo oportuno, uniforme y con el mayor grado posible de descentralización.

2. Ámbito de aplicación.—Lo dispuesto en la presente norma se aplicará para esclarecer y definir si determinadas acciones u omisiones, imputable a personas ligadas a la compañía por contrato de trabajo y realizadas en la ejecución de éste o en conexión con ella, constituyen faltas laborales y, en su caso, imponer las correspondientes sanciones.

3. Responsable del cumplimiento.—La Dirección de Recursos Humanos de GLP coordinará la aplicación de esta norma, proponiendo las modificaciones necesarias para mantenerla actualizada.

Compete a los Directores y Jefes de Departamento de las unidades orgánicas de Central y a los Jefes de los Centros de trabajo de la organización periférica de la Compañía, cumplir, sin dilación alguna, las funciones que se les asignan en los procedimientos operativos descritos seguidamente.

4. Responsables de las faltas.—Según el artículo 81 del Convenio Colectivo, de las faltas serán responsables los autores, cómplices y encubridores.

a) Se consideran autores los que toman parte directa en la comisión del hecho, los que fuercen o induzcan directamente a otro a ejecutarlo y los que cooperen en la realización del mismo con un acto sin el cual no hubiese sido llevado a efecto.

b) Son cómplices los que sin estar comprendidos en el párrafo anterior, cooperen en la ejecución del hecho mediante actos anteriores o simultáneos.

c) Son encubridores los que con conocimiento de la perpetración del hecho, aunque no hayan participado como autores ni cómplices, intervienen con posterioridad aprovechándose por sí mismos o auxiliando a los autores y cómplices para que se aprovechen de los efectos de aquél y evitar su descubrimiento.

5. Procedimiento.

5.1 Actuaciones preliminares.—La celeridad, sin perjuicio de adoptar medidas oportunas para dejar constancia de lo acaecido, cuando así proceda, debe presidir toda la actuación en esta materia, ya que el derecho de la empresa a sancionar puede ser enervado por el transcurso de 10, 20 ó 60 días, según se trate, respectivamente, de infracciones leves, graves o muy graves, contados desde que la empresa tiene conocimiento de ellas, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Por ello, cuando cualquier empleado tenga conocimiento de hechos que pueden ser constitutivos de infracción laboral, los pondrá inmediatamente en conocimiento del Jefe de su centro de trabajo o unidad operativa de central (Departamento o Dirección), sin que sea exigible formalidad alguna.

Dicho Jefe tomará las medidas necesarias para que quede constancia de los hechos y no se pierdan o destruyan los elementos que permitan probar lo sucedido, ya que las decisiones que se tomen, siempre que impliquen imposición de sanciones, pueden ser revisadas por la autoridad judicial. Además, si lo estima conveniente, recabará los oportunos asesoramientos en orden a calificar provisionalmente la infracción, para lo que tendrá en cuenta los tipos de faltas que se indican en el anexo I.

5.2 Actuación en caso de faltas leves.—Cuando unos determinados hechos puedan calificarse como constitutivos de falta leve, el Jefe de la unidad operativa de Central (Dirección o Departamento) y el Jefe del centro de trabajo de la organización periférica de la Compañía, antes de que transcurran diez días desde que tuvieron lugar, castigará la falta, imponiendo una de las sanciones de entre las que aparecen señaladas en el anexo II para esta clase de faltas, informando previamente a la Dirección de Recursos Humanos de GLP.

El Jefe de la unidad, en Central o el Jefe del Centro de la organización periférica, comunicarán la sanción, según se indica en el apartado 5.4 de «Comunicación de Sanciones», de esta norma.

cve: BOE-A-2010-7757

5.3 Actuación en caso de faltas graves y muy graves.—Con carácter previo debe señalarse que, cuando puedan ser inculpados como responsables de faltas graves o muy graves, trabajadores que desempeñan alguno de los siguientes cargos:

Delegados de Personal,
Miembros de Comités de Empresa, o
Delegados Sindicales.

La decisión de sancionarlos debe adoptarse en expediente contradictorio, según resulta del apartado a) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores y del punto 3, del artículo décimo de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Teniendo en cuenta lo expuesto, los modos de actuar serán los siguientes:

5.3.1 Faltas graves y muy graves imputables a Delegados de Personal, miembros de Comités de Empresa o Delegados Sindicales.—Cuando puedan ser inculpados trabajadores que ostenten alguno de dichos cargos, se exige que la sanción de las faltas que pudieran cometer se haga previa incoación de expediente contradictorio en el que, inexcusablemente, deberá oírse al interesado, a los restantes Delegados de Personal o al Comité a que pertenezca y, en su caso, al Delegado Sindical correspondiente.

La instrucción de estos expedientes contradictorios se realizará por el Departamento de Relaciones Laborales, que podrá delegar esta tarea, cuando así lo estime conveniente, en otros empleados de la Compañía.

Los expedientes contradictorios se iniciarán con el nombramiento de un instructor que, a su vez, designará a un secretario de actuaciones, quien dará fe de todas las que se realicen.

Asimismo, el mismo día que se inicie la tramitación del expediente, se dará comunicación escrita al Comité de Centro de Trabajo de que fuere miembro el presunto infractor o, en su caso, a los restantes Delegados de Personal y/o Delegado Sindical respectivo, recabando la firma que acredite la recepción de esta comunicación y la fecha en que se realiza.

Instruido el expediente contradictorio, se formulará, en su caso, el pliego de cargos, que se entregará al interesado, quien firmará haber recibido el original, consignando el día y la hora en que se produce tal entrega. El imputado, si le conviniere, podrá proponer los descargos y práctica de pruebas complementarias que estime convenientes durante los tres siguientes días hábiles, acabando su derecho al transcurrir éstos.

Recibido el pliego de descargos, o transcurrido dicho plazo sin que se haya presentado, se dará traslado por escrito de ambos documentos, en su caso, al Comité de Centro de Trabajo o restantes Delegados de Personal, y al correspondiente Delegado Sindical, oídos los cuales se formulará la propuesta de resolución procedente, que deberá ser aprobada por el Director de Recursos Humanos.

El procedimiento de comunicación, en su caso, de la sanción impuesta, será el indicado en el apartado «Comunicación de sanciones» de esta norma.

5.3.2 Faltas imputables a otros trabajadores.

5.3.2.1 Graves.—Cuando los hechos puedan ser constitutivos de falta grave el Jefe del mismo dará cuenta inmediatamente al Departamento de Relaciones Laborales. Este Departamento designará inmediatamente a un instructor de entre los trabajadores de dicho centro o del Área Funcional a la que pertenezca (Unidad de Negocio), que deberá determinar, redactando el correspondiente informe, los sucesos acaecidos, lugar, día y hora en que ocurrieron, participación en los mismos del infractor o infractores, testigos presenciales, documentación justificativa, etc., para lo cual practicará cuantas diligencias considere pertinentes, recibiendo declaraciones, recabando documentos, etc., dejando constancia escrita de todo ello, concluyendo este informe con un sucinto resumen, que incluirá, en su caso, la calificación de la falta y propuesta de sanción, teniendo en cuenta lo indicado en los anexos números I y II.

En todos los supuestos examinados, el informe, una vez completado, se remitirá al Director de Recursos Humanos, a través del Departamento de Relaciones Laborales, de

cve: BOE-A-2010-7757

forma que obre en su poder, a ser posible, el décimo día natural posterior a aquel en que ocurrieron los hechos.

Caso de merecer plena conformidad lo actuado y la propuesta de resolución, se enviará comunicación por el medio más rápido, a la vista de la cual el Jefe de la dependencia obrará en consecuencia y, si procediere imponer sanción, lo hará teniendo muy en cuenta no incurrir en prescripción, así como lo dispuesto en el apartado de «Comunicación de sanciones».

En otro caso, a través del Departamento de Relaciones Laborales se indicará las medidas que deben adoptarse.

En Central, los Directores o, en su caso, los Jefes de Departamento, pondrán los hechos en conocimiento del Departamento de Relaciones Laborales, que designará la persona que deba instruir el pertinente informe, concluido el cual con la propuesta de resolución, se elevará al Director de Recursos Humanos para que éste decida. Si se estimara procedente sancionar, se hará saber inmediatamente al correspondiente Director para que proceda a cursar las oportunas comunicaciones de sanción.

5.3.2.2 Muy graves.—Si los hechos pudieran ser constitutivos de falta muy grave, a la mayor brevedad se dará conocimiento de ellos al Departamento de Relaciones Laborales enviándose los antecedentes del asunto al citado Departamento.

Este Departamento instruirá o encargará la instrucción de la correspondiente información, que concluirá, de manera semejante a como se ha indicado en el caso de faltas graves, con propuesta de resolución que deberá ser aprobada por el Director de Recursos Humanos.

No obstante, si la resolución aprobada consistiera en la sanción de despido, antes de proceder a comunicarla deberá entregarse al interesado un escrito, recabando la firma que acredite su recepción y la fecha en que tiene lugar, en el que conste los cargos imputados al mismo y en el que se le ofrezca la posibilidad de defenderse, lo que podrá hacer, si le conviniere, durante los cinco siguientes días hábiles, acabando su derecho al transcurrir éstos, momento a partir del cual, teniendo en cuenta, si procediere, lo alegado en su defensa por el imputado, el Director de Recursos Humanos podrá resolver definitivamente.

El procedimiento de comunicación, en su caso, de la sanción impuesta, será el indicado en el título «Comunicación de sanciones», de esta norma.

5.4 Comunicación de sanciones.—Los Jefes de las unidades operativas de central o los de centros periféricos comunicarán a sus subordinados las sanciones que pudieran imponerles. No obstante, cuando se trate de faltas graves y muy graves imputadas a personal de unidades operativas de central, dicha comunicación será firmada por el Director correspondiente.

En cualquier caso, los escrito de comunicación de sanciones deberán expresar:

a) Descripción completa, pero lo más sucinta posible, de los hechos u omisiones motivadores de la sanción.
b) Indicación de la clase de falta que constituyen.
c) Sanción concreta que se impone.
d) Referencia a las disposiciones del Estatuto de los Trabajadores o del Convenio Colectivo que se aplican.
e) Fecha en que se cumplirá o tendrá efectos la sanción impuesta.

Al entregar el original de dicha comunicación se solicitará del interesado que firme el recibí de la misma, haciendo constar la fecha en que se produce la entrega. Si se negara a firmar, la entrega se hará ante dos testigos, quienes firmarán la correspondiente diligencia, en la que constará que se entrega el escrito al sancionado, que éste se niega a firmar su recepción y la fecha en que ello ocurre. Esta copia se enviará a la Dirección de Recursos Humanos para conocimiento, constancia y archivo en el expediente personal del interesado.

cve: BOE-A-2010-7757

Además, también deberá enviarse comunicación al Comité de Empresa o Delegados de Personal del centro de trabajo a que pertenezca el sancionado, así como a los Delegados Sindicales, indicando la falta cometida, su calificación y la sanción impuesta.

5.5 Otras actuaciones.—En determinados casos, bien a causa de que algunas infracciones laborales, por su naturaleza, puedan constituir también infracciones penales, se planteará la posibilidad o necesidad de dar cuenta a las autoridades judiciales o administrativas.

Cuando ello ocurra, el responsable de decidir la sanción tomará, si lo estima procedente, las medidas oportunas al respecto.

6. Anexo.

Anexo 1: Relación de faltas laborales.
Anexo 2: Relación de sanciones laborales.

ANEXO I

Relación de faltas laborales

		Referencia Estatuto de los Trabajadores (RDL 1795, de 24 de mayo)
	Faltas leves:	
1.	La falta de puntualidad, injustificada en la asistencia al trabajo, con retraso sobre el horario de entrada inferior a treinta minutos.	Artículo 52.2.a)
2.	No cursar con tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falta al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.	Artículo 54.2.d)
3.	El abandono, sin causa justificada, del servicio, aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa, o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como «grave» o «muy grave», según los casos.	Artículo 54.2.d)
4.	Pequeños descuidos en la conservación del material.	Artículo 54.2.d)
5.	No atender al público con la corrección y diligencias debidas.	Artículo 54.2.d)
6.	No comunicar a la empresa los cambios de residencia y domicilio.	Artículo 54.2.d)
7.	Faltar al trabajo un día al mes, a no ser que exista causa justificada.	Artículo 54.2.d)
	Faltas graves:	
1.	Más de tres faltas, no justificadas, de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un período de treinta días. Cuando tuvieren que relevar a un compañero o el retraso exceda de treinta minutos, bastarán dos faltas de puntualidad para que se considere «grave».	Artículo 54.2.a)
2.	Faltar dos días al trabajo durante un período de treinta días sin causa justificada.	Artículo 54.2.a)
3.	Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean dentro de la jornada de trabajo o desempeño de servicio..	Artículo 54.2.d) y e)
4.	La simulación de enfermedad o accidente.	Artículo 54.2.d)
5.	La mera desobediencia a sus superiores en cualquier materia de servicio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada «muy grave».	Artículo 54.2.b)
6.	Simular la presencia de otro compañero, fichando, contestando o firmando por aquél.	Artículo 54.2.d)
7.	La negligencia o desidia en el trabajo que afecta a la buena marcha del servicio. El simple descuido o demora en la ejecución de cualquier trabajo, siempre que no produzca perturbación grave en el servicio encomendado, podrá considerarse como falta leve.	Artículo 54.2.d)
8.	La imprudencia en actos de servicio. Si implicara riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser muy grave. En todo caso se reputará imprudencia la inobservancia de las instrucciones dadas por la empresa para prevenir cualquier clase de accidente.	Artículo 54.2.b) y d)

cve: BOE-A-2010-7757

	Referencia Estatuto de los Trabajadores (RDL 1795, de 24 de mayo)
9. Realizar trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas de la empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.	Artículo 54.2.d
10. Las derivadas de lo previsto en la causa tercera del Artículo anterior.	Artículo 54.2.d
11. La reincidencia en falta leve, excluida la puntualidad, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, y habiendo mediado amonestación escrita.	Artículo 54.2.d)
Disposición adicional octava del XII Convenio Colectivo:	
El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas, sin haber solicitado autorización de compatibilidad.	Artículo 54.2.d)
Faltas muy graves:	
1. Más de veinte días, no justificadas, de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en un período de seis meses, o cuarenta durante un año.	Artículo 54.2.a)
2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otro personal, dentro de las dependencias de la compañía, o durante acto de servicio en cualquier lugar.	Artículo 54.2.d)
3. El delito de hurto, complicidad en el mismo, de gas, subproductos o efectos y materiales de cualquier clase.	
4. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la empresa o entidad.	
5. La condena por delito de robo, hurto o malversación, cometidos fuera de la empresa o por cualquier otra clase de hechos que puedan 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.	
6. La embriaguez durante el servicio o fuera del mismo, siempre que en este segundo caso fuese habitual, así como cualquier otro acto atentatorio contra la moral y las buenas costumbres dentro de los lugares de trabajo o con ocasión del servicio encomendado.	
7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o entidad	
8. Revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada.	
Dedicarse a actividades incompatibles con el empleo en Repsol Butano, S.A.. Se entiende por actividades incompatibles:	
a) Representación, comisiones, ventas, etc., de cualquier clase de material o efectos que tengan relación con el suministro o uso de butano-propano, así como participación directa o indirecta en cualquier clase de empresa o compañía que se dedique a las actividades antes indicadas.	
b) No podrán hacer proyectos o asesoramientos sobre instalaciones para uso de butano-propano fuera de los que oportunamente les correspondan y se les encargue por el Jefe de la dependencia a que están adscritos, que son los que deberán recibir las peticiones de los interesados para que se desarrolle tal actividad.	
9. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a cualquier trabajador o a los clientes.	
10. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusables.	
11. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.	
12. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor.	
13. El originar frecuentemente riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.	
14. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, que se cometa dentro del período de seis meses de la primera.	
15. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando den lugar a situaciones de incompatibilidad, según la disposición adicional octava del convenio colectivo	
Otra falta.	
La toxicomanía, si repercute negativamente en el trabajo, se considerará falta leve, grave o muy grave, en función de la importancia y trascendencia de la citada repercusión, de acuerdo con el inciso final del apartado f) del número 2 del artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.	

cve: BOE-A-2010-7757

Relación de sanciones laborales

Por faltas leves:

Amonestación verbal.
Amonestación escrita.
Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de veinte a cuarenta días.
Inhabilitación por un período no superior a cinco años para ascender de categoría, siempre que el ascenso no sea automático por el mero transcurso del tiempo.
Traslado forzoso de servicio o a distinta localidad, sin derecho a indemnización alguna.
Despido con pérdida de todos sus derechos en la empresa.

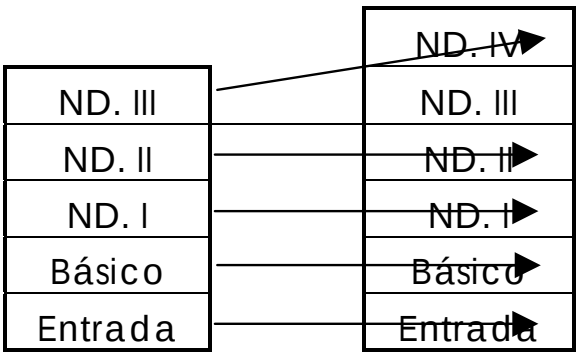
cve: BOE-A-2010-7757

ANEXO III

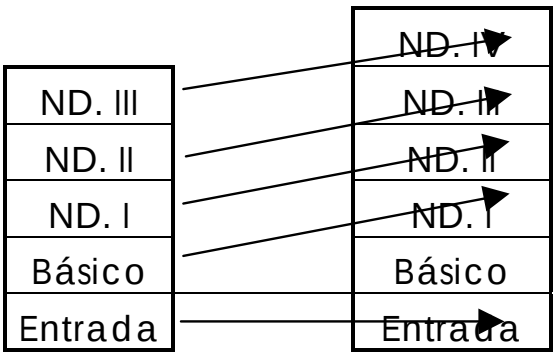
Equiparación Nuevos Sistema de Desarrollo de Carreras

Grupo profesional de Técnicos

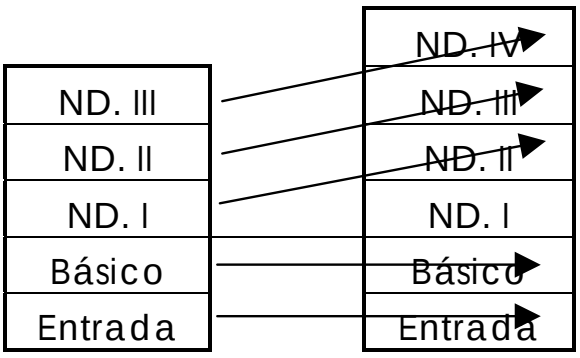
Subgrupo Técnicos Superiores



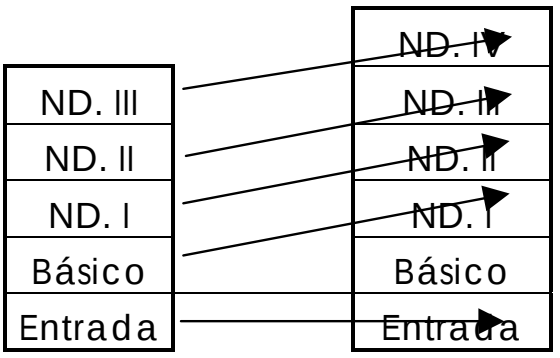
Subgrupo Técnicos Medios



Grupo profesional de Ayudantes Técnicos y Especialistas Técnicos



Grupo profesional de Operarios Y Administrativos



cve: BOE-A-2010-7757

ANEXO IV

Normas de funcionamiento de los Comités de Seguridad y Salud

Reglamento de funcionamiento de los Comités de Seguridad y Salud en Repsol YPF

1. 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 YPF, 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 28 del IV 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.

2. 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.

3. 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.

4. Competencias.—Son competencias de los CSS:

a) 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 YPF», que se adjunta como anexo.

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 riegos, los proyectos en materia de:

cve: BOE-A-2010-7757

1. Planificación.
2. Organización del trabajo.
3. Introducción de nuevas tecnologías.
4. Organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención.
5. 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.

5. Facultades.—El CSS está facultado para:

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

6. 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.
7. 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 V

Valor hora extraordinaria

Grupo Profesional	Nivel de desarrollo	75%	150%	NS
Técnicos Superiores.	Entrada	14,97	21,35	6
	Básico	16,87	24,12	5
	Desarrollo I	19,10	27,30	4
	Desarrollo II	21,45	30,67	3
	Desarrollo III	23,90	34,16	2
Técnicos Medios.	Entrada	12,15	17,35	8
	Básico	13,31	18,97	7
	Desarrollo I	14,97	21,35	6
	Desarrollo II	16,87	24,12	5
	Desarrollo III	19,10	27,30	4

cve: BOE-A-2010-7757

Grupo Profesional	Nivel de desarrollo	75%	150%	NS
Especialistas Técnicos.	Entrada	11,22	16,04	9
	Básico	12,15	17,35	8
	Desarrollo I	13,31	18,97	7
	Desarrollo II	14,97	21,35	6
	Desarrollo III	16,87	24,12	5
	Desarrollo IV	19,10	27,30	4
Ayudantes Técnicos.	Entrada	11,22	16,04	9
	Básico	12,15	17,35	8
	Desarrollo I	13,31	18,97	7
	Desarrollo II	14,97	21,35	6
	Desarrollo III	16,87	24,12	5
	Desarrollo IV	19,10	27,30	4
Administrativos.	Entrada	7,27	10,38	13
	Básico	8,55	12,21	12
	Desarrollo I	9,71	13,88	11
	Desarrollo II	10,95	15,64	10
	Desarrollo III	11,22	16,04	9
	Desarrollo IV	12,15	17,35	8
	Desarrollo V	13,31	18,97	7
	Desarrollo VI	14,97	21,35	6
Operarios.	Entrada	7,27	10,38	13
	Básico	8,55	12,21	12
	Desarrollo I	9,71	13,88	11
	Desarrollo II	10,95	15,64	10
	Desarrollo III	11,22	16,04	9
	Desarrollo IV	12,15	17,35	8

ANEXO VI

Sistema de retribución variable de Técnicos Comerciales Repsol Gas

Dirección Comercial Repsol Gas (23/04/2004)

Antecedentes.—En el XXI Convenio colectivo de la Compañía se establece la posibilidad de un sistema de retribución variable para la Red Comercial propia.

La Reingeniería de Repsol Gas determinaba la necesidad de implantar una remuneración variable por objetivos. Los criterios que expresaba han sido recogidos en esta propuesta.

Se ha tenido en cuenta el sistema empleado y experiencia de otras Unidades de Negocio de Repsol YPF, de similares características.

Objeto del sistema.—Se trata de un sistema para aplicar al personal comercial incluido en Convenio Colectivo.

Herramienta para fijar criterios de compensación retributiva en función del cumplimiento de objetivos.

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.—Se trata de un sistema de incentivos por puntos (hasta un máximo de 1.000) que se reparten en función del cumplimiento de objetivos.

El cobro de incentivos comerciales debe estar vinculado al cumplimiento de objetivos directa e individualmente asignados.

El período de evaluación y liquidación será anual.

cve: BOE-A-2010-7757

Los objetivos se asignan a través de un proceso de negociación/asignación, en el que participan distintos niveles de la organización, y son finalmente aprobados por la Dirección Comercial de Repsol Gas.

La Dirección Comercial puede determinar una condición necesaria, de manera que de no alcanzarse un nivel mínimo, la retribución variable del comercial sea cero.

Los Objetivos pueden ser:

Objetivos cuantitativos.
Objetivo focalizado.

Estructura de objetivos y cálculo de resultados.—Cada objetivo tiene una ponderación específica en la composición del incentivo. El total de los puntos de los objetivos suma 1000, incluyendo también el objetivo focalizado.

Cada objetivo puede a su vez evaluarse a través de varios indicadores, todos de la misma familia de actividad comercial, con una contribución relativa que a su vez debe sumar 100%.

La ponderación de los valores de cada indicador, topados al 120%, determina el grado de cumplimiento ponderado de cada objetivo (GCP).

El Grado de Cumplimiento Ponderado (GCP) de cada objetivo se traduce a Puntos y finalmente los puntos conseguidos determinarán el porcentaje del bonus máximo conseguido. Esto lo haremos en dos fases.

Estructura de objetivos y cálculo de resultados (II):

		Puntos Máximos		Peso Relativo
Objetivos Cuantitativos.	Objetivo A.	A	Indicador a. Indicador b. Indicador c.	a% b% c%
	Objetivo B.	B	Indicador d. Indicador e.	d% e%
	Objetivo C.	C	Indicador f.	f%
Objetivo Cualitativo		100/150		

A+B+C = 900/850.
a+b+c = d+e = f = 100%.

Consecución de puntos.—Puntos objetivos por cada objetivo. El grado de consecución (GCP) de cada objetivo se transforma en un porcentaje de puntos (%P) entre 0 y 100% con la siguiente relación lineal:

$$\%P = (GC - 80)*2,5$$

Si GC es inferior a 80%, se asume que %P es cero.
Si GC es 120% o superior, %P es 100%.

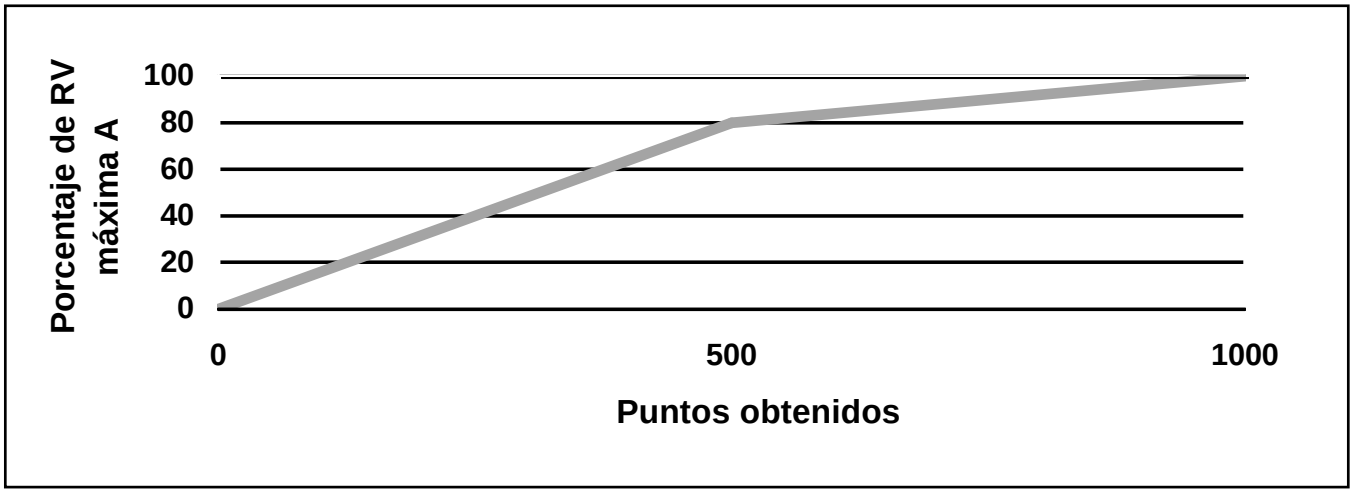
El %P se aplica al máximo de puntos que vale el objetivo, determinando así los puntos que aporta al total de puntos de cada objetivo.

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

Transformación de puntos en porcentaje sobre el bonus máximo para 2004:

Determinación del porcentaje de RV (A%) sobre el máximo posible.—Para ello utilizamos la siguiente Curva de Transformación que asigna un valor A=0% si el total de puntos conseguidos es 0, crece linealmente asignando A-80% para un total de puntos de 500, y de nuevo linealmente asignando el valor A=100% si el total de puntos es 1000.

cve: BOE-A-2010-7757



La tabla siguiente representa un ejemplo concreto:

		Puntos máximos	Peso relativo	Grado cumplimiento	GC ajustado
Objetivos Cuantitativos.	Objetivo A.	400	50% 30% 20%	135% 90% 122%	120% 90% 120%
	Objetivo B.	300	60% 40%	45% 100%	45% 100%
	Objetivo C.	200	100%	110%	110%
Objetivo Cualitativo	Objetivo D.	100		100%	100%

Grado Cumplimiento Ponderado Objetivo A =120*0,5+90*0,3+120*0,2 = 111%.
Puntos Objetivo A = 400 (111-80) *2,5/100 = 310 puntos.
GCP Objetivo B = 45*0,6+ 100*0,4 = 67%. Puntos Objetivo B = 0 puntos.
GCP Objetivo C = 110*1 = 110%. Puntos Objetivo C = 200(110-80)2,5/100=150 puntos.
GCP Objetivo D = 100%. Puntos Objetivo D =100(100-80)2,5/100 = 50 puntos.
Puntos totales: 510 Puntos Aplicación de Curva de Transformación A = 80,4%.

Coeficiente de Ajuste (CA).—La UN determinará un CA, que aplicará por igual a los valores alcanzados por los Técnicos Comerciales en su retribución variable, y que se calculará al final de cada ejercicio, teniendo en cuenta los resultados globales de los objetivos marcados para la fuerza de ventas y consideraciones presupuestarias.

Determinación de la Retribución Variable.—Se utilizará el sistema de traslación porcentual

$$RV = A * \%Max * CA * RF$$

Siendo:

RV: Retribución variable.
RF: Retribución fija del Técnico Comercial, sin antigüedad ni complementos.
A: Es el valor obtenido tras el proceso de evaluación de resultados del Técnico Comercial y es distinto para cada persona.
%Max: El porcentaje de la retribución fija, establecido como máximo para la retribución variable en el ejercicio (11% en 2004).
CA: Coeficiente de Ajuste.

cve: BOE-A-2010-7757

Nota: Para 2004, existe una salvaguarda que asegura una RV individual equivalente al 50% del porcentaje máximo de la RF (5,5% de RF)

Criterios para fijar el Objetivo Focalizado:

Puede proporcionar un ajuste fino en la «alineación» de objetivos personales con los de la UN, marcando un objetivo concreto no considerado de forma general.
A criterio del superior, podrá utilizar la evaluación de competencias y de desempeño.
Intenta articular objetivos personales que no pueden explicitarse numéricamente.
Dota a las DT de una herramienta que discrimina la excelencia de las actuaciones.
Considera actuaciones adecuadas no recompensadas por motivos externos, corrigiendo situaciones injustas o no previstas.

ANEXO VII

Acuerdo para el Plan de igualdad en el grupo Repsol YPF

Plan de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las empresas del Grupo Repsol YPF

Objetivos:

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

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

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

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

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

Acciones:

Ambas partes aceptan adoptar el programa OPTIMA, del Instituto de la Mujer del Ministerio de Trabajo, como un importante instrumento de este Acuerdo. Mediante la adhesión de Repsol YPF a este programa, tendremos acceso a una evaluación independiente de los técnicos del Instituto en materia de Igualdad de Oportunidades en el Grupo.
De la realidad concreta que desprenda esta evaluación, el Instituto de la Mujer, dentro del citado programa, propondrá una serie de acciones para superar y reforzar la situación de Igualdad de Oportunidades en el Grupo. Las partes firmantes de este Acuerdo, analizarán las propuestas, y conjuntamente, en la Comisión de Seguimiento, decidirán las

cve: BOE-A-2010-7757

medidas a asumir por Repsol YPF dentro del Programa OPTIMA, complementariamente a las aquí establecidas.

Una vez llevada a cabo la evaluación de la situación del Grupo y puestas en marcha las acciones y propuestas mencionadas anteriormente, para realizar el contraste y seguimiento del adecuado desarrollo de dichas medidas, se adoptarán las siguientes iniciativas:

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

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

Durante los tres primeros años de desarrollo de este Acuerdo, anualmente, se realizará un curso dirigido a las personas de las organizaciones firmantes que intervienen en el desarrollo del plan para cualificarlas en materias como:

Políticas sociales y directivas de la Unión Europea, así como legislación y normas de aplicación en nuestro país.

Políticas generales y de igualdad de las Organizaciones Sindicales Europeas (CES, EMCEF),

Formación de formadoras y agentes de igualdad de oportunidades.

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

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

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

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

Recursos del Plan.—Los recursos para la financiación de las acciones propuestas en el plan serán aportados por el grupo Repsol YPF, salvo aquellos que el Plan OPTIMA

cve: BOE-A-2010-7757

financia a las empresas que se adhieren al mismo. Las partes firmantes se comprometen a realizar los esfuerzos necesarios para que siempre que sea posible, el Plan aquí establecido, pueda beneficiarse de los programas de financiación de actividades relacionadas con el desarrollo del mismo que en cada momento puedan estar vigentes, tanto nacionales como europeos.

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

ANEXO VIII

Protección a las víctimas de la violencia ejercida en el entorno familiar

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

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

Prestación, a su cargo, de los servicios de apoyo que a continuación se exponen con uno o varios Gabinetes, que cubra tanto al empleado de Repsol-YPF, como a sus hijos que convivan con él, y que garantizando la confidencialidad más estricta, se pueda acudir directamente para que le sean proporcionados:

Apoyo Psicológico: Asistencia, información y atención a la víctima, así como orientación familiar.

Apoyo Médico: Asistencias recomendadas, entre las que se encuentra la Psiquiátrica.

Apoyo Jurídico: Asistencia Jurídica especializada para tramitar actuaciones encaminadas a la protección de las víctimas, tales como la orden de alejamiento, la atribución de la vivienda familiar, la custodia de hijos, la pensión de alimentos, la obtención de prestaciones o medidas de asistencia social, etc.

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

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

Ayuda alquiler, en los valores previstos para los casos de movilidad geográfica, durante todo el período que la víctima se vea obligada a dejar temporalmente el domicilio habitual, hasta entonces compartido con el agresor.

Ayuda a fondo perdido y crédito puente para la compra de vivienda, en los valores previstos para los casos de movilidad geográfica, cuando la víctima opte por esta solución como mejor forma para resolver su problema.

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

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

cve: BOE-A-2010-7757