

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

6060 *Resolución de 19 de abril de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el XI Convenio colectivo de Repsol Química, SA.*

Visto el texto del XI Convenio colectivo de la empresa Repsol Química, S.A. (Código de Convenio n.º 90004411011987), que fue suscrito con fecha 14 de febrero de 2012, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por las secciones sindicales de UGT, CC.OO. y STR, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el 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 Empleo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 19 de abril de 2012.—El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

XI CONVENIO COLECTIVO DE REPSOL QUÍMICA, S.A.

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación y disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

Las normas contenidas en el presente convenio colectivo afectarán a todos los centros de trabajo de Repsol Química, S.A., sitos en territorio nacional. A los trabajadores de nacionalidad española que presten servicios en centros de trabajo radicados en el extranjero, se les aplicarán las condiciones del país de residencia, si en su conjunto resultasen más beneficiosas.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

1. Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo serán de aplicación a todos los trabajadores de la plantilla de la empresa que están prestando servicios en la misma en la fecha de su entrada en vigor, o que se contraten durante la vigencia del mismo, excepto el personal que expresamente regule sus condiciones de trabajo mediante contrato individual al margen del convenio colectivo.

2. Personal excluido de convenio no directivo. Retorno al ámbito de aplicación del convenio colectivo.—La reincorporación al ámbito de aplicación del convenio colectivo por

parte del personal excluido no directivo (o que proviniera de dicha situación, en cuyo caso se regirá por lo previsto en su contrato) se producirá sin merma de la retribución fija del trabajador, mediante la asignación en el grupo y nivel de convenio cuyo salario base o salario asignado sumado al plus de antigüedad resultante de haber mantenido su cómputo durante todo el periodo de permanencia como excluido de convenio y al resto de conceptos retributivos de convenio que le sean aplicables, esté 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. En caso de existir compromisos anteriores más beneficiosos para el trabajador, se estudiarán de forma individual para adaptarlos 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.

Artículo 3. *Vigencia.*

El presente convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2011, extendiéndose su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2013, salvo los artículos en los que expresamente se establezca otra vigencia.

La denuncia del convenio podrá realizarse por cualquiera de las partes firmantes, de acuerdo con la normativa legal vigente con un preaviso de dos meses.

Artículo 4. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico indivisible y a efectos de su aplicación práctica será considerado globalmente. La anulación por la jurisdicción competente de cualquiera de los artículos que se enumeran a continuación, determinará la nulidad radical de la totalidad del convenio:

Capítulo III: Artículos 9 al 14, ambos inclusive.

Capítulo IV: Artículo 16 (apartado régimen económico).

Capítulo VII: Artículos 29 al 33, ambos inclusive.

Capítulo VIII: Artículos 34 al 40, ambos inclusive.

Artículo 5. *Compensación y absorción.*

En cuanto a compensación y absorción se estará a lo legislado sobre la materia o que se dicte en el futuro.

Artículo 6. *Garantía personal.*

En el caso de que existiese algún trabajador que tuviera condiciones especiales de trabajo y económicas establecidas con anterioridad a este convenio, le serán respetadas,

manteniéndose con carácter estrictamente personal, siempre que examinadas en su conjunto fuesen más beneficiosas que las establecidas en este convenio.

Artículo 7. *Integridad del convenio.*

Ambas partes se comprometen a que durante la vigencia del convenio colectivo no se llevará a cabo modificación del texto articulado salvo por acuerdo en el seno de Comisión de Seguimiento e Interpretación del Convenio, ratificado posteriormente por la Comisión Negociadora.

En caso de duda interpretativa de algún aspecto del convenio, se trasladará a la Comisión de Seguimiento.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 8. *Organización del trabajo.*

1. La organización del trabajo, dentro de las disposiciones legales de carácter general, es facultad de la Dirección de la empresa. No obstante ésta informará y oír a los Sindicatos firmantes del presente convenio, y delegados sindicales legalmente reconocidos en la empresa, en aquellas cuestiones de organización y procedimiento que por su importancia afecten a los intereses o al desarrollo profesional de los trabajadores, comunicándoles las decisiones que se adopten antes de que se publiquen con carácter general.

La modificación de los organigramas de cada centro de trabajo que afecte al volumen de puestos de trabajo, deberá ser puesta en conocimiento de los Sindicatos firmantes del presente convenio y de los delegados sindicales legalmente reconocidos del centro de trabajo afectado, con objeto de que emitan informe en relación con la modificación proyectada. Para que este informe pueda ser elaborado con suficientes elementos de juicio, la representación de la Dirección del centro de trabajo respectivo comunicará a la Representación de los trabajadores los criterios en que se haya basado para introducir la modificación y las medidas organizativas que conduzcan a su implantación. La Representación de los trabajadores podrá emitir informe en el plazo de quince días naturales contados a partir de la fecha de la comunicación en el que se hagan constar sus puntos de vista sobre la modificación propuesta.

Una vez cumplidos los trámites previstos en el párrafo anterior, la Dirección resolverá lo que, a su juicio, proceda, dando cuenta a los Representantes sindicales de la decisión adoptada.

2. A través de los mecanismos de participación sindical se facilitará información y justificación objetiva de las previsiones de plantilla, con datos como bajas y altas previstas en la empresa, tipos de contratación y justificación 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 lo hubiera, del personal disponible y propuestas para su acoplamiento en puestos de estructura, movilidades previstas a nivel de empresa e ínter empresas, si es que las mismas son necesarias, etc.

3. En concreto, la Representación sindical será informada semestralmente de los contratos de servicio suscritos por la Dirección, con expresión del objeto del contrato y volumen de empleo.

4. La organización del trabajo en Repsol Química está basada en el proceso continuo, ya que, debido a necesidades técnicas y organizativas, se realiza las 24 horas del día y durante los 365 días del año, aun cuando eventualmente pueda pararse por razones de mantenimiento, fuerza mayor y otras.

5. Se tendrá informados a los Representantes legales de los trabajadores y a los delegados sindicales reconocidos en la empresa, de aquellas decisiones que vinculan el futuro de la compañía y puedan influir sustancialmente en la evolución de la misma, así

como de la trayectoria que sigan los planes previstos en sus distintas fases. Esta información, siempre que la índole de la decisión lo permita, se facilitará con antelación suficiente para que los Representantes de los trabajadores puedan emitir informe.

6. Se entenderá por puesto o área de trabajo el conjunto de funciones, deberes, atribuciones y responsabilidades asignadas a uno o más trabajadores que se clasificarán en el grupo profesional que proceda de acuerdo con las definiciones recogidas en el artículo 10 del presente convenio colectivo.

CAPÍTULO III

Clasificación profesional

Artículo 9. *Clasificación profesional.*

1. Los trabajadores afectados por el presente convenio, en atención a su titulación y/o a sus aptitudes profesionales, así como al contenido general de la prestación, se clasificarán en grupos profesionales.

