

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

20322 *Resolución de 12 de diciembre de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VI Acuerdo marco del Grupo Repsol YPF.*

Visto el texto del VI Acuerdo Marco del Grupo Repsol YPF (Código de Convenio número 90011303011900), que fue suscrito, con fecha 20 de octubre de 2011, de una parte, por los designados por la Dirección de dicho Grupo de empresas, en representación de las mismas, y, de otra, por las organizaciones sindicales FITEQA-CC.OO. y FITAG-UGT, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 12 de diciembre de 2011.–El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

VI ACUERDO MARCO DEL GRUPO REPSOL YPF

1. *Ámbito de aplicación y disposiciones generales*

Artículo 1. *Naturaleza jurídica.*

El presente Acuerdo Marco se suscribe al amparo de lo establecido en el Título III del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores y los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, constituyendo un acuerdo colectivo regulador de aspectos concretos de las relaciones laborales, de eficacia general y aplicación directa en su correspondiente ámbito, por estar legitimadas las partes firmantes para su suscripción pues el Grupo Repsol YPF está representado a través de su Dirección de Personas y Organización y la representación de los trabajadores la integran las Organizaciones Sindicales más representativas en el ámbito estatal, con mayoría, además, en los comités de empresa del conjunto de las distintas sociedades del Grupo Repsol YPF.

Sin perjuicio de la eficacia general y aplicación directa del presente acuerdo, las partes firmantes incorporarán -y/o adecuarán su contenido según lo previsto en el Acuerdo Marco- a los convenios colectivos de las distintas empresas del Grupo incluidas en su ámbito de aplicación, a cuyo efecto se añadirá a los convenios en trance de negociación y a los convenios, ya en vigor, mediante la correspondiente novación objetiva. En cualquier caso, la incorporación en cuestión se formalizará por un plazo idéntico al de vigencia del acuerdo, con independencia del de duración del convenio, si fuere superior, y declarará

expresamente la ineficacia de las cláusulas con arreglo a lo establecido en el artículo 4 del presente documento.

Artículo 2. *Ámbito de aplicación.*

El presente Acuerdo Marco es de aplicación en todas las empresas del Grupo Repsol YPF en las que éste tiene mayoría del capital social o asume la gestión industrial y laboral, siempre que su actividad se encuadre, a esta fecha, en el ámbito de representación de las federaciones sindicales firmantes del mismo. Se exceptúan aquellas materias para las que se establezca un ámbito de aplicación específico.

Hasta nuevo acuerdo expreso de las partes, se excluye provisionalmente del ámbito del acuerdo a la empresa «Petróleos del Norte, S.A».

El ámbito territorial se extiende al conjunto del Estado Español.

Artículo 3. *Vigencia.*

El Acuerdo entrará en vigor en el momento de su firma. La vigencia se extiende hasta el 31 de diciembre del año 2013, retrotrayéndose sus efectos al 1 de enero de 2011, excepto en aquellas materias para las que se establezca expresamente una vigencia o retroactividad diferente.

Artículo 4. *Denuncia y prórroga.*

Serán de aplicación al presente Acuerdo los plazos de denuncia de su vigencia, de inicio y de finalización de la negociación del nuevo establecidos en cada momento en la legislación vigente. Concluida la duración pactada de este Acuerdo, sus cláusulas obligacionales quedarán sin efecto, prorrogándose la eficacia de sus cláusulas normativas hasta tanto no sean sustituidas, salvo aquéllas que por su propia naturaleza o duración expresa tengan un contenido temporal.

Artículo 5. *Comisión de seguimiento.*

Durante la vigencia del presente Acuerdo Marco actuará una comisión de seguimiento, como órgano de interpretación, vigilancia y fiscalización de su cumplimiento, además de aquellas otras funciones que en el texto del acuerdo se le asignan específicamente, así como cualesquiera otras que expresamente se le atribuyan en la legislación vigente.

Esta comisión, de carácter paritario, estará integrada, por parte de la representación sindical, por ocho miembros designados por los sindicatos integrantes de la comisión negociadora del presente acuerdo. La representación de la dirección del Grupo Repsol YPF no podrá exceder en número a la representación sindical. La comisión designará un secretario de entre sus miembros.

Las decisiones de la comisión tendrán carácter ejecutivo y serán de inmediata aplicación, una vez acordadas en el seno de la misma.

La comisión de seguimiento se reunirá con carácter ordinario cada tres meses y en sesión extraordinaria cuando, existiendo motivo debidamente justificado, lo soliciten la mitad de sus miembros. En este último caso, la reunión se celebrará en un plazo máximo de diez días.

En ambos casos, la fecha, lugar, hora y orden del día se fijará de mutuo acuerdo entre las partes.

De cada reunión el Secretario levantará la correspondiente Acta.

Artículo 6. *Antigüedad.*

Reconocimiento de períodos previos.

Se reconocerán, a efectos de cómputo del devengo de antigüedad y tiempo de permanencia en el nivel de entrada, los periodos previos de contratación temporal. Este

reconocimiento afectará a los trabajadores y trabajadoras contratados bajo cualquier modalidad.

Tiempo de permanencia en el nivel de entrada.

La progresión en las escalas clasificatorias es consecuencia directa del reconocimiento de la experiencia y conocimientos adquiridos en el puesto de trabajo, así como de su mantenimiento actualizado. Por tanto, en aquellos casos en que se formalice un contrato con diferente empresa del Grupo Repsol con un trabajador o trabajadora que previamente hubiera suscrito con una empresa del Grupo Repsol 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 este haya desempeñado funciones similares encuadradas en la misma actividad.

Comisión de Estudio.

Ambas partes se comprometen a la creación de una comisión de estudio de carácter paritario encargada de elaborar una propuesta de sustitución de la antigüedad, a efectos económicos, por un mecanismo retributivo alternativo, para su inclusión, en su caso, en el Acuerdo Marco.

Artículo 7. Período de permanencia en el nivel de entrada.

El período máximo de permanencia en el nivel de entrada queda establecido en dos años en todas aquellas empresas que tengan pactado en su Convenio Colectivo o Pacto un nivel de entrada.

Artículo 8. Edad de jubilación.

La jubilación será obligatoria al cumplimiento de la edad mínima a partir de la cual el trabajador reúna los requisitos exigidos para acceder a la jubilación ordinaria, de conformidad con lo dispuesto en cada momento por la legislación aplicable, siendo de aplicación esta norma para todo el personal incluido en el ámbito de aplicación de este Acuerdo Marco, de acuerdo con lo establecido en la Disposición Adicional 10ª del Estatuto de los Trabajadores y se vincula expresamente con los objetivos de política de empleo contenidos en el presente Acuerdo, tales como la contratación directa de trabajadores con capacidades diferentes (artículo 15), la garantía general de estabilidad en el empleo (artículo 20), cobertura de vacantes (artículo 22), reducción de los contratos de servicio como mecanismo de recolocación (artículo 24), la prioridad de las contrataciones directas frente a la contratación a través de Empresas de Trabajo Temporal (artículo 25) y la movilidad inter-empresas (artículo 26), así como la regulación de la jubilación parcial y el contrato de relevo.

2. Capítulo salarial

Artículo 9. Incremento anual.

- a) IPC real para cada uno de los tres años de vigencia del VI Acuerdo Marco. Para 2011, se toma como IPC de referencia el 1%.
- b) Incremento adicional:

Al finalizar cada año de vigencia del Acuerdo, podrá alcanzarse un incremento adicional en función del resultado neto del Grupo de 0,5 puntos porcentuales en 2011, 0,3 puntos porcentuales en 2012 y 0,2 puntos porcentuales en 2013. Procederá el incremento adicional pactado cuando:

En 2011 el resultado neto sea igual o superior a 1.990 millones de euros.

En 2012 y 2013 el resultado neto sea igual o superior al de 2011.

En el supuesto de que en un ejercicio no hubiera lugar al incremento adicional por aplicación de la regla anterior, pero el resultado neto del Grupo acumulado al finalizar la vigencia del presente Acuerdo Marco fuera igual o superior al que se hubiera conseguido de alcanzarse los incrementos salariales adicionales pactados para toda la vigencia del VI Acuerdo Marco se dará por alcanzado el objetivo en cada uno de los tres años, procediéndose a revisar las tablas salariales en el porcentaje que no se hubiera realizado. Esta revisión no tendrá efectos económicos retroactivos, aunque servirá de base para fijar los salarios de 2014.

En el supuesto de que se produjera alguna circunstancia extraordinaria e imprevista que pudiera afectar sustancialmente al resultado neto del Grupo, las partes se reunirán para analizar la misma y adoptar, en su caso, las medidas que consideren adecuadas.

Cláusula de revisión por desviación del IPC:

La cláusula de revisión por desviación del IPC real con respecto al previsto, operará en los años 2011, 2012 y 2013 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 es inferior al previsto, la diferencia no tendrá efectos retroactivos, y se modificarán a la baja, en el 50% de la desviación, los valores de los distintos conceptos, que servirán de base para los incrementos del ejercicio siguiente.

Artículo 10. *Retribución variable por objetivos.*

Es necesario continuar avanzando en el reto de modernización que desde 1997 tiene planteado el Grupo Repsol, introduciendo elementos dinamizadores de las relaciones laborales que permitan a todas las compañías del Grupo mantener su competitividad en los distintos mercados en los que operan, cada vez más exigentes. En este sentido debe enmarcarse la creación de un nuevo concepto retributivo de aplicación a todas las empresas del Grupo, la retribución variable por objetivos, que tiene como finalidad potenciar que el compromiso de todas las personas que trabajan en el Grupo se oriente hacia la consecución de los objetivos clave de cada unidad organizativa, a la vez que introducir una cultura de medición de la eficiencia de las organizaciones.

Se acuerda destinar a este concepto un máximo alcanzable del 1% de la masa salarial de 2012 y del 2% en 2013.

La retribución variable será establecida finalmente como un determinado porcentaje máximo a alcanzar del salario base, si bien en cada Convenio Colectivo podrá analizarse si concurren circunstancias para incluir en la base de cálculo algún otro concepto fijo.

Descripción:

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

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

La definición de los objetivos se realizará considerando que:

Sean grupales, es decir, definidos para el conjunto de trabajadores de una Unidad Organizativa o colectivo identificado (centro de trabajo, Unidad de Negocio, etc.)

Sean acordes con los objetivos de la Unidad de Negocio, cuantificables y medibles.

La representación sindical podrá objetar en forma razonada alguno de los objetivos definidos por la Dirección, en el supuesto de que entendieran que éste pudiera ir en contra de los intereses de los trabajadores. En este caso, las partes deberán alcanzar el correspondiente acuerdo para la resolución de la controversia.

La puntuación final vendrá determinada por la suma de los puntos obtenidos en cada uno de los objetivos, dando lugar al porcentaje de cumplimiento global que determinará el importe de la retribución variable a percibir.

Los colectivos que en la actualidad ya cuentan con un sistema de retribución por objetivos mantendrán el sistema actual, si bien éste deberá adaptarse, bien mediante aceleradores o introduciendo otras modificaciones al diseño inicial del sistema.

Calendario:

- Enero: definición de objetivos, ponderación e indicadores.
- Junio: reunión de seguimiento donde se analizará el avance de los objetivos.
- Enero-febrero: cierre del ejercicio y evaluación del grado de consecución de los objetivos de cada Negocio/Unidad correspondiente al año anterior.
- Marzo: la nómina del mes incluirá el pago de la retribución variable por objetivos de cada trabajador correspondiente al año anterior, en función del grado de consecución global de los objetivos de cada Unidad de negocio/centro de trabajo, etc.

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

Seguimiento global del sistema de objetivos:

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

Fase de implantación:

Al objeto de asegurar la correcta implantación y seguimiento del sistema de retribución variable por objetivos, incluyendo el abordar y corregir adecuadamente cualquier posible desajuste que pudiera presentarse en estos primeros ejercicios, las partes acuerdan:

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

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

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

Artículo 11. *Deslizamientos por antigüedad.*

Se aplicará en cada ejercicio el incremento indicado a la masa salarial y se detraerá de la misma el importe del deslizamiento de igual forma a la practicada en los Acuerdos Marco precedentes, en cada una de las empresas afectadas por el presente acuerdo.

El coste de los deslizamientos en Rylesa y Polidux será del 50% compartido entre la empresa y los trabajadores.

Artículo 12. *Masa salarial.*

Los criterios de reparto del incremento de la masa salarial del convenio para cada Empresa se establecerán en sus respectivos Convenios Colectivos de acuerdo con las prácticas seguidas en los últimos años, tanto para la determinación de conceptos tales como desarrollo de carreras, etc., como para su cuantificación.

Artículo 13. *Retribuciones variables de personal de convenio y planes de nuevos profesionales.*

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

3. *Plan de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las empresas del grupo Repsol YPF*

Artículo 14. *Objetivos, acciones, comisión de seguimiento, recursos y vigencia del plan de igualdad.*

14.1 *Objetivos.*

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

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

14.2 Acciones a adoptar.

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

El resultado de la puesta en común de estos informes y sus conclusiones, constituirá la memoria bienal sobre igualdad de oportunidades del Grupo Repsol YPF. La Mesa de Igualdad valorará el canal de difusión de la memoria.

– Reporte anual a la mesa de igualdad: Con independencia del carácter bienal de la citada Memoria, la Dirección de la Empresa reportará información anualmente en el seno de la Mesa de Igualdad sobre la evolución de los principales índices en materia de igualdad y conciliación.

– Formación de la mesa de igualdad: Cuando existan actualizaciones legislativas o cuando los componentes de la Mesa de Igualdad lo consideren necesario para su formación, se realizarán cursos dirigidos a las personas de las organizaciones firmantes que intervienen en el desarrollo del plan para cualificarlas en materias como Políticas sociales y directivas de la Unión Europea, legislación y normas de aplicación en nuestro país, Políticas generales y de igualdad de las Organizaciones Sindicales Europeas (CES, EMCEF), o Formación de formadoras y agentes de igualdad de oportunidades.

– Guía explicativa sobre las conductas de acoso: La Mesa de Igualdad considera positivo elaborar una Guía explicativa sobre Conductas de Acoso para definir dichos comportamientos y prevenir los mismos dentro de nuestro entorno laboral, y por ello se compromete a estudiar y elaborar una Guía, así como su difusión a las personas que trabajan en el Grupo Repsol.

14.3 Acciones ya cerradas en el plan de igualdad.

La Mesa de Igualdad ha elaborado en los últimos años, en cumplimiento de los compromisos adquiridos en Planes de Igualdad anteriores, el código de buenas prácticas en materia de igualdad y conciliación con el objetivo de evitar discriminaciones y favorecer la igualdad de oportunidades en las empresas del Grupo Repsol. El contenido de este código de buenas prácticas, es un referente en la gestión de los Recursos Humanos, y trata sobre las actuaciones a llevar a cabo para eliminar actitudes y comportamientos desfavorables a la acción positiva y la igualdad, así como sobre la forma de evitar discriminaciones y favorecer la igualdad de oportunidades en la contratación de personal, en la movilidad funcional, valoración de las funciones y puestos de trabajo, carrera profesional, formación continua, organización del tiempo de trabajo, etc.

14.4 Comisión de seguimiento.

Ambas partes establecen que la Comisión de Seguimiento, responsable de la correcta aplicación de las medidas y acciones contenidas en este Pacto, será la Mesa Técnica de Igualdad, constituida el 26 de mayo de 2004 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.

14.5 Recursos del plan.

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

14.6 Vigencia.

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

Artículo 15. *Disposiciones generales de igualdad de oportunidades y políticas de integración y diversidad.*

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

- Las ofertas de empleo se redactarán de modo que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro sexo.
- Los procedimientos de selección que impliquen promoción respetarán el principio de igualdad de oportunidades.
- En materia de contratación, se promoverá el que, a igual mérito y capacidad se contemple positivamente el acceso del género menos representado en el Grupo profesional de que se trate.
- En materia de formación, se promoverá el principio de igualdad de oportunidades en aquellas acciones formativas referidas a las relaciones interpersonales en la Organización.

Por otro lado, los firmantes del presente acuerdo asumen el compromiso de continuar impulsando la inserción laboral de las personas con capacidades diferentes, dando prioridad a la contratación directa por las empresas a las que es de aplicación este Acuerdo Marco. 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 garantiza la participación sindical en los programas de incorporación de personas con capacidades diferentes a través de la comisión específica establecida en el seno de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Marco, donde se evaluará la marcha de los programas y se establecerán las acciones concretas y líneas de mejora de este plan.

Artículo 16. *Medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.*

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

16.1 Lactancia.

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

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. La concreción horaria y la determinación del 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 posibilita la acumulación en un solo período de trece días laborables que deben disfrutarse inmediatamente después del permiso maternal.

16.2 Reducción de jornada.

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

16.2.1 Tipos de reducción de jornada para personal de jornada ordinaria, y personal a turnos.

a) Por motivos familiares.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o persona con discapacidad 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 el trabajador, hombre o mujer, se encuentre disfrutando de permiso de lactancia, podrá acumular la reducción de jornada de una hora de lactancia (retribuida) a la reducción de jornada aquí regulada.

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

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

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

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

16.2.2 Protocolo de reducción de jornada para personal en régimen de 2/3 turnos de lunes a domingo en el grupo Repsol YPF.

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

Medidas.

a) Elección de horario dentro de su turno de trabajo.

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

b) Solicitudes de acumulación de reducción de jornada de trabajadores o trabajadoras a turnos.

La persona en régimen de trabajo continuo de turnos, podrá optar voluntariamente por sustituir la reducción diaria del párrafo anterior por el sistema que se explicita a continuación. A juicio de la Dirección, si la incidencia organizativa pudiera permitirlo, los trabajadores o trabajadoras con jornada reducida por motivos familiares, podrán solicitar para todo el período de un año, acumular de modo continuado la reducción de jornada anualmente en periodos concretos (verano, semana santa, navidad, etc.). Se estudiará por la Dirección de la Empresa cada solicitud. Dicha solicitud se responderá en el menor plazo posible, y de ser la respuesta de la Dirección de la Empresa positiva, se permitirá al trabajador o trabajadora acumular el equivalente al permiso diario anual en el periodo concreto, sustituyéndole en su ausencia por la contratación temporal oportuna.

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

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

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

16.3 Permiso por maternidad.

16.3.1 Haciendo uso de lo regulado en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores y si el puesto a juicio de la Dirección de la empresa lo permite, siempre que la empleada cumpla con el requisito de dos años de antigüedad en la empresa, ésta podrá solicitar el disfrute del permiso por maternidad a tiempo parcial, en cuyo caso la jornada realizada a tiempo parcial no podrá ser inferior al 50%. En el caso de parto, la madre no podrá hacer uso de esta modalidad de permiso a tiempo parcial durante las seis semanas inmediatas posteriores al mismo, que serán de descanso obligatorio. Este derecho no es acumulable con otras situaciones como lactancia, reducción de jornada o excedencia por motivos familiares. La trabajadora sí podrá acogerse a lactancia, acumulación de lactancia, reducción de jornada o excedencia una vez finalizada la situación mencionada en el párrafo anterior.

El teletrabajo podrá ser compatible con la situación de permiso por maternidad a tiempo parcial al 50% en las últimas cuatro semanas del permiso de maternidad.

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

16.4 Permiso por paternidad y licencia por nacimiento de hijo/a.

El trabajador, tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, o durante veinte días cuando el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento se produzca en una familia numerosa, cuando la familia adquiriera dicha condición con el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento, cuando en la familia existiera previamente una persona con discapacidad o cuando el bebé nazca con una discapacidad, en ambos casos en un grado igual o superior al 33%.

La duración indicada se ampliará en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiple en dos días más por cada hijo o hija, a partir del segundo, o si uno de ellos es una persona discapacitada.

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

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

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

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

16.5. Excedencias.

En cualquier tipo de excedencia, la petición de reingreso deberá solicitarse al menos con 30 días de antelación.

Excedencia por cuidado de familiares.

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

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

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

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

El período en que el trabajador, hombre o mujer, permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador, hombre o mujer, tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa especialmente con ocasión de su reincorporación.

En caso de excedencia para atender al cuidado de hijo o hija y de excedencia para el cuidado de familiar tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante los primeros dieciocho meses. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

16.6 Permisos no retribuidos.

Se establecen para todas las empresas del VI Acuerdo Marco los siguientes tipos de permisos no retribuidos, que sustituyen a los actuales permisos sin sueldo o permisos no retribuidos existentes en los Convenios vigentes en las empresas del VI Acuerdo Marco:

16.6.1 Permiso no retribuido en caso de adopción internacional.

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

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

Este permiso será como máximo de un mes.

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

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

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

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

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

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

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

16.6.3 Permiso no retribuido por motivos personales.

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

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

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

Tendrán que transcurrir un mínimo de 12 meses entre la finalización de un permiso no retribuido por motivos personales y la solicitud de otro permiso no retribuido por motivos personales.

16.7 Teletrabajo.

Se incorpora en el artículo 19 un acuerdo de implantación de teletrabajo, entendiendo las partes firmantes que la regulación de esta forma de trabajar supone una nueva medida de conciliación que los empleados que cumplan los requisitos establecidos podrán solicitar.

16.8 Equiparación pareja de hecho a matrimonio.

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

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

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

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

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

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

16.9 Medidas de flexibilidad horaria y jornada.

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

Artículo 17. *Protección a las víctimas de la violencia ejercida en el entorno familiar.*

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

Las medidas que en estas circunstancias Repsol YPF pone a disposición de sus empleados, hombres o mujeres consisten en:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 18. *Protocolo de prevención contra el acoso.*

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

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

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

Contenido del Protocolo de acoso:

1. Declaración de principios.

Toda persona tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno, así como a la salvaguardia de sus derechos fundamentales de carácter laboral. Deben consolidarse

las políticas de igualdad y no-discriminación entre la plantilla, al tiempo que se propicia la concienciación colectiva para con este problema. Hay que mejorar las condiciones de trabajo de las personas empleadas y elevar el nivel de protección de la seguridad y salud de las mismas, no sólo velando por la prevención y protección frente a riesgos que pueden ocasionar menoscabo o daño físico, sino también frente a riesgos que puedan originar deterioro en la salud psíquica.

2. Definición de acoso moral.

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

3. Tipos de acoso moral.

Descendente (carga superior hacia inferior).

Horizontal (mismo nivel jerárquico).

Ascendente (carga inferior hacia superior).

4. Medidas preventivas de acoso moral.

Comunicación a la plantilla.

Responsabilidad compartida y encomienda especial a directores y mandos.

Programa Formativos en la empresa.

5. Definición de acoso sexista.

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

6. Procedimiento de actuación.

Los receptores y encargados de canalizar las quejas y denuncias por acoso, serán: Un representante sindical o el director de Recursos Humanos o en quien delegue.

Los responsables de la instrucción son el Director Corporativo de RR.LL, Gestión Jurídico Laboral y Salud en el Trabajo o el Director de Relaciones Laborales que contarán con la participación, en todo el proceso instructor, de una persona de cada representación sindical de la Mesa Técnica de Igualdad de Oportunidades.

Procedimiento informal:

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

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

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

Procedimiento formal:

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

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

7. Resultado de la instrucción y acciones.

Si existe acoso, se adoptaran las medidas correctoras y sancionadoras oportunas según el régimen disciplinario que le sea de aplicación a la persona denunciada, dando traslado al Director de Personas y Organización y al responsable de RR.LL. del área de negocio de la víctima. Si no se constatan situaciones de acoso, o no sea posible la verificación de los hechos, se archivará el expediente.

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

8. Seguimiento.

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

Acción preventiva:

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

1. Información y sensibilización.—Lanzamiento de una campaña informativa para enseñar cómo se puede advertir una situación de acoso, para informar de sus derechos y de los recursos con los que cuentan las personas que trabajan en el Grupo, así como del Protocolo de Acoso.

2. Formación.—Con el compromiso de prevenir situaciones de acoso, se puede incluir esta materia en los programas de formación adecuados para ello. Dichos programas estarán especialmente dirigidos a todas las personas que tengan personal a su cargo.

Con esta formación se pretende mejorar el nivel de escucha de la empresa y dar instrumentos para gestionar las situaciones de posible acoso, en definitiva, poder reaccionar con conocimiento de causa, ante estas situaciones.

Artículo 19. *Acuerdo de implantación progresiva de teletrabajo.*

1. Antecedentes, objeto y condicionantes básicos del acuerdo.

Al amparo de lo previsto en el Acuerdo Marco Europeo en materia de teletrabajo el 16 de julio de 2002 e inspirado en sus principios, la Dirección de la Empresa con los sindicatos más representativos, CC.OO. y UGT, a propuesta de la Mesa Técnica de Igualdad del Grupo Repsol YPF, firmaron el acuerdo de implantación progresiva de teletrabajo en fecha 8 de mayo de 2009.

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

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

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

2. Definición, enfoque y modalidades.

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

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

Se definen 4 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, la Dirección de la Empresa analizará si el nuevo puesto es compatible con esta situación de teletrabajo parcial, a efectos de adoptar la decisión oportuna.

3. Requisitos básicos para poder realizar teletrabajo:

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

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

– Dos años de antigüedad en la compañía como mínimo.

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

Competencias:

– Conocimiento suficiente del puesto o Dirección (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 la conexión, se deberá contar con un espacio que cumpla las condiciones mínimas en materia de prevención, seguridad y salud de un puesto de trabajo tipo. Dichas condiciones mínimas constarán en el Acuerdo Individual de Teletrabajo.

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

4. Obligaciones y derechos de la persona que teletrabaja.

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

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

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

5. Otras cláusulas adicionales relativas al régimen de teletrabajo.

Medios: para la prestación de su trabajo, el empleador pondrá a disposición de la persona que teletrabaja los siguientes medios materiales si no los hubiera puesto ya previamente: ordenador, telefonía, línea ADSL y el software necesario para el desarrollo de la actividad laboral. Tales medios podrán ser sustituidos en cualquier momento, o suprimidos total o parcialmente por decisión unilateral del empleador, cuando los mismos no resulten necesarios para la prestación del trabajo contratado a la persona que teletrabaja, y serán costeados por el empleador, viniendo obligada la persona que

teletrabaja a conservarlos y custodiarlos con la debida diligencia, e impidiendo el acceso a programas utilizados por razones de su cargo, a personal ajeno a la plantilla del empleador. El empleador ha de prestar a la persona que teletrabaja el adecuado apoyo técnico para el correcto funcionamiento de los medios materiales facilitados por aquél. Protección de datos y uso internet: en lo relativo a protección de datos, la persona que teletrabaja debe conocer y cumplir la normativa interna publicada en Intranet al respecto y se compromete a adoptar las medidas adecuadas para garantizar la protección de los datos de carácter personal a los que, con ocasión de su prestación laboral, tenga acceso por cuenta del empleador. Por otro lado, la persona que teletrabaja se compromete a no recoger ni difundir material ilícito mediante Internet a través de los medios materiales facilitados por el empleador para la prestación de su trabajo.

6. Seguimiento de teletrabajo.

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

4. Empleo

Artículo 20. *Garantía de estabilidad en el empleo.*

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

Artículo 21. *Análisis de las plantillas objetivo.*

En el plazo máximo de tres meses desde la firma del Acuerdo, se procederá al análisis, a través de los mecanismos de participación sindical establecidos, de las estructuras y plantillas objetivo previstas durante los años 2012 y 2013 en el Grupo Repsol YPF dentro del ámbito de aplicación del Acuerdo Marco, profundizando en la información y justificación objetiva sobre las previsiones de plantilla, con datos tales como, posibles bajas y altas en la empresa, tipos de contratación y fundamentación de los mismos, inversiones previstas que tengan incidencia sobre el empleo, posible amortización y creación de puestos de trabajo, contratación de servicios y necesidad de los mismos, medidas concretas para la reducción del trabajo extraordinario, determinación, si la hubiera, del personal disponible y propuestas para su acoplamiento en puestos de estructura, movilidades previstas a nivel de empresa e interempresas, si es que las mismas son necesarias, etc.

Cuando se produzcan cambios significativos en las previsiones, se informará a la Comisión de Seguimiento del VI Acuerdo Marco, quien determinará, en su caso, la conveniencia de proceder a su análisis en la forma establecida en este artículo.

Artículo 22. *Cobertura de vacantes.*

22.1 Definitivas.

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

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

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

A los efectos antes indicados, en las empresas del Grupo Repsol YPF, se considerará generadora de horas extraordinarias, la vacante de un puesto de trabajo a tres turnos rotativos.

22.2 Temporales.

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

De no existir personal disponible o si la cualificación del mismo no permite su incorporación al puesto de trabajo en cuestión, se procederá a la cobertura de la ausencia por contrato de interinidad. En el caso de baja por IT la cobertura se producirá en cuanto los servicios médicos de empresa prevean una duración superior a los 15 días señalados, sin necesidad de esperar a que transcurran estos.

22.3 Bolsas de empleo.

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

Asimismo, acuerdan extender las bolsas de empleo a aquellas actividades en que con el debido nivel de formación del trabajador, sea posible su inmediata incorporación operativa al puesto de trabajo. Se extiende la participación sindical establecida en convenio colectivo en materia de información y seguimiento sobre procesos de contratación a los programas de reclutamiento para la dotación de las Bolsas de Empleo.

En los procesos de selección para bolsas de empleo se admitirá que tomen parte en un segundo proceso todos aquellos aspirantes que no hubieran superado la prueba psicotécnica o la entrevista en el primer proceso en el que hubieran tomado parte, siempre que hubieran transcurrido al menos dos años. A la vista de la nueva regulación del ciclo superior de Formación Profesional, se actualizarán las especialidades requeridas para los procesos de selección de bolsas de empleo. La citada actualización será analizada en el seno de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Marco, dentro de los dos meses siguientes a su firma.

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

Artículo 23. *Contratos de formación y aprendizaje.*

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

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

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

Artículo 24. *Contratos de servicios.*

Dentro de la política de optimización de los recursos humanos y en coherencia con los mecanismos de adaptación de plantillas establecidos en el presente Acuerdo, se favorecerá la recolocación del personal disponible vía reducción de contratación de servicios. El trabajador se ajustará al régimen de jornada y horario del puesto de destino, con respeto a su jornada anual, respetándose los mecanismos de movilidad funcional establecidos en el seno de cada empresa. En ningún caso se modificarán las condiciones retributivas del trabajador, excepción hecha de los complementos de puesto de trabajo.

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

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

Artículo 25. *Empresas de trabajo temporal.*

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

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

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

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

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

Artículo 26. *Movilidad interempresas en el grupo Repsol YPF.*

Ambas partes se comprometen a apoyar la movilidad interempresas como vía de recolocación de personal disponible y optimización de las plantillas del Grupo.

La movilidad entre empresas del Grupo Repsol YPF podrá ser:

- Definitiva.
- Temporal.

26.1 Movilidad definitiva.

Carácter de la asignación.

Como criterio general, las movilidades interempresas serán de carácter voluntario para el trabajador. No obstante, cuando se den circunstancias muy justificadas, la Comisión de Seguimiento del VI Acuerdo Marco valorará las mismas y podrá decidir su carácter forzoso.

Condiciones.

Serán de aplicación las condiciones de la empresa de destino. Las posibles diferencias entre el global de retribuciones (dinerarias y en especie) existentes entre la empresa de origen y la de destino, tendrán el siguiente tratamiento:

- Por decisión del trabajador, abono en la empresa de destino, como Complemento Personal. Este Complemento se actualizará anualmente en el mismo porcentaje en que se actualice el Salario Base, siendo absorbible por posibles aumentos retributivos derivados de ascensos.
- Por acuerdo entre la empresa y el trabajador, compensación a tanto alzado y de pago único.

Se respetará, a todos los efectos, la antigüedad consolidada en la empresa de origen. En cuanto a vencimientos futuros del complemento por antigüedad, se aplicará el mismo sistema de devengo y cuantía del complemento que corresponda a un trabajador de su misma antigüedad en la empresa de destino.

Se respetará asimismo el grupo de cotización a la Seguridad Social de su empresa de origen. Cuando la vacante a cubrir esté en otra localidad, implicando el traslado del trabajador, se aplicará la normativa vigente en la empresa de origen en materia de movilidad geográfica.

Garantías.

Suspensión de la relación jurídico-laboral en la empresa de procedencia, durante dos años, con garantía de retorno, durante los mismos, en caso de: disolución de la empresa, despido colectivo, o extinción del contrato por la causa objetiva del artículo 52C del Estatuto de los Trabajadores, en la empresa de destino. Se exceptúa de lo anterior al supuesto de despido colectivo mediante sistema de prejubilación.

26.2 Movilidad temporal.

Naturaleza:

Comisión de servicios.

Supuestos:

Para:

- Proyectos.
- Atender actividades coyunturales.
- Cobertura provisional de puestos de trabajo.
- Servicios comunes para el conjunto de Empresas del Grupo, cubiertos con personal procedente de las mismas.

Requisitos:

No existe personal disponible del Grupo Profesional de la actividad/ puesto, en la empresa de destino.

Existe personal disponible del Grupo Profesional de la actividad/ puesto, en otra empresa del Grupo.

Carácter:

Será forzosa para el trabajador.

Duración:

Por el tiempo de la necesidad. En caso de requerir desplazamiento temporal será de aplicación lo establecido sobre el particular en la legislación vigente o convenio colectivo de empresa.

Condiciones:

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

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

26.3 Cobertura de vacantes con movilidad geográfica:

Cuando un empleado sea designado para ocupar una vacante a cuya cobertura hubiera concurrido por decisión propia a través de los canales de oferta interna en vigor en el Grupo y ello le supusiera un cambio permanente de residencia, le serán de aplicación las siguientes condiciones de traslado:

- Gastos de traslado.

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

- Prestación por traslado.

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

Trabajador: 9.998,94 €.

Cónyuge o pareja de hecho: 2.999,64 €.

Hijo: 1.499,83 €.

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

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

El importe de esta prestación tendrá durante dos años, a contar éstos desde la fecha de traslado, la condición de préstamo sin interés de la Empresa al interesado, a reintegrar, por tanto, por el trabajador si en el curso de este período de tiempo causa baja en la empresa, salvo que dicha baja obedeciera a fallecimiento, invalidez o excedencia forzosa. A estos efectos, quedarán afectados a la devolución de la cantidad correspondiente, los haberes del trabajador.

- Ayuda de vivienda.

El trabajador podrá elegir una de las dos opciones siguientes:

1. Ayuda a fondo perdido de 23.992,36 € para la compra de vivienda, que, al igual que la prestación por traslado, tendría durante dos años el carácter de préstamo sin interés con las mismas salvedades que se establecen en el punto anterior.
2. Ayuda de alquiler de 399,96 € mensuales durante 7 años. No obstante, si después de haber elegido la opción b) el trabajador se decidiera por la compra de una vivienda, podrá acogerse a la modalidad de ayuda a fondo perdido en la cuantía que reste después de descontar la ayuda de alquiler percibida.

En el supuesto de traslado de un matrimonio, sólo uno de los cónyuges podrá acogerse a esta ayuda de vivienda.

- Crédito Puente.

Para facilitar la compra de una vivienda no habiendo vendido todavía la de la localidad de origen, el trabajador podrá acceder a un crédito puente sin interés.

La cuantía máxima de dicho crédito será el 70% del valor de tasación de la vivienda, sin que pueda exceder de 49.821,64 €.

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

- Licencia por traslado.

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

Los importes recogidos en este apartado lo son con valor 2011 y se revisarán anualmente en la misma medida del incremento salarial establecido en el artículo 9 de este Acuerdo.

26.4 Participación sindical.

Objeto:

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

Composición:

Actuará en esta materia la Comisión de Seguimiento del VI Acuerdo Marco.

Reuniones:

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

Competencias:

1. Obtener la estimación de plantilla necesaria por Unidades Organizativas y volumen de sobreempleo.

2. Detallar las vacantes cuyo proceso de cobertura va a iniciarse, así como una estimación de las posibles fuentes y empresas donde se prevé realizar el reclutamiento.
3. Recibir información sobre movilidades que requieran traslado, así como aportar sugerencias con carácter previo sobre los procesos de cobertura idóneos para el objetivo de optimización de plantillas.
4. Valorar y, en su caso, realizar sugerencias sobre los procesos de cobertura y movilidad llevados a cabo.
5. La Comisión de Seguimiento del VI Acuerdo Marco será informada mensualmente de las vacantes en curso y de los candidatos seleccionados.
6. Evaluar la correcta aplicación de las condiciones de transferencia entre empresas y de movilidad geográfica, analizando en caso de traslado forzoso las posibles desviaciones en materia de jornada anual entre empresas, y su tratamiento.
7. Sugerir a las Empresas procesos de cobertura de vacantes que puedan alterar las prioridades pactadas, siempre que se derive una clara ventaja a nivel de Grupo y se respeten condiciones equivalentes de los trabajadores.
8. Conocer personal contratado con carácter temporal y fecha de extinción de los contratos.

5. Jornada

Artículo 27. Jornada anual.

El horario y calendario en los centros de Madrid con régimen de trabajo no a turnos, se ajustará a partir del 1 de enero de 2012 de acuerdo a los siguientes criterios:

- Jornada partida:

Hora de entrada:	Las 8 h 30 min
Flexibilidad de entrada:	Desde las 7 h 30 min hasta las 9 h 30 min
Comida:	45 minutos
Flexibilidad comida:	Mínimo 45 minutos y máximo 2 horas
Hora de salida:	Se ajustará, con los criterios anteriores, a la jornada anual que sea de aplicación de acuerdo con el convenio colectivo de cada empresa.

- Jornada intensiva:

Con los ajustes precisos en la jornada diaria para el cómputo de la anual, se establece la jornada intensiva durante todos los viernes del año excepto para el personal a turnos.

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

Hora de entrada:	Las 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 podrán disfrutar de dos puentes a elegir entre los que se establezcan en el calendario laboral de cada año, así como cuatro días festivos adicionales en Navidad. El número máximo de días entre vacaciones y puentes no podrá exceder de 28 días laborables anuales, exceptuando de este cómputo el ajuste de jornada de los días 24 y 31 de diciembre en los años que corresponda.

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

En función de los días de la semana que coincidan con los festivos de Navidad y previo acuerdo de la Comisión de Seguimiento del VI Acuerdo Marco, podrá habilitarse la primera semana de enero como un tercer turno extraordinario en ese periodo.

Las empresas del Grupo Repsol que tengan establecido en su Convenio Colectivo más de 22 días laborables de vacaciones, disfrutarán preferentemente el resto de días en los puentes establecidos y durante el periodo de Navidad.

Este horario y calendario único será llevado al conjunto de los convenios de las empresas del Grupo con presencia en las oficinas de Madrid.

Se mantendrán a título personal las condiciones de calendario y horario de aquellos trabajadores que manifiesten expresamente su deseo de mantener sus condiciones anteriores a la implantación de este Acuerdo, estableciéndose para ello un plazo de tres meses desde la firma de su convenio colectivo.

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

Artículo 28. *Horas extraordinarias.*

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

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

En este sentido, las partes acuerdan dar un adecuado dimensionamiento a las bolsas de empleo, que permita la programación de los descansos en el personal de turnos.

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

- La existencia de bolsas de empleo, con el carácter contemplado en este Acuerdo.
- La fijación de la fecha de disfrute se establecerá de común acuerdo entre empresa y trabajador, teniendo en cuenta las necesidades del servicio. Para ello se considerarán los plazos establecidos actualmente en los distintos convenios y, en caso de no existir éstos, se fijarán los mismos de común acuerdo entre empresa y sindicatos de la compañía.
- De requerir contrataciones procedentes de la bolsa para compensar los descansos, será obligatoria la planificación previa por áreas de trabajo.

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

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

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

6. Planes de pensiones y beneficios sociales

Artículo 29. Planes de pensiones.

Ambas partes acuerdan crear una Comisión Técnica que analice el comportamiento del aseguramiento en los diferentes Planes de Pensiones constituidos en el Grupo y eleve sus conclusiones a la Comisión de Seguimiento del VI Acuerdo Marco.

Artículo 30. Beneficios sociales.

Bonificación de intereses de los créditos hipotecarios. Se extiende el régimen previsto en Repsol YPF a las empresas que no lo tienen establecido y en consecuencia se establece una subvención de intereses por préstamo hipotecario por adquisición de primera vivienda en las siguientes condiciones:

- Tope máximo sobre el que se aplicará la subvención: hasta 69.000 € a 10 años.
- Intereses subvencionados: 20% de la cuota de interés fijados en el momento en que se concede la subvención.
- Si el importe del préstamo fuera inferior al tope máximo, la bonificación se calculará sobre el importe y plazos pendientes del préstamo.

7. Formación

Artículo 31. Políticas de formación.

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

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

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

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

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

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

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

La gestión de la formación es responsabilidad de la Dirección.

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

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

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

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

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

Artículo 32. *Participación sindical.*

Se garantiza la participación sindical en los planes de formación de las empresas, la cual se realizará a través de las Comisiones de Formación u órganos establecidos en los Convenios Colectivos correspondientes.

En lo relativo al Plan de Formación común para el Grupo, esta participación se ejercerá por la representación sindical a través de la Comisión de Formación del Acuerdo Marco que estará compuesta por dos miembros por cada sindicato firmante del presente acuerdo y con las siguientes funciones en esta materia:

- Conocer e informar previamente a su puesta en práctica, y en todo caso dentro del primer trimestre de cada año, sobre los criterios, orientaciones y contenidos genéricos del Plan, así como sobre el presupuesto destinado a tal fin.
- Proponer a la Dirección programas y/o acciones concretas de formación.
- Analizar la información del seguimiento y evaluación de su desarrollo y proponer líneas de mejora.
- Se informará de la ejecución del Plan de Formación, con periodicidad trimestral.
- Ser informada de las solicitudes de permisos individuales de formación realizadas en las empresas afectadas por este acuerdo, así como de las resoluciones adoptadas por la Dirección respecto de las mismas.

También será función de la Comisión de Formación dirimir las posibles discrepancias a que dé lugar el proceso de participación en el ámbito de las empresas.

Artículo 33. *Formación del personal disponible.*

El personal disponible se incorporará con el resto del personal que conforma la plantilla de la Empresa, a los planes de formación que ésta desarrolle, en las mismas

condiciones y con los mismos requisitos establecidos para acceder a las acciones formativas, que se les exija a aquellos.

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

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

Las Comisiones de Formación serán informadas semestralmente de las acciones de formación en las que ha participado el personal disponible.

Artículo 34. *Permisos individuales de formación.*

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

8. *Prevención de riesgos laborales*

Artículo 35. *Principios generales.*

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

A tal efecto, se llega a los siguientes acuerdos:

1. Se seguirá aplicando el «Procedimiento de Evaluación de Riesgos del Grupo Repsol YPF», actualmente en vigor (SCOR P-01), a los nuevos centros o instalaciones de las empresas del Grupo, procediéndose también a la actualización de las evaluaciones existentes cuando cambien las condiciones de trabajo.

Las propuestas de revisión de este procedimiento serán consultadas con la representación de los trabajadores.

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

3. Se mantendrá el plan de formación para los responsables de las secciones sindicales de Salud Laboral de las distintas empresas e intercentros de los Sindicatos firmantes, de forma que tengan acceso a la especialización en Prevención de Riesgos Laborales de Nivel Intermedio.

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

a) Formación del personal de empresas contratistas.

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

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

b) Información de riesgos a los contratistas.

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

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

c) Planificación de seguridad por los contratistas.

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

d) Medidas de Coordinación.

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

- El intercambio de información y de comunicaciones entre las empresas concurrentes, incluyendo reuniones previas a las paradas y grandes trabajos para la coordinación y seguimiento de éstos.
- La celebración de reuniones periódicas entre las empresas concurrentes.
- La impartición de instrucciones.
- El establecimiento conjunto de medidas específicas de prevención de los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las empresas concurrentes o de procedimientos o protocolos de actuación.
- La presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos de las empresas concurrentes.
- La designación de una o más personas encargadas de la coordinación de las actividades preventivas.
- Además de lo anterior, se declara como uno de los medios de coordinación para el cumplimiento del artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su desarrollo reglamentario por el Real Decreto 171/2004, la constitución del Comité de Seguridad y Salud Intercontratas en los centros de trabajo de las refinerías y petroquímicas mencionadas en el artículo 40 del presente acuerdo.

e) Vigilancia y Control.

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

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

Artículo 36. *Disposiciones especiales.*

1. En los Convenios Colectivos de Repsol Química, S.A., y Repsol Butano, S.A., se mantienen las siguientes prevenciones literales:

- «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.»

2. Como excepción a lo dispuesto en el artículo 3 del capítulo A sobre Seguridad y Salud en el trabajo, en el Convenio Colectivo de Repsol Butano, S.A., se mantiene el siguiente texto añadido:

- «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».

3. Se mantiene el acuerdo de considerar a los edificios más importantes del centro de trabajo de Madrid y de Barcelona como centros de trabajo únicos, comprendiendo a la totalidad de trabajadores de las distintas empresas del Grupo en ellos ubicados, a efectos de la designación de los delegados de prevención y de la constitución de los Comités de Seguridad y Salud, sustituyendo a los que pudieran existir en las distintas Empresas.

De tal forma y conforme a lo establecido en el artículo 35.4 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, se acuerda constituir comités únicos de Seguridad y Salud. Los delegados de prevención que los compongan serán nombrados entre los representantes de los trabajadores de las empresas ubicadas en cada edificio, por elección directa de los representantes de los trabajadores. El número de miembros en función del número de trabajadores será el siguiente:

- Paseo de la Castellana, n.º 278-280: 5 delegados de prevención.
- Avenida de Burgos, 18: 3 delegados de prevención.
- Edificios Tucumán y el Pórtico: 3 delegados de prevención.
- Albasanz, 16: 3 delegados de prevención.
- Edificio Alvento: 3 delegados de prevención.
- José Abascal, 4: 3 delegados de prevención.
- Orense, 34: 3 delegados de prevención.
- Castellana, 257 (edificio Aresbank): 3 delegados de prevención.
- Agustín de Foxá, 27-29: 3 delegados de prevención.
- Centro de Tecnología: 3 delegados de prevención.
- Tres Cantos: 3 delegados de prevención.
- Calle Tarragona (Barcelona): 3 delegados de prevención.

El anterior texto se incluirá en los convenios colectivos de todas las empresas afectadas, como Disposición Adicional. Cuando los centros citados queden afectados por traslados, las partes firmantes del Acuerdo Marco estudiarán las modificaciones precisas.

4. Con motivo de la próxima inauguración del Campus de Méndez Álvaro en Madrid, se acuerda considerar el mismo como centro de trabajo único, comprendiendo a la totalidad de trabajadores de las distintas empresas del Grupo en él ubicados, a efectos de la designación de los Delegados de Prevención y de la constitución del Comité de

Seguridad y Salud, sustituyendo a los que pudieran existir en las distintas Empresas. De tal forma, se dotará a este nuevo centro de un único Comité de Seguridad y Salud, que estará compuesto por catorce miembros, designados por la Empresa, y el mismo número de Delegados de Prevención nombrados por la representación sindical de acuerdo a la siguiente regla:

1. Un Delegado de Prevención por cada opción sindical que en el momento de la firma del presente Acuerdo Marco tenga representación en los diferentes Comités de Seguridad y Salud de Madrid, y ello con el fin de garantizar y promover la participación de las opciones sindicales que actualmente tienen presencia en los diferentes Comités de Seguridad y Salud en Madrid en las políticas que sobre esta materia se lleven a cabo en el nuevo Campus.

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

Una vez constituido este comité, y según se vayan trasladando los trabajadores de los distintos centros de trabajo de Madrid al nuevo centro de trabajo en el Campus de Méndez Álvaro, se irán disolviendo los Comités de Seguridad y Salud que actuaban hasta ese momento en los diferentes centros de Madrid, a medida que se cierren tales centros de trabajo, a excepción del Centro de Tecnología y el edificio de Tres Cantos.

5. Dadas las especiales características de Rylesa, se acuerda constituir en esta empresa un Comité de Seguridad y Salud de ámbito general que sustituirá a todos los que en el momento actual existan en los distintos centros de trabajo de dicha empresa. El número de miembros se fijará conforme a la escala establecida en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, teniendo en cuenta el número total de trabajadores a nivel nacional.

9. Seguridad y salud laboral

Artículo 37. Seguridad y salud laboral.

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

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

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

37.1 De la acción preventiva:

La acción preventiva estará inspirada en los siguientes principios:

- Evitar y combatir los riesgos en su origen.
- Evaluar aquellos que no se puedan evitar.
- Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro, utilizándose los equipos de protección individual solo cuando no sea posible evitar los riesgos actuando sobre sus causas.
- Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

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

37.2 Planificación de la prevención.

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

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

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

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

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

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

37.3 Evaluación de riesgos.

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

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

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

En cuanto a sustancias químicas se aplicarán en los lugares de trabajo los límites de exposición indicados en el «Documento sobre límites de exposición profesional para agentes químicos en España» y su aplicación se realizará con los criterios establecidos en dicho documento, publicado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

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

37.4 Protección a la maternidad.

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

que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al puesto o función anterior.

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

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

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

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

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

Durante el periodo de vigencia del presente Acuerdo Marco, la Comisión de Seguridad y Salud Laboral del Grupo Repsol, en coordinación con las áreas técnicas y/o grupos de trabajo que pudieran constituirse, creará un grupo de trabajo dentro de la misma Comisión, que será el encargado de analizar las prácticas y los procedimientos existentes en las distintas empresas respecto a la protección de la maternidad, así como las propuestas que, a este respecto, realicen los representantes de los trabajadores, al objeto de proponer en su caso, líneas de actuación que puedan redundar en una mejor prevención y/o protección, efectuando, si procede, las oportunas modificaciones del procedimiento P-01 «Evaluación de riesgos laborales» en referencia a este asunto.

A los seis meses de la firma del VI A.M. este grupo de trabajo deberá presentar a la CSS un informe indicando los progresos realizados.

37.5 Protección a los menores.

En cumplimiento, aplicación y desarrollo de la legalidad vigente, antes de la incorporación al trabajo de jóvenes menores de dieciocho años y mayores de dieciséis, y previamente a cualquier modificación importante de sus condiciones de trabajo, el empresario deberá efectuar una evaluación de los puestos de trabajo a desempeñar por los mismos, teniendo especialmente en cuenta los riesgos específicos para la seguridad, la salud y el desarrollo de los jóvenes.

En todo caso, el empresario informará a dichos jóvenes y a sus padres o tutores que hayan intervenido en la contratación, de los posibles riesgos y de todas las medidas adoptadas para la protección de su seguridad y salud.

37.6 Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.

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

37.7 Vigilancia de la salud de los trabajadores.

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

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

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

Los datos relativos a la vigilancia de la salud serán puestos en conocimiento del trabajador y no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en su perjuicio.

Se llevará a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

Los reconocimientos médicos serán a cargo de la empresa.

Los reconocimientos que se efectúen por los Servicios Médicos de la Empresa, deberán tener en cuenta las características del puesto de trabajo o función desempeñada, la permanencia en el mismo, así como las materias primas o aditivos que se manipulen por el trabajador en cuestión.

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

Artículo 38. *Información, consulta y participación.*

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

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

1. La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones del trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.
2. La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la designación de los trabajadores encargados de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo. En este último caso se estará a lo previsto en el art. 1.4 del Real Decreto 604/2006.
3. La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.
4. El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.
5. Cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores.
6. Todo ello en los términos y condiciones establecidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

No obstante, y para facilitar la labor de información a los Delegados de Prevención, se creará un grupo de trabajo dentro de la Comisión de Seguridad y Salud del Acuerdo Marco, que se encargará de valorar la elaboración de un protocolo de información a los Delegados de Prevención.

A los seis meses de la firma del VI A.M. este grupo de trabajo deberá presentar a la CSS un informe indicando los progresos realizados.

Artículo 39. *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 37 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 L.P.R.L., no cuenten con Comité de Seguridad y Salud por no alcanzar el número mínimo de trabajadores establecido al efecto, las competencias atribuidas a aquél en la L.P.R.L. serán ejercidas por los Delegados de Prevención.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

b) Crédito horario.

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

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

Artículo 40. *Comité de seguridad y salud.*

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

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

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

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

órgano y técnicos en prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

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

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá con la periodicidad que sus normas de funcionamiento determinen, como mínimo una vez por trimestre, y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo.

40.1 Competencias del comité de seguridad y salud.

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

a. Aprobar sus normas de funcionamiento interno, teniendo en cuenta los criterios generales contenidos en el «Reglamento de funcionamiento de los Comités de Seguridad y Salud de Repsol YPF», que se adjunta como Disposición Adicional 2.^a

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.

40.2 Facultades del comité de seguridad y salud.

El Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:

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

2. Conocer 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 de la Empresa/Centro de trabajo.

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

Artículo 41. *Formación en materia de prevención.*

41.1 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.

41.2 De los delegados de prevención.

Los Delegados de Prevención recibirán la formación adecuada que les permita desarrollar las funciones asignadas, para lo cual se establecerán programas especiales dentro de los planes generales de formación de cada Empresa. Asimismo, se garantizará el curso de nivel intermedio, para los responsables de Salud Laboral de los Sindicatos firmantes del Acuerdo Marco.

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

Los planes y acciones de formación establecidos según lo indicado anteriormente se gestionarán de acuerdo con los procedimientos genéricos de formación vigentes, siendo el coste de los mismos imputado, en su caso, a las unidades a las que estén asignados los participantes de dichas acciones.

Artículo 42. *Comisión de seguridad y salud laboral del grupo Repsol YPF.*

Con el fin de realizar un seguimiento efectivo de la implantación de las políticas, normas y procedimientos, se crea la Comisión de Seguridad y Salud Laboral del Grupo Repsol YPF.

1. Composición:

Tres representantes de la Dirección y tres representantes por cada uno de los sindicatos firmantes del presente Acuerdo Marco.

2. Competencias:

- Ser consultada, facilitando una reunión al efecto de la comisión, con carácter previo a la adopción de medidas en las siguientes cuestiones:

1. La filosofía y líneas básicas de organización de los Servicios de Prevención.
2. Las modificaciones al Procedimiento de Evaluación de Riesgos Laborales.
3. Las políticas generales sobre Salud y Seguridad en el Trabajo.

- Promover las actuaciones y medidas que, a su juicio, mejoren los niveles de prevención de riesgos de las empresas de Grupo.

- Recibir información sobre:

1. Las medidas establecidas en el presente acuerdo para la coordinación de empresas contratistas.
2. Los índices de accidentabilidad en el Grupo.
3. Las políticas y programas generales en materia de medio ambiente.

3. Funcionamiento:

Se reunirá con una periodicidad mínima de al menos tres veces al año.

En el supuesto de que durante la vigencia del VI Acuerdo Marco se produjeran modificaciones legislativas que afecten a lo establecido en este Capítulo, esta Comisión estudiará y propondrá las adaptaciones necesarias en la redacción del presente Acuerdo Marco.

4. Reglamento de funcionamiento de la Comisión de Seguridad y Salud del Grupo Repsol:

1. Objetivo y alcance.

El presente reglamento pretende establecer los criterios básicos acerca de la composición y funcionamiento de la Comisión de Seguridad y Salud del Grupo Repsol (CSS).

El ámbito geográfico de actuación de la CSS se limita a España.

2. Composición.

La Comisión estará compuesta por tres representantes de la Dirección y tres representantes de cada uno de los sindicatos firmantes del Acuerdo Marco, cuyos nombramientos y ceses corresponderán a los Grupos a los que representan.

Uno de los tres representantes de la Dirección ejercerá como Presidente de la Comisión, quien nombrará Secretario entre los miembros de su Grupo.

Asimismo, se nombrarán tres portavoces, uno por parte de la Dirección y uno por cada uno de los sindicatos firmantes del VI Acuerdo Marco.

Son funciones del Secretario:

- Elaborar la convocatoria de las reuniones de la Comisión a instancias del Presidente, así como las citaciones a los miembros del mismo. A tal fin, solicitará los temas a tratar y establecerá el orden del día en función de las propuestas recibidas.
- Preparar las reuniones de la Comisión.
- Elaborar las actas de las sesiones y las posteriores modificaciones en función de los comentarios recibidos, entregando una copia del acta final con la firma original a cada uno de los grupos, quedando un original en los archivos de la Secretaría.
- Proceder a la elaboración y distribución de la documentación necesaria o de interés para la realización de las reuniones de la Comisión.
- Comunicar al Presidente de la Comisión las solicitudes de reuniones extraordinarias.

A las reuniones de la Comisión asistirá el Servicio de Prevención Mancomunado Central en calidad de vocal técnico, así como los asesores y expertos que las partes consideren convenientes, previa comunicación al Secretario de la Comisión. Tanto el SPMC como los asesores invitados participarán en las reuniones con voz y sin voto.

En caso de que alguno de los miembros no pudiera asistir a la reunión, podrá acudir a la misma un sustituto designado por el grupo al que represente, previa comunicación al Secretario de la Comisión.

Cuando las circunstancias lo requieran, se estudiará la modificación de la composición de la Comisión, teniendo en cuenta para ello las funciones que dicha Comisión tenga atribuidas en cada momento.

3. Funciones de la Comisión de Seguridad y Salud.

Serán funciones de la Comisión:

- Promover las acciones y medidas que, a su juicio, mejoren los niveles de Prevención de Riesgos Laborales en el Grupo Repsol en España.
- Realizar el seguimiento del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.
- Proponer a la Dirección del Grupo programas anuales, incluyendo la formación e información que se debe impartir a los trabajadores.
- Creación y disolución al término de su actuación de los Grupos de Trabajo que considere necesarios para el desarrollo de sus funciones y competencias, en los que se especificará tanto los objetivos y tareas a desarrollar y, en su caso, el plazo en el que deben presentarse los resultados parciales y las conclusiones finales.

- Recabar y emitir cuanta información estime oportuna de los responsables o de los delegados de prevención de los centros de trabajo de las distintas Empresas del Grupo.
- Recabar información y asesoramiento, en cuantas cuestiones le sean de interés, de los Servicios de Prevención de la Empresa y de los Organismos Públicos Especializados.
- Recabar información de las modificaciones en la normativa, organización y procesos productivos, que puedan repercutir en la salud de los trabajadores.
- Recabar información puntual de todos los accidentes de trabajo de carácter muy grave, así como de las enfermedades profesionales producidas en la Empresa. De la misma forma, se le informará de aquellos incidentes que por sus características tengan especial relevancia.

4. Funcionamiento de la Comisión de Seguridad y Salud.

La Comisión se reunirá con carácter ordinario, con una periodicidad mínima de tres veces al año, o con carácter extraordinario cuando así lo estime oportuno la Presidencia, y/o algunos de los Portavoces en función de las solicitudes de las partes. En cualquier caso, se justificarán los casos en que se desestime llevarlas a cabo. Al respecto, al comienzo de cada ejercicio, se fecharán las reuniones ordinarias.

El Secretario de la Comisión solicitará a las partes los puntos del orden del día y realizará las oportunas convocatorias de reunión con antelación suficiente. Dichas convocatorias irán acompañadas del acta de la reunión anterior y de la documentación que se estime necesaria, indicando día, lugar y hora de la sesión.

El orden del día de las reuniones ordinarias de la Comisión, incluirá la lectura y, en su caso, aprobación del acta de la reunión anterior.

La Secretaría de la Comisión levantará acta de cada reunión que, tras su aprobación por las partes, será firmada en la siguiente reunión.

El acta contendrá, como mínimo:

- Indicación de las personas asistentes.
- Orden del día de la reunión.
- Circunstancias de lugar y tiempo en que se ha celebrado.
- Resumen y conclusiones de los asuntos tratados.
- Acuerdos adoptados y, en su caso, su seguimiento.

Cualquier propuesta de reforma del presente Reglamento deberá ser presentada a la Comisión. Presentada una propuesta de reforma, la Comisión decidirá, según el alcance y contenido de la misma, bien someterla a debate, bien remitirla a un Grupo de Trabajo que se creará específicamente para ello, con la composición y mandato que determine la propia Comisión.

5. Medidas de coordinación en caso de accidentes.

La Comisión nombrará a los portavoces que serán los encargados de recibir la comunicación correspondiente en caso de accidentes.

Independientemente de los protocolos de comunicación empleados en el caso de accidente en las distintas empresas del Grupo, con la representación legal de los trabajadores, y cuando en cualquiera de las mencionadas empresas se produzca un accidente muy grave, la Dirección de la Empresa lo comunicará de forma inmediata al responsable que designe cada Sindicato (uno por Sindicato firmante del Acuerdo Marco).

Artículo 43. 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.

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

2. Coordinación externa.

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

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

Asimismo, en los casos de paradas generales o grandes reparaciones el Comité de Seguridad y Salud Intercontratas se reunirá con el Comité de Seguridad y Salud de la empresa principal, con una antelación mínima de 15 días al inicio de la parada para analizar toda la programación de la misma y medidas de seguridad e higiene contempladas durante su desarrollo, así como para proponer aquellas medidas que considere necesarias para la mejora de los aspectos preventivos de esta actividad laboral.

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

3. Ámbito de Aplicación.

La regulación contenida en el presente artículo se aplicará en las sociedades y centros de la forma siguiente:

- Repsol Química en sus centros de Tarragona y Puertollano.
- Dynasol.
- Repsol Petróleo en sus centros de Puertollano, Cartagena, Tarragona y A Coruña.
- Repsol YPF en su centro del CTR.
- Rylesa en único comité de ámbito nacional.
- Campsared.
- Repsol Butano.

4. Gestión de la actividad de los Comités Intercontratas.

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

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

Artículo 44. *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:

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

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

3. Cada uno de los sindicatos firmantes del presente acuerdo, podrá designar un Delegado de Medio Ambiente de entre los Delegados de Prevención, para las empresas del Grupo Repsol en España de acuerdo a lo siguiente:

- Repsol Química: 1 de ámbito nacional.
- Repsol Petróleo: 1 de ámbito nacional.
- Repsol YPF, S.A.: 1 en el CTR (Móstoles) y 1 en el Campus de Méndez Álvaro (Madrid).
- Rylesa: 1 de ámbito nacional.
- Campsared: 1 de ámbito nacional.
- Repsol Butano: 1 de ámbito nacional.
- Ripsa: 1 para todas sus plataformas.
- General Química y Polidux: Sólo uno de los actuales Delegados de Prevención podrá asumir las competencias de Delegado de Medio Ambiente.

Estos Delegados de Medio Ambiente tendrán asignadas las siguientes competencias:

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

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

10. *Plan de movilidad*Artículo 45. *Movilidad y seguridad vial.*

Durante la vigencia del VI Acuerdo Marco, se establecerá la estrategia y directrices básicas de la compañía referentes a Movilidad y Seguridad Vial para lo que se valdrá de las siguientes líneas guía:

- Creación de un Grupo de Trabajo específico.
- Coordinación de dicho Grupo con los distintos Negocios y Áreas Corporativas.
- Participación de los Representantes de los Trabajadores.

A los seis meses de la firma del VI Acuerdo Marco, este grupo de trabajo deberá presentar a la CSS un informe indicando los progresos realizados.

Artículo 46. *Diseño de un plan de movilidad.*

Durante la vigencia del VI Acuerdo Marco, y con motivo del traslado al nuevo Campus de Repsol, se diseñará un Plan de Movilidad, que podrá servir como referencia piloto para el resto de las líneas de negocio del Grupo.

11. *Promoción integral de la salud*

Artículo 47. *Promoción integral de la salud.*

Durante el periodo de vigencia del presente Acuerdo Marco, las partes firmantes mantendrán los esfuerzos en materia de promoción integral de la salud y el bienestar de las personas.

A tal efecto, y sin ser exhaustivos, se prestará atención especial a aspectos tales como consumo de alcohol y drogas, tabaquismo, nutrición, actividad física, riesgos cardiovasculares, etc.

La Comisión de Seguridad y Salud del Grupo Repsol, compuesta por representantes de la Dirección y de los sindicatos firmantes del presente Acuerdo Marco según lo establecido en el artículo 42, en coordinación con las áreas técnicas relevantes y/o grupo de trabajo que pudiera constituirse, analizará las actuaciones que en esta materia se puedan llevar a cabo.

12. *Comisión de información y seguimiento en materia de política industrial*

Se constituirá una Comisión de Información y Seguimiento, con vigencia hasta el 31 de diciembre del 2013, compuesta por un máximo de ocho miembros por la Dirección del Grupo y ocho por la Representación Sindical firmante del presente acuerdo. La comisión designará además un secretario sin voz ni voto entre el personal del Grupo.

Artículo 48. *Funciones.*

48.1 De la comisión.

- Estudio de los planes de carácter industrial, económico y financiero que afecten a la política laboral del Grupo y de la política de empleo y relaciones industriales del conjunto del Grupo.

- Emitir informes y elaborar propuestas relativas a los puntos enumerados en los apartados anteriores, así como a la estrategia de la organización del trabajo en el Grupo, de las que se recibirá respuesta en un tiempo razonable. Una vez elaborado el borrador del Informe Anual de Responsabilidad Corporativa, se mantendrá una reunión de la Comisión a fin de darle a conocer los aspectos fundamentales del Informe, al objeto de recoger y valorar las sugerencias de sus miembros.

- Análisis y discusión en orden a conseguir acuerdos en materia de organización del trabajo, de las relaciones laborales y del empleo, contratación de personal, seguridad y salud laboral y de la formación profesional, así como la adopción, en su caso, de las medidas correctoras que se estimen convenientes para el mejor cumplimiento de los fines propuestos.

- Seguimiento, a nivel global, del sistema de retribución variable por objetivos.

48.2 De los miembros de la comisión.

- Asistir a las reuniones y participar en los debates, exponiendo su opinión y formulando las propuestas que estimen pertinentes.
- Proponer la inclusión de puntos a tratar en el orden del día.
- Solicitar y recibir información y documentación que estimen necesaria para el cumplimiento de las funciones asignadas.

48.3 El secretario.

- Levantar acta de las reuniones y remitirla a cada miembro de la comisión.
- Efectuar las oportunas notificaciones y citaciones.
- Cualquier otra inherente a su condición de secretario.

Artículo 49. *Reuniones.*

- La comisión se reunirá con carácter ordinario una vez cada seis meses, y en sesión extraordinaria cuando lo soliciten la mitad de sus miembros.
- La convocatoria la hará el secretario, mediante notificación escrita a los miembros de la comisión con diez días de antelación en las sesiones ordinarias, adjuntándoles el orden del día con la documentación correspondiente.
- La notificación de las sesiones extraordinarias se efectuará con la antelación que sea posible en cada caso.
- De cada reunión se levantará la correspondiente acta.

13. *Solución extrajudicial de conflictos laborales*

Artículo 50. *Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales.*

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

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

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

Los conflictos laborales que se susciten en un solo centro de trabajo, o en varios centros de trabajo radicados en una sola Comunidad Autónoma, quedarán sometidos al procedimiento de resolución extrajudicial que se regula en los artículos restantes del presente Título, sin perjuicio de lo dispuesto en el presente Acuerdo sobre intervención previa de las Comisiones Paritarias de Empresa y de la Comisión de Seguimiento.

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

Artículo 51. *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 52. *Procedimientos.*

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.

Funciones de solución extrajudicial de conflictos laborales de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Marco.

El estudio y debate de la cuestión en conflicto por parte de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Marco, en plenario o a través de una subcomisión delegada al efecto, será paso previo imprescindible para la aplicación de los mecanismos previstos en los artículos siguientes, cualquiera que sea el ámbito del conflicto. Los acuerdos alcanzados en el ejercicio de esta función previa, tendrán la misma fuerza de obligar que se atribuye a los acuerdos en mediación y a los laudos arbitrales en el presente título. Durante el período fijado para el estudio y debate de la cuestión, las partes se abstendrán de adoptar cualquier otra medida dirigida a la solución del conflicto, incluidas la huelga y el cierre patronal. El plazo para la finalización del presente procedimiento será de diez días, salvo en caso de intervención previa a una huelga, que será de setenta y dos horas, y en el supuesto de discrepancia durante el periodo de consultas del procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos, que será de siete días. Si, transcurridos los plazos establecidos respectivamente para cada uno de los supuestos contemplados desde la interposición del conflicto ante la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Marco, esta no se hubiera podido reunir, se dará por cumplido este trámite.

La mediación.

El procedimiento de mediación será obligatorio cuando lo solicite una de las partes legitimadas. No obstante, la mediación será preceptiva como requisito preprocesal para la interposición de una demanda de conflicto colectivo ante la Jurisdicción Laboral por cualquiera de las partes.

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

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

La legitimación para solicitar la mediación corresponde también, una vez agotados los trámites previos de resolución fijados en los epígrafes A) y B), a una u otra parte de las representadas en la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Marco.

En el caso de que el ámbito del conflicto afecte a empresas o centros de trabajo ubicados en más de una comunidad autónoma, será el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) el que actúe como mediador. En los conflictos que afecten a un único centro de trabajo o a varios dentro de la misma comunidad autónoma y cuyas consecuencias no fueran susceptibles de afectar a otros centros fuera de dicha comunidad, a petición de una de las partes, se podrá solicitar la mediación ante el órgano mediador de la comunidad autónoma, si existiere, o ante la Dirección General de Trabajo de la comunidad autónoma. La mediación comenzará de inmediato y no estará sujeta a reglas especiales, salvo las que expresamente fije el mediador. El plazo para la finalización del procedimiento será de diez días, salvo en caso de mediación previa a una huelga, en que será de setenta y dos horas.

En todos los casos, el procedimiento de mediación terminará con la constatación de uno de los siguientes resultados:

- Avenencia. El acuerdo, que se formalizará por escrito, tendrá la misma eficacia que lo pactado en Convenio Colectivo, dentro del ámbito de representación de las partes. Una copia del acuerdo se presentará a la Autoridad Laboral para su registro.
- Desavenencia. El mediador actuante levantará acta registrando la ausencia de acuerdo y dando por cumplido el trámite.
- Acuerdo de sometimiento de la cuestión a arbitraje.

Procedimiento específico en los supuestos de huelga.

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

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

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

La comparecencia a la correspondiente instancia mediadora es obligatoria para ambas partes, como consecuencia del deber de negociar implícito a la naturaleza de esta mediación. El mediador o mediadores podrán formular propuestas para la solución del conflicto que deberán tenerse por no puestas en caso de no ser aceptadas por las partes. El escrito de comunicación formal de la convocatoria de huelga deberá especificar que se ha intentado la mediación en los plazos anteriormente indicados o que, llevada a cabo, ésta se ha producido sin acuerdo. De no acreditarse por los convocantes tal circunstancia, se entenderá que la huelga no se encuentra debidamente convocada.

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

El arbitraje.

Mediante el procedimiento de arbitraje las partes en conflicto acuerdan voluntariamente encomendar a un tercero sus divergencias y aceptar de antemano la solución que éste dicte. El procedimiento de arbitraje podrá promoverse sin agotamiento previo del de mediación o durante su transcurso o tras su finalización.

La legitimación para promover el procedimiento de arbitraje y para acordar su aplicación corresponde también a la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Marco, por acuerdo unánime de las partes en ella representadas.

La iniciación del procedimiento de arbitraje se comunicará a la Autoridad Laboral a efectos informativos. Una vez iniciado el procedimiento, las partes no podrán renunciar al mismo hasta la emisión final del laudo arbitral.

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

En el cumplimiento de su función el árbitro podrá pedir el auxilio de las partes o de expertos externos y garantizará en todo caso los principios de audiencia y contradicción. La duración del proceso arbitral será la que establezcan las partes, con un mínimo de diez días.

El arbitraje finalizará con uno de los siguientes resultados:

- Emisión del laudo arbitral: La resolución arbitral será vinculante e inmediatamente ejecutiva desde su recepción en la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Marco, quien la remitirá a la Autoridad Laboral para su depósito, registro y publicación cuando ello proceda. Sólo será recurrible, por la vía prevista en 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.

14. *Derechos sindicales*

Artículo 53. *Derechos sindicales.*

Se dotará a los Sindicatos firmantes del Acuerdo Marco de los medios necesarios para realizar el correcto seguimiento del mismo.

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

- Un local adecuado, dotado de mobiliario y teléfono, y un tablón de anuncios. Salvo que las circunstancias permitan otra cosa, estos medios serán compartidos, pero en todo caso se garantizará un archivador cerrado para cada sección sindical de sindicato con representación en el comité del centro. En los centros multiempresa, la dotación será única por opción sindical, es decir, las secciones de empresa de cada sindicato compartirán los medios facilitados.

- El material de oficina necesario, incluida la reproducción por medios mecánicos o de fotocopiado, para cuya utilización se seguirán las normas establecidas en cada centro de trabajo. A estos efectos, cada sección sindical propondrá a la Dirección de su centro un presupuesto anual de material de oficina y fotocopiado.

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

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

Disposición adicional primera.

Contratos para la formación:

- Administrativos.
- Ordenanza/Conductor de Turismo.
- Operador Planta Asfaltos.
- Operario entrada R. Butano.
- Analista/Ensayista.

Disposición adicional segunda.

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 41 del VI ACUERDO MARCO.

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

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.

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 Disposición Adicional.

Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán antes de su puesta en práctica, y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de:

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.

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.

Disposición adicional tercera.

Retorno al ámbito de convenio de personal excluido de convenio no directivo.

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 participe, viera mermada la aportación de la empresa a dicho Plan, se procedería a su regularización mediante la creación de un nuevo concepto retributivo cuyo importe recogiera la citada merma, actualizable a la misma tasa de variación del convenio. Dicho concepto no formaría parte del salario computable a efectos de aportación al Plan de Pensiones. Si las aportaciones obligatorias totales sumadas a este último concepto fueran superiores al límite máximo de aportación anual establecido en cada momento en las especificaciones del Plan, en nuevo concepto se reducirá en la cuantía precisa para no superar dicho límite.

Disposición adicional cuarta.

Comisión de estudio para el desarrollo de un sistema de evaluación.

Se acuerda crear una Comisión de Estudio para el Desarrollo de un Sistema de Evaluación que sea de aplicación en todas las actividades relacionadas con la Gestión de Personas, incluyendo posibles sistemas de aceleración de promociones en las carreras profesionales, DCP's, etc.