2. Cada trabajador deberá desempeñar básicamente las funciones propias de su área de trabajo. No obstante, si dichas funciones no ocupasen plenamente su jornada laboral, los trabajadores realizarán los trabajos que se les asignen, siempre de acuerdo a su formación, experiencia y grupo profesional.

3. Se entiende por área de trabajo el conjunto de funciones, deberes, atribuciones y responsabilidades asignadas a uno o más trabajadores y que están encuadradas en un mismo grupo profesional.

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

5. Es deber básico del trabajador cumplir con las obligaciones completas de su trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia, contribuir a la mejora de la productividad, así como observar las medidas de seguridad, higiene y medio ambiente y los procedimientos de calidad que se adopten.

Artículo 10. *Grupos profesionales.*

Los grupos profesionales que se establecen en función de las titulaciones/aptitudes profesionales y contenido general de la prestación son:

Técnicos Superiores.
Técnicos Medios.
Mandos Intermedios.
Administrativos.
Especialistas Técnicos.
Oficiales Cualificados.
Subalternos/Operarios.

Técnicos Superiores. Titulación/aptitudes profesionales: Título académico superior o nivel de conocimientos equivalente a juicio de la Dirección.

Contenido de la prestación: Desempeña funciones con mando o sin él, propias de su titulación y experiencia.

Técnicos Medios. Titulación/aptitudes profesionales: Título académico de grado medio o nivel de conocimientos equivalente a juicio de la Dirección.

Contenido de la prestación: desempeña funciones con mando o sin él, propias de su titulación y experiencia.

Mandos Intermedios. Titulación/aptitudes profesionales: Formación a nivel de BUP, FP II o conocimientos equivalentes a juicio de la Dirección.

Contenido de la prestación: Tiene mando directo sobre personal del mismo o distinto grupo profesional, coordinando y supervisando el trabajo de éstos y realiza asimismo funciones y tareas propias de su formación y experiencia.

Especialistas Técnicos. Titulación/aptitudes profesionales: Formación a nivel de BUP, FP II o conocimientos equivalentes a juicio de la Dirección y nivel mínimo de experiencia requerida.

Contenido de la prestación: Con o sin mando directo sobre personal del mismo o distinto grupo profesional, realiza funciones de carácter técnico (en oficinas técnicas, laboratorios, instalaciones productivas, etc.), realizando trabajos con una cierta supervisión.

Administrativos. Titulación/aptitudes profesionales: Formación a nivel de BUP, FP II o conocimientos equivalentes a juicio de la Dirección y nivel mínimo de experiencia requerida.

Contenido de la prestación: Con o sin mando directo sobre personal del mismo o distinto grupo profesional, realiza funciones de carácter administrativo (en oficinas, laboratorios, instalaciones productivas, etc.), realizando trabajos con una cierta supervisión, y pudiendo a su vez ejercer supervisión sobre la ejecución de trabajos de otras personas.

Oficiales Cualificados. Titulación/aptitudes profesionales: Formación a nivel de FP I, FP II o conocimientos equivalentes a juicio de la Dirección y nivel mínimo de experiencia requerida.

Contenido de la Prestación: realiza funciones en especialidades propias de la empresa o en oficios clásicos a partir de una suficiente corrección y eficiencia, pudiendo ejercer, en niveles de desarrollo, supervisión sobre el trabajo de otras personas.

Subalternos/Operarios. Titulación/aptitudes profesionales: Formación a nivel de FP I, FP II o conocimientos equivalentes a juicio de la Dirección y nivel mínimo de experiencia requerida.

Contenido de la Prestación: realiza funciones en tareas concretas y determinadas que exigen cierta práctica y especialidad, pero que no tienen el grado de complejidad o calificación de las exigidas a los oficiales cualificados.

Artículo 11. *Niveles retributivos.*

1. Para cada grupo profesional se establece una banda retributiva, distinguiéndose dentro de ella tres niveles en función del desempeño y desarrollo profesional:

a) Nivel de entrada: Corresponde al nivel inferior de la banda retributiva. Se aplicará a los trabajadores de nuevo ingreso, que permanecerán en él durante los dos primeros años de actividad laboral en la empresa.

b) Nivel básico: Es el nivel retributivo fijado dentro de la banda de retribución para el desempeño normal de las funciones del área de trabajo con el grado de experiencia requerido. El nivel básico de cada grupo profesional es el mismo para todas las funciones integradas en él.

c) Nivel de desarrollo: Son los niveles superiores al nivel básico incluidos en la banda retributiva del grupo profesional, a los que podrá acceder el trabajador a través de acciones de desarrollo profesional.

Dentro de las tablas salariales del presente convenio colectivo, se establecen los siguientes niveles de entrada, básico y de desarrollo para cada uno de los grupos profesionales, cuyos valores para 2011 figuran en el artículo 34:

Grupos profesionales	Nivel entrada	Nivel básico	Nivel desarrollo
Técnicos superiores	8	7	6 al 1
Técnicos medios	9	8	7 al 3
Mandos intermedios	11	10	9 al 6
Especialistas técnicos	12	11	10 al 7
Oficiales cualificados	13	12	11 al 8
Administrativos	14	13	12 al 8
Subalternos/Operarios	15	14	13 al 10

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

Existirán los siguientes grados de desempeño:

Grado de desempeño normal: El desarrollo normal del área de trabajo se alcanza cuando, a juicio de la Dirección, se cumplen los objetivos generales del área con un nivel de eficacia, eficiencia y calidad adecuados, mediante el desarrollo de las funciones asignadas al mismo.

Se corresponde con los siguientes criterios:

Conocimientos que aseguran la realización de las funciones en las adecuadas condiciones de eficacia, calidad y productividad.

Asunción de la responsabilidad sobre los aspectos de su trabajo relacionados con las actividades asignadas.

Potenciación del trabajo en equipo para mejorar la eficacia de su unidad o área de trabajo.

Desarrollo de las funciones requiriendo solamente una supervisión periódica por parte de su superior.

En los supuestos de personal con mando, contribución a la formación de los trabajadores asignados a su unidad.

El personal de nuevo ingreso se incorporará a su área de trabajo a través del nivel salarial de entrada correspondiente al grupo profesional en el que esté encuadrado, en donde permanecerá dos años, adquiriendo los conocimientos necesarios para el desempeño normal del mismo. A partir del segundo año iniciará su desarrollo profesional (anexo II).

Grado de desarrollo profesional: El ocupante del área de trabajo podrá alcanzar un desempeño superior al mismo, mediante una mayor formación y un nivel de competencia y aportación, adquiriendo la capacitación necesaria para desempeñar otras funciones del mismo o distinto grupo profesional, atendiendo a los siguientes criterios:

Acumulación y puesta en práctica de conocimientos y experiencia, traducidos en un mejor desempeño, incrementando eficacia y productividad.

Mayor contribución a los resultados de la unidad.

Ampliación en la autonomía e iniciativa en el desempeño del trabajo.

Colaboración y contribución activamente en la formación del personal de su unidad.

Eficacia y buen potencial para ocupar posiciones mas elevadas en la estructura.

A tal efecto, y tanto en lo que se refiere al desempeño normal como al desarrollo profesional, se adjunta como anexo II, el Acuerdo sobre desarrollo Profesional del personal de nuevo ingreso que, para todos los grupos profesionales, es un compendio de formación, desempeño y tiempo de permanencia en las distintas posiciones que componen el área de trabajo.

El desarrollo profesional y consiguiente promoción económica, en todos los grupos profesionales, salvo en los de técnicos superiores y medios, se ajustará a los programas de capacitación y desarrollo, cuya implantación deberá obedecer a las necesidades organizativas de las distintas actividades de la empresa y a objetivos de mayor potencial en determinadas áreas de trabajo, que en cada caso sean necesarias a juicio de la Dirección. Se adjunta como anexo III la norma interna sobre acciones de desarrollo profesional.

Artículo 12. *Garantías profesionales.*

1. Cada trabajador quedará encuadrado en un grupo profesional.

2. La prestación debida por cada trabajador quedará delimitada por el grupo profesional y, en su caso, por los grupos profesionales equivalentes en los términos contenidos en el artículo 20 apartado 2.

3. La inclusión con carácter habitual de funciones propias de un grupo profesional distinto a aquel en el que esté encuadrado un trabajador, se realizará por vía de ADP.

4. En el caso de que un trabajador haya estado encuadrado en distintos grupos profesionales, la garantía profesional será la del nivel retributivo básico del grupo profesional de mayor nivel básico, siempre que haya sido desempeñado por el trabajador durante un período mínimo de dos años, consecutivos o alternos.

Artículo 13. *Promoción y desarrollo profesional.*

La promoción y desarrollo de los trabajadores se efectuará a través de Acciones de Desarrollo Profesional (ADP).

Las acciones de desarrollo profesional se programarán en razón de las necesidades organizativas que sea necesario implantar a juicio de la Dirección.

Los Sindicatos firmantes del convenio podrán proponer asimismo acciones para su consideración por la Dirección.

La participación en las mismas es voluntaria, pudiendo cada trabajador concurrir a los programas que, en función de los requisitos exigidos, se adapten a sus características profesionales.

Las acciones de desarrollo profesional se realizarán de acuerdo a la norma interna de acciones de desarrollo, que se adjunta como anexo III.

El tratamiento económico se realizará mediante la progresión dentro de la tabla de niveles o, en su caso, mediante la asignación de complementos de puesto de trabajo.

Artículo 14. *Cómputo de los períodos de permanencia.*

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

2. Tiempo de permanencia en el nivel de entrada.—La progresión en las escalas clasificatorias es consecuencia directa del reconocimiento de la experiencia y conocimientos adquiridos en el puesto de trabajo, así como de su mantenimiento actualizado. Por tanto, en aquellos casos en que se formalice un contrato con diferente empresa del Grupo Repsol con un trabajador o trabajadora que previamente hubiera suscrito con una empresa del Grupo Repsol 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.

3. 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 convenio colectivo.

CAPÍTULO IV

Política de empleo

Artículo 15. *Período de prueba.*

1. El ingreso de los trabajadores fijos se entenderá a título de prueba, cuyo período será variable, según el grupo profesional del contratado, que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

a) Grupos profesionales de Técnicos superiores, Técnicos medios y Mandos intermedios: Seis meses.

b) Grupos profesionales de Especialistas técnicos, Administrativos, Oficiales cualificados y Operarios/Subalternos: tres meses.

2. Transcurrido el período de prueba, los trabajadores ingresarán como fijos de la plantilla, computándose a todos los efectos el tiempo transcurrido durante el período de prueba. La situación de incapacidad transitoria interrumpirá el cómputo de este período, que se reanudará a partir de la fecha de la incorporación efectiva al trabajo.

Artículo 16. *Contratos en prácticas o para la formación.*

El contrato para la formación 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.

Régimen económico: Los contratos en prácticas o para la formación que pudieran celebrarse durante la vigencia del presente convenio, estarán sometidos al siguiente régimen económico y legal:

a) Titulados superiores y Técnicos de grado medio: Según el régimen establecido por la normativa del grupo Repsol.

b) Resto de trabajadores: En caso de contratación de trabajadores bajo la modalidad de contrato para la formación, su retribución será el 80 y el 90 por 100 del salario del nivel de entrada del grupo profesional en que se encuadre el trabajador, para el primer y segundo año de duración del contrato, respectivamente.

Artículo 17. *Vacantes.*

17.1 Cuando se produzca una vacante por nueva creación, rotación, baja, etc., la Dirección de la empresa podrá destinar para su cobertura a cualquier trabajador del mismo grupo profesional o grupo profesional equivalente en las condiciones previstas en el artículo 20, con las limitaciones derivadas de las titulaciones académicas y profesionales específicas exigidas para ejercer la prestación laboral. Dichos cambios no implicarán necesariamente modificaciones en el nivel retributivo.

En el proceso de cobertura de vacantes se agotarán los mecanismos internos de cobertura de la empresa y del grupo, antes de cubrirse la plaza desde el exterior.

En los procesos de selección que se realicen la Dirección de la empresa dará información a los Representantes de los trabajadores, ajustándose en todo momento a las normas vigentes sobre contratación.

La incorporación de trabajadores contratados del exterior requerirá como mínimo los conocimientos equivalentes a la titulación académica establecida en cada grupo profesional.

Durante la vigencia del presente convenio colectivo la Comisión de ADP de cada centro de trabajo, tendrá como competencia la información y seguimiento en materia de:

a) Programación o previsión de contratación de nuevo personal y del nivel de empleo.

b) Contrataciones realizadas, velando por la aplicación de la legislación vigente en cuanto a la naturaleza y modelo de contrato.

c) Programas de selección y contratación para los supuestos de interinidad, bajas de larga duración, acumulación de vacaciones o de compensaciones, etc., y en general, todo lo relacionado con el uso de las bolsas de empleo.

d) Las funciones que en materia de seguimiento y control de la contratación atribuya a la Representación de los trabajadores

e) en cada momento la legislación vigente.

17.2 Cobertura de vacantes.

17.2.1 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 del adecuado uso del personal en semana de disponibilidad, o bien mediante las diferentes modalidades de contratación directa legalmente establecidas, preferentemente con un contrato de interinidad.

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

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

17.2.2 Temporales.—Cuando el titular del puesto se encuentre en situación de baja con derecho a reserva de puesto y vayan a provocarse horas extraordinarias se procederá a la cobertura de la ausencia preferentemente con personal disponible(según lo regulado en el art. 22 del presente Convenio Colectivo) 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 con personal en situación de semana de disponibilidad, con los límites establecidos en el anexo VIII referidos a las incidencias no cubiertas por el sexto turno.

17.2.3 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 de la empresa lo justifique.

Asimismo, acuerdan extender las bolsas de empleo a aquellas actividades en que con el debido nivel de formación del trabajador, sea posible su inmediata incorporación operativa al puesto de trabajo.

Se extiende la participación sindical establecida en el presente convenio 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 Comisión de Seguimiento del presente convenio velará por el adecuado funcionamiento de las bolsas de empleo.

Artículo 17 bis. *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 18. Ceses.

Los trabajadores que deseen causar baja en la empresa con carácter voluntario, deberán comunicarlo con una antelación mínimo de diez días en el caso de estar encuadrados en el grupo profesional de subalternos/operarios, y de 30 días en los restantes grupos profesionales.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso.

Artículo 19. Jubilación obligatoria.

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, y siempre y cuando el trabajador tenga cubiertos los períodos de cotización a la Seguridad Social exigidos por la Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores en la fecha de extinción del contrato por jubilación. Esta norma será de aplicación para todo el personal de la empresa, de acuerdo con lo establecido en la Disposición Adicional 10.^a del Estatuto de los Trabajadores, y se vincula expresamente con los objetivos de política de empleo referidos en el VI Acuerdo Marco, tales como la contratación directa de trabajadores con capacidades diferentes, la garantía general de estabilidad en el empleo, la cobertura de vacantes, la reducción de los contratos de servicio como mecanismo de recolocación, la prioridad de las contrataciones directas frente a la contratación a través de Empresas de Trabajo Temporal y la movilidad ínter empresas, así como la regulación de la jubilación parcial y el contrato de relevo.

CAPÍTULO V

Movilidad funcional y geográfica

Artículo 20. Movilidad funcional.

1. La movilidad funcional se efectuará dentro de cada grupo profesional sin más limitaciones que la pertenencia al mismo y las derivadas de las titulaciones exigidas para la prestación laboral, sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción.

2. Asimismo podrá darse la movilidad funcional con otro grupo profesional equivalente, distinto al propio, en los casos que a continuación se señalan, y siempre de acuerdo a la formación y experiencia profesional del trabajador, con los procesos de adaptación o formación que en cada caso se precisen.

A estos efectos, se consideran grupos profesionales equivalentes entre sí los siguientes:

Técnicos superiores y Técnicos medios.
Técnicos medios, Mandos intermedios y Especialistas técnicos.
Especialistas técnicos, Administrativos y Oficiales cualificados.
Oficiales cualificados y Subalternos/Operarios.

3. La dirección, siempre que desee ejercer esta movilidad, vendrá obligada a convocar previamente a los Representantes legales de los trabajadores respecto de los cambios que necesite efectuar, así como su duración.

4. Una vez convocada una ADP para cobertura de una vacante, ésta no podrá ser cubierta por movilidad funcional salvo que no existan suficientes candidatos.

5. A los trabajadores objeto de tal movilidad les serán garantizados sus derechos económicos y profesionales de acuerdo con la ley.

Artículo 21. *Trabajos de grupo profesional de distinto nivel básico.*

1. El trabajador que realice funciones de grupo profesional de nivel básico superior a las que correspondan al grupo profesional que tuviera reconocido, por un período de mas de 6 meses durante un año u 8 meses consecutivos o alternos durante dos años, y no proceda legal o convencionalmente la asignación al nuevo grupo profesional, tendrá derecho, mientras dure esta situación, a percibir el nivel salarial superior al consolidado individualmente, con el tope del nivel máximo de desarrollo de su grupo profesional.

No será de aplicación lo establecido en este artículo para todas aquellas funciones de grupo profesional de nivel básico superior que se desempeñen temporal o definitivamente como consecuencia de una acción de desarrollo profesional (ADP).

2. Si por necesidad perentoria o imprevisible de la actividad productiva, la empresa precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a un grupo profesional de inferior nivel básico al suyo, y que no tuviese la consideración de grupo profesional equivalente, solo podrá hacerlo con carácter excepcional por el tiempo imprescindible, sin menoscabo de la dignidad del trabajador y manteniendo la retribución y demás derechos derivados de su clasificación profesional y comunicándolo a los Representantes legales de los trabajadores. Estas situaciones no tendrán una duración superior a dos meses ininterrumpidos, ni superiores a tres en un año, destinándose en forma rotativa a otros trabajadores a estas situaciones si las necesidades de la actividad productiva lo exigen.

Lo establecido en el párrafo anterior no será de aplicación cuando el cambio fuese a petición propia, ya que en este supuesto se estará a lo convenido por ambas partes.

Para que la movilidad funcional a la que hace referencia el presente apartado pueda llevarse a efecto, deberán cumplirse asimismo el resto de formalidades y requisitos exigidos con carácter imperativo por la legislación vigente en el momento de su aplicación.

Artículo 22. *Personal fuera de estructura.*

Tendrán la consideración de personal fuera de estructura, a los efectos previstos en éste artículo, las personas que no ocupando alguna de las funciones o áreas de la estructura organizativa, se encuentren en cualquiera de las dos situaciones que, a continuación se indican:

a) Que como consecuencia del cambio de estructura no continúen realizando la función que venían desempeñando con anterioridad al mismo.

b) Que continúen realizando la misma función, con la única finalidad por parte de la Dirección de la empresa, de mantenerlos ocupados y que, por tanto, puedan dejar de desempeñar su trabajo en cualquier momento, sin que ello requiera la incorporación de

otra persona a tal función, ni la realización de horas extraordinarias con carácter habitual, como consecuencia de las tareas desempeñadas normalmente por la persona fuera de estructura.

Por el contrario, no tendrán la consideración de fuera de estructura, a los efectos antes indicados, aquellas personas que continúen en la función anterior al cambio de estructura.

Con el fin de garantizar el correcto aprovechamiento del personal fuera de estructura, la Dirección de la empresa podrá asignar a dicho personal, a cualquiera de las funciones o áreas vacantes en su localidad, de su grupo profesional o de un grupo profesional equivalente.

Igualmente podrá asignarle la realización de actividades del propio grupo o grupo equivalente para:

- Apoyar acciones de formación.

- Reducir contrataciones del exterior.

- Cubrir incidencias.

- Atender necesidades organizativas.

Los cambios de puesto o actividad podrá realizarse aunque impliquen la modificación del régimen de jornada y horario, si bien se agotarán previamente las posibilidades de cobertura con personal procedente del mismo tipo de jornada.

En los supuestos regulados en el apartado anterior, el trabajador pasará a prestar servicio en su nueva posición, y se le mantendrá en su grupo profesional, nivel salarial y conceptos retributivos que tuviera asignado, a excepción de los que pudieran corresponderle en concepto de complementos de puesto de trabajo.

Si como consecuencia de lo dispuesto en el párrafo anterior, procediera la pérdida del Plus Turno Relevante y/o de Coordinación y responsabilidad, continuarían abonándose los mismos durante seis meses, o máximo de un año si hubiese posibilidades razonables de recolocación en un puesto de estructura que conlleve la percepción de dichos pluses. Transcurrido el plazo anterior o producida la recolocación en un puesto que no conlleve la percepción de dichos pluses, se procedería a calcular su valor actual mediante el sistema de reducción decreciente y proporcional de su cuantía hasta su extinción en tres años.

Los trabajadores afectados, con contrato indefinido, tendrán preferencia para ocupar funciones o áreas de su grupo profesional, cuando se produzcan vacantes dentro de su localidad, siempre que reúnan los requisitos de aptitud profesional e idoneidad física exigidos.

La dirección, siempre que desee ejercer estas facultades, vendrá obligada a convocar previamente a los Representantes legales de los trabajadores para informar de los cambios que necesite efectuar, así como de su duración.

Artículo 23. *Movilidad geográfica e ínter empresas del grupo Repsol YPF.*

Ambas partes se comprometen a apoyar la movilidad ínter empresas 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.

23.1 Movilidad definitiva:

Carácter de la asignación: Como criterio general, las movilizaciones ínter empresas 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 52 c del Estatuto de los Trabajadores, en la empresa de destino. Se exceptúa de lo anterior al supuesto de despido colectivo mediante sistema de prejubilación.

23.2 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.

23.3 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 se determinará de acuerdo con los siguientes criterios:

Trabajador/a: 9.998,94 euros.

Cónyuge o pareja de hecho: 2.999,64 euros.

Hijo: 1.499,83 euros.

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:

a) 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.

b) 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 euros.

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 del VI Acuerdo Marco podrá conceder una prórroga a determinar según las circunstancias que concurren. 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 diez 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 de 2011 y se revisarán anualmente en la misma medida del incremento salarial establecido en el artículo 38 de este convenio.

CAPÍTULO VI

Formación

Artículo 24. *Formación.*

1. Políticas de formación.

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

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

Por ello, se potenciará la formación para posibilitar:

- a) Un mejor desempeño del 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 desarrollo de un adecuado estilo de Dirección.
- d) La ampliación de posibilidades de desarrollo profesional.
- e) La integración de todos los empleados en los objetivos de la empresa.
- f) La elevación, en su caso, del nivel profesional, especialmente, del personal de menor cualificación.

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

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

La Dirección de la empresa elaborará los planes de formación, teniendo en cuenta, entre otras cuestiones, la definición de las necesidades actuales de los puestos de trabajo, análisis de las capacidades de los trabajadores, las expectativas de evolución de los puestos y funciones y los planes estratégicos de la empresa. Se tendrán en cuenta, asimismo, las aportaciones de los Representantes de los trabajadores, de acuerdo a lo previsto, en cada caso, en el presente convenio colectivo. 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. El desarrollo de estas acciones quedará supeditado a la consecución de las correspondientes subvenciones.

Toda la formación desarrollada en la empresa se registrará en los expedientes personales de los trabajadores a fin de que tenga reconocimiento a nivel del grupo. Se podrá crear un modelo de certificado para los participantes en las acciones formativas o se utilizará el establecido para las acciones financiadas por la Fundación Tripartita de Formación Continua.

Artículo 25. *Participación de la representación sindical.*

Se ejercerá a través de la misma Comisión de ADP en cada centro de trabajo y por la Comisión de Seguimiento e Interpretación del Convenio Colectivo a nivel ínter centros.

Serán sus funciones como Comisión de Formación:

Conocer e informar previamente sobre los correspondientes planes de formación en los que se expondrán las líneas de desarrollo y objetivos de la formación. La elaboración de los planes se basará en el análisis, definición y prioridad de necesidades, capacidades y desarrollo potencial de los recursos humanos y planes estratégicos de la empresa.

Proponer a la Dirección de la empresa planes de formación para que de ser aceptados se asignen los recursos necesarios para su realización.

El seguimiento y evaluación de su desarrollo.

Artículo 26. *Asistencia a cursos y planes de formación.*

a) Disposiciones generales:

La asistencia a los cursos de formación fuera de las horas de trabajo es de carácter voluntario. La Dirección y los Representantes sindicales colaborarán en las difusiones de las acciones formativas que se promuevan, fomentando la asistencia a los cursos.

La Comisión paritaria de centro participará en la elaboración de los planes generales de formación, mediante su conocimiento previo, y determinará en qué casos es obligatoria la asistencia a cursos como antecedente obligado para ciertas promociones.

La Comisión será previamente informada cuando se considere necesaria la formación obligada de alguna persona para el adecuado y seguro desarrollo de sus funciones.

Toda la formación de carácter voluntario tendrá el mismo tratamiento económico de la norma de incentivos a la formación de las ADP.

b) Formación obligatoria:

1. En los casos de formación obligatoria por innovación tecnológica o adaptación, si se produce fuera de horas de trabajo se aplicará el siguiente sistema:

Por cada hora de asistencia al curso se generará una hora de descanso y una compensación por hora según los valores de la tabla del artículo 31.5. Los descansos se disfrutarán por días completos, y su solicitud y disfrute se realizarán según lo establecido en el anexo IV (descansos por exceso de jornada).

Terminada la totalidad de la formación, se considerará la fracción de cuatro horas como día completo, a efectos de descanso.

2. En los casos de formación obligatoria del personal a turno rotativo, cuando se produzca en sus días, o en sus horas, de descanso, se aplicará el siguiente sistema:

Por cada hora de asistencia al curso se generará una hora y media de descanso y una compensación por hora según los valores de la tabla del artículo 31.5.

Los descansos se disfrutarán por días completos, y su solicitud y disfrute se realizarán según lo establecido en el anexo IV (descansos por exceso de jornada).

Terminada la totalidad de la formación, se considerará la fracción de cuatro horas como día completo, a efectos de descanso.

Si excepcionalmente se realizara formación obligatoria que comprendiera más de cuatro horas del período nocturno, se cobraría el plus de nocturnidad.

3. En los casos de formación obligatoria para el desempeño de trabajos de distinto grupo profesional o de distinto nivel retributivo, los planes de formación incluirán el número máximo de horas de formación efectiva, tanto dentro como fuera de jornada, que

precisa dicha formación. Si no se supera la formación en dicho plazo el candidato será considerado no apto.

Artículo 27. Formación del personal disponible.

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

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

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

La participación sindical en los planes de formación de la empresa se realizará a través de la Comisión de Formación. La Comisión de Formación será informada semestralmente de las acciones de formación en las que ha participado el personal disponible.

Artículo 28. Permisos individuales de formación.

Los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo podrán solicitar permisos individuales de formación en los términos previstos por el Acuerdo Nacional de Formación Continua 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.

CAPÍTULO VII

Tiempo de trabajo y su ordenación

Artículo 29. Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo anual se establece en 1.704 horas efectivas de trabajo.

El centro de trabajo de Madrid continuará con la jornada efectiva de trabajo de 1.684 horas.

En cada centro de trabajo se aprobarán anualmente los calendarios de jornada normal.

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.

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.

Artículo 30. Horario laboral.

1. Régimen general.—Los horarios, cuadrantes, calendarios y condiciones que los desarrollan, se negociarán en cada centro de trabajo.

En la negociación de los horarios y cuadrantes habrán de seguirse los siguientes criterios generales:

a) El personal que trabaje bajo el régimen de turnos tendrá como sistema de jornada el de turnos ininterrumpidos de ocho horas de duración. El horario de este personal será el siguiente:

Primer turno: De 6 a 14 horas.

Segundo turno: De 14 a 22 horas.

Tercer turno: De 22 a 6 horas.

b) Los horarios, cuadrantes y calendarios del personal de jornada a tres turnos se fijarán en cada centro de trabajo de forma que se garantice el cumplimiento de la jornada anual pactada, en el cómputo promedio de una rotación completa del cuadrante.

Los cuadrantes fijarán todos los descansos y vacaciones a que el personal de turno tenga derecho por razón de su jornada anual.

c) El horario del personal de jornada normal se establecerá de forma que garantice el cumplimiento de la jornada anual pactada. La duración de la jornada intensiva se negociará en cada centro de trabajo. La distribución de la jornada diaria se hará de forma que se atiendan las necesidades derivadas del negocio de la compañía, especialmente en todo lo relacionado con los servicios de atención al cliente.

d) Las percepciones económicas que por compensación de descansos y horas extraordinarias pudieran pactarse, habrán de ser de la misma cuantía en todos los centros de trabajo.

e) Durante la vigencia del presente convenio por acuerdo con las centrales sindicales firmantes, podrán establecerse fórmulas alternativas a título experimental, que configuren nuevos sistemas de distribución de la jornada anual. Estos acuerdos experimentales podrán afectar a todo un centro, a una planta, o incluso a equipos homogéneos de menor dimensión.

Horario y calendario en las oficinas de Madrid y delegaciones comerciales.

El horario y calendario en las oficinas de Madrid y delegaciones comerciales con régimen de trabajo no a turnos, se ajustará de acuerdo a los siguientes criterios:

Jornada partida:

Hora de entrada: Las 8 h. 30 minutos.

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

Comida: 45 minutos.

Flexibilidad comida: 2 horas.

Hora de salida: Se ajustará, con los criterios anteriores, a la jornada anual que sea de aplicación de acuerdo con este convenio colectivo.

Jornada intensiva: Se establece la jornada intensiva durante todos los viernes del año y quince semanas ininterrumpidas, comprendidas entre los meses de junio y septiembre, excepto para el personal a turnos.

Excepcionalmente, para los centros de Madrid y delegaciones comerciales, la empresa podrá fijar en caso de necesidad a uno o varios trabajadores tardes de viernes libres como laborables modificando lo previsto en el calendario, compensando la tarde libre de otro modo.

Hora de entrada: 8 horas.

Flexibilidad de entrada: Desde las 7 horas 30 minutos hasta las 9 horas.

Hora de salida: 14 horas 30 minutos, 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. La suma de días de vacaciones y puentes no podrá exceder de 28 días laborables anuales. Se exceptúa de este cómputo el ajuste de jornada de los días 24 y 31 de diciembre en los años que corresponda.

Los días 24 de diciembre y 31 de diciembre serán considerados como descanso por ajuste de jornada anual en el supuesto de coincidir estos días entre lunes y viernes. En ese caso, se ajustarán a razón de las horas que correspondan según el calendario y jornada anual establecida, en función de si estos días coinciden con un día de jornada partida o intensiva.

Cómputo mensual sede central de Repsol.

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

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

Los aspectos generales para el cómputo mensual serán los siguientes:

Límite máximo: no podrá superarse el cómputo de diez horas diarias en jornada ordinaria, ni de ocho horas en jornada intensiva.

Límite mínimo: deberán realizarse al menos seis horas diarias de trabajo efectivo en oficina durante la jornada ordinaria, y cinco horas y media en jornada intensiva.

Presencia obligatoria: de 9:30 a 13:30, y de 15:30 hasta la hora de salida fijada según el calendario y la jornada laboral aplicable al trabajador.

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

2. Trabajo a turnos.—El proceso continuo de fabricación de Repsol Química, S.A., exige la presencia permanente del personal en su puesto de trabajo, por lo que ningún trabajador podrá abandonar su puesto de trabajo sin que haya sido relevado por el trabajador entrante, procurándose por la empresa su sustitución en el plazo más breve posible.

La puesta en marcha del sexto turno dejará sin efecto cuantos acuerdos anteriores existan respecto a cobertura de incidencias, en especial los suscritos por este motivo en las comisiones de seguimiento en 2007.

a) Cobertura de incidencias: Las ausencias se cubrirán de acuerdo al orden siguiente:

- 1.º Con los trabajadores que se encuentren en situación de semana de disponibilidad.
- 2.º Con aplicación de personal de plantilla mínima, o con los procedimientos establecidos donde existan.
- 3.º Si no fuera posible lo anterior, a doce horas por los que quedan en el área o función, mediante la prolongación de la jornada del trabajador saliente en cuatro horas y el adelantamiento en cuatro horas de la del entrante.
- 4.º Con el trabajador que se encuentre de descanso, si voluntariamente accediera a ello.
- 5.º Si por circunstancias, agotado el sistema establecido, no se pudiera cubrir la incidencia, la empresa utilizará el procedimiento que en cada caso, considere más adecuado en atención a las circunstancias que concurran.

b) Compensaciones. Plus de Cobertura: El trabajador de dos y tres turnos que prolongue su jornada conforme a lo previsto en el apartado anterior (cobertura de ausencias), además del régimen de descansos por exceso de jornada establecido en el anexo IV, percibirá la compensación según la tabla siguiente (Plus de Cobertura, cobro + descanso).

La prolongación de jornada superior a 2 horas dará derecho a recibir un Plus de Cobertura tipo unitario, 4 horas, de la siguiente tabla.

Plus Cobertura (Cobro + Descanso) (valores 2011).

Nivel	Fracción plus unitario 1 hora	Valor unitario 4 horas	Plus doble 8 horas
6	15,28 €	61,11 €	122,23 €
7	15,28 €	61,11 €	122,23 €
8	14,59 €	58,36 €	116,72 €
9	13,88 €	55,52 €	111,05 €
10	13,18 €	52,73 €	105,46 €
11	11,79 €	47,18 €	94,36 €
12	11,10 €	44,38 €	88,77 €
13	9,09 €	36,34 €	72,68 €
14	7,45 €	29,80 €	59,61 €
15	6,15 €	24,60 €	49,20 €

No es de aplicación a Técnicos superiores ni Técnicos medios.

3. Jornadas especiales en paradas, puesta en marcha y periodos punta:

a) Supuestos de aplicación: Dadas las especiales características de la actividad de la empresa, cuando se afronten paradas, puestas en marcha, grandes reparaciones o periodos punta, la Dirección, con el fin de evitar horas extraordinarias, podrá establecer temporalmente jornadas flexibles de hasta doce horas o de dos y tres turnos de ocho horas, de acuerdo con las necesidades.

b) Jornada flexible de hasta 12 horas: Cuando se afronten paradas, puestas en marcha, grandes reparaciones o periodos punta, la Dirección, con el fin de evitar horas extraordinarias, podrá establecer temporalmente jornadas flexibles de hasta doce horas, de acuerdo con las necesidades existentes:

Se establece un límite de 45 jornadas de hasta 12 horas al año en situación de flexibilidad para cada trabajador.

La Dirección podrá establecer hasta veinte jornadas adicionales en régimen de flexibilidad horaria, con motivo de grandes paradas plurianuales, siempre que se hubieran agotado previamente las 45 jornadas previstas en el párrafo anterior:

La utilización del procedimiento de flexibilidad horaria, aquí regulado, no alterará el disfrute de los descansos prefijados en los cuadrantes del personal a turno.

El procedimiento a seguir en estos supuestos de flexibilidad será el siguiente:

En los supuestos programables, se comunicará a los interesados y a los Representantes de los trabajadores con la máxima antelación posible para examinar conjuntamente con la Dirección posibles alternativas, estableciéndose un período mínimo de preaviso de cuarenta y ocho horas.

En aquellos casos imprevistos y, por lo tanto no programables, simultáneamente a la adopción de la medida se comunicará ésta a los Representantes de los trabajadores.

Compensaciones: Los trabajadores que realicen jornadas flexibles conforme al procedimiento descrito, seguirán el régimen de compensaciones establecido en el artículo 36.4 (plus flexibilidad) y en el anexo IV descansos por exceso de jornada).

Trabajos en paradas: las 12 horas en parada, cuando no son coberturas, se pueden compensar monetariamente (sin descanso adicional), de forma voluntaria para el trabajador, respetando el límite legal de 80 horas y según el valor de la hora extraordinaria.

c) Jornada a 2 o 3 turnos de ocho horas: Independientemente del procedimiento de flexibilidad horaria regulado en el punto anterior, cuando se afronten grandes reparaciones paradas o puestas en marcha, la Dirección podrá establecer temporalmente, para el personal involucrado, en las mismas, jornadas a dos o tres turnos de ocho horas.

Durante el tiempo de prestación de servicios en este régimen de jornada a turno, el trabajador percibirá la retribución específica del trabajo a turno regulado en este convenio.

d) Jornadas a 12 horas para el personal a 3 turnos: Las doce horas en parada para el personal a 3 turnos cuando no fueran coberturas conforme al artículo 30.2.a).3, se podrán compensar monetariamente sin descanso adicional, de forma voluntaria para el trabajador respetando el límite legal máximo de 80 horas. Dicha compensación económica será el mismo que el valor de la hora normal, calculada de la siguiente forma: salario base anual + pagas extras + plus transporte + plus turno + plus exceso tiempo relevo + antigüedad, dividido entre las horas anuales del convenio.

4. Personal fuera de estructura.—La Dirección de la empresa podrá cambiar al personal declarado fuera de estructura su régimen de jornada y horario, tanto con carácter estable, como para apoyar o suplir temporalmente a otro trabajador.

Artículo 31. *Horas extraordinarias.*

1. Las horas extraordinarias, por su naturaleza, serán voluntarias de acuerdo con la Ley, exceptuándose aquellas cuya no realización pueda producir graves perjuicios a personas o instalaciones y los supuestos de fuerza mayor.

2. No se tendrá en cuenta a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes o por causa de fuerza mayor, sin perjuicio de su abono como si se tratase de horas extraordinarias.

3. Si la prolongación de la jornada se extiende más allá de las doce de la noche, se abonará el plus de nocturnidad del artículo 35.2.

4. Entre cada jornada debe haber un descanso de 12 horas, y a tal fin se retrasará el inicio de la jornada siguiente en lo necesario para dar cumplimiento a este acuerdo. Si en supuestos excepcionales en que legalmente proceda no pudiera efectuarse, se deberá abonar, por cada hora que falte, el importe fijado para cada nivel en la tabla del siguiente punto (compensación hora de descanso) y se compensarán con descanso de igual duración.

5. Compensaciones: Como norma general, las horas extraordinarias se compensarán con descanso de igual duración y la compensación económica de la tabla «compensación hora descanso».

6. Excepcionalmente, el personal de retén así como otras situaciones mencionadas expresamente en este convenio, podrá elegir voluntariamente, salvo en los casos en que la regulación relativa a jornada intensiva así lo disponga, entre la compensación económica según la fórmula y el descanso de igual duración. El valor de las horas extras será el mismo que el valor de la hora normal, calculada según la siguiente fórmula: salario base anual + pagas extras + plus transporte + plus de pertenencia al retén + antigüedad, dividido entre las horas anuales del convenio. Se excluyen expresamente los conceptos que compensen prolongaciones de jornada, cualquiera que sea su naturaleza, así como los beneficios sociales.

Compensación hora de descanso (valores 2011)

Nivel	Valor unitario
6	11,28 €
7	11,28 €
8	10,76 €
9	10,23 €
10	9,70 €
11	8,69 €
12	8,21 €
13	6,73 €
14	5,53 €
15	4,55 €

Los descansos compensatorios se disfrutarán según lo establecido en el anexo IV (descansos por excesos de jornada).

Artículo 32. *Sustitución por descanso del trabajo extraordinario.*

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

La sustitución por descanso del trabajo extraordinario realizado se efectuará progresivamente de forma obligatoria en cada centro de trabajo en función, entre otras, de que se den las siguientes premisas:

El adecuado y eficaz uso del denominado sexto turno mediante los trabajadores en situación de semana de disponibilidad.

La existencia de bolsas de empleo con personal adecuadamente preparado.

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 el convenio.

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

Así mismo, una vez agotada la cobertura de incidencias mediante el personal en situación de semana de disponibilidad o se den concurrencia de situaciones que pudieran limitar la disponibilidad de cobertura del sexto turno, serán analizadas de forma particular en el centro de trabajo correspondiente entre la empresa y la representación sindical para buscar la solución más idónea.

Para el personal de mantenimiento y ante la dificultad que supone el tener una bolsa de empleo de trabajadores especialistas adecuadamente formados disponibles se fomentarán acuerdos de colaboración con la Oficina de Empleo así como con centros de formación profesional al objeto de que se realicen cursos en las especialidades necesarias: mecánica, electricidad e instrumentación; que permitan en la medida de lo posible facilitar la compensación de horas extraordinarias por descansos.

En todos los casos, la compensación por descansos del trabajo extraordinario realizado se producirá en cada centro de trabajo en la forma prevista en el anexo IV.

Artículo 33. *Vacaciones.*

1. El régimen de vacaciones anuales retribuidas del personal afectado por este convenio será de veintiséis días laborables. En el cómputo de los días de vacaciones se excluyen los sábados, domingos y festivos, para el personal de jornada normal. La regulación de las vacaciones para el personal a turnos quedará establecida en las normas calendario.

2. En cada centro de trabajo, y como máximo antes del 31 de marzo, se confeccionará el calendario de vacaciones.

3. Se resolverán las colisiones que puedan producirse sobre el período de vacaciones entre dos o más trabajadores aplicando el sistema rotativo para su disfrute.

4. Se considera como período preferente para el disfrute de las vacaciones, los meses de junio a septiembre, ambos inclusive.

5. Se establece la posibilidad de disfrutar en enero las vacaciones correspondientes al año inmediatamente anterior. Por acuerdo con los Representantes sindicales firmantes del convenio, en cada centro de trabajo se podrá ampliar este período hasta el mes de junio, como máximo.

6. Las vacaciones se devengarán del 1 de enero al 31 de diciembre, sin perjuicio de lo establecido en el punto 4 sobre períodos de disfrute.

CAPÍTULO VIII

Régimen económico

Artículo 34. *Salario base.*

De conformidad con lo pactado en el artículo 38.a) del presente convenio colectivo sobre retribuciones, los valores anuales en euros brutos de los salarios base (valores 2011), son los contenidos en la siguiente tabla, que se abonarán distribuidos en quince pagas anuales.

Nivel	Salario 2011	T.S.	T.M.	M.I.	E.T.	O.C.	AD.	S/OP
1	54.179,93 €	1						
2	50.920,99 €	2						
3	47.858,09 €	3	3					
4	44.850,63 €	4	4					
5	42.081,19 €	5	5					
6	39.333,15 €	6	6	6				
7	37.392,06 €	7	7	7	7			
8	35.917,22 €	8	8	8	8	8	8	
9	33.477,68 €		9	9	9	9	9	
10	32.878,44 €			10	10	10	10	10
11	30.394,45 €			11	11	11	11	11
12	26.958,18 €				12	12	12	12
13	21.943,23 €					13	13	13
14	19.601,80 €						14	14
15	17.508,99 €							15

Artículo 35. *Complementos de puesto de trabajo.*

1. Turnicidad-relevos.—El personal en régimen de trabajo a turnos como compensación por el tiempo empleado en el relevo y en su aseo personal, así como por el hecho de trabajar a turnos percibirá el siguiente complemento (valores año 2011): 212,02 euros brutos mes, 2.544,23 euros brutos anuales.

2. Nocturnidad.—El personal adscrito a turnos de mañana, tarde y noche percibirá el siguiente complemento por noche trabajada (valor año 2011). 27,76 € brutos Durante las vacaciones se percibirán ocho pluses de nocturnidad.

3. Plus festivos.—Con efectos 1 de enero de 2011, el personal que trabaje a tres turnos y el que trabaje a dos turnos incluyendo sábados, domingos y festivos, percibirá 41,41 € brutos mes, 496,97 € brutos anuales.

4. Retén.—El personal adscrito al servicio de retén cobrará los incentivos establecidos en su norma específica (anexo V).

5. Plus de mando intermedio de producción a tres turnos (antiguos jefes de turno).—Lo percibirán exclusivamente los mandos intermedios de producción que se responsabilizan del turno de trabajo en el área de producción que tienen asignada (antiguos jefes de turno).

Este plus se configura como un complemento específico de puesto de trabajo para el área de producción, y su cuantía (valor año 2011).se fija en 285,15 € brutos mes, 3.421,78 € brutos anuales.

6. Exceso tiempo relevo.—El personal que presta servicio en turnos rotativos de dos o tres turnos de ocho horas, percibirá anualmente en concepto de exceso tiempo relevo la siguiente cantidad (valor año 2011): 695,40 € brutos anuales.

7. Semana disponibilidad sexto turno.—El personal a turnos que se encuentre en la semana de disponibilidad, percibirá un plus de disponibilidad (valor año 2011) por valor de 11 € brutos por día que estén disponibles, con independencia de que sean o no llamados para cubrir incidencias.

No se abona, por tanto, en días de no disponibilidad, por ejemplo: en periodos de incapacidad temporal, maternidad, riesgo por lactancia, licencias u otros periodos de ausencia o en los días de formación obligatoria programados en cuadrante o descansos o vacaciones.

(Ver anexo VIII, apartado 3.2).

Artículo 36. Complementos por trabajos excepcionales.

Todos los trabajos descritos a continuación con salvedad de los comprendidos en el apartado 2 de este artículo, se considerarán excepcionales y sólo para aquellos casos en que lo requiera la seguridad, la producción o la necesaria buena marcha de la planta. Por ello, sólo podrán ser ordenados por los directores o personas en quienes deleguen:

1. Llamadas a domicilio fuera de jornada.—El plus de llamada del anexo VI se abonará cuando el trabajador, una vez que haya abandonado el centro de trabajo sea requerido por la empresa para incorporarse al trabajo en algunos de los casos siguientes:

Quando se modifique el turno de trabajo y se le requiera para que se incorpore de nuevo antes de transcurridas 24 horas desde que finalizó su última jornada de trabajo.

Quando estando en situación de disponible sea requerido para que acuda al trabajo antes de transcurridas 24 horas desde la hora de llamada.

Quando excepcionalmente sea requerido para trabajar en un día de descanso

Lo regulado en este apartado no afecta a la norma de retén del anexo V de este Convenio Colectivo.

2. Cambios de filtros de mangas y limpieza de silos.—Se establece una prima por este trabajo de 9,93 € (valor año 2011).

Quedan excluidas de la percepción de esta prima las actividades de mantenimiento que realicen los operadores de conformidad con el nuevo desarrollo de operación (anexo VII).

3. Limpieza en el interior de recipientes.—Se establece una prima de 9,93.€ (valor año 2011) por hora de trabajo para la realización de limpieza y reparaciones en el interior de depósitos que funcionen cerrados en marcha normal.

4. Plus flexibilidad horaria.—El personal al que se le aplique lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 30 percibirá las compensaciones establecidas a continuación, además de los descansos por exceso de jornada establecidos en el anexo IV. Si se realizan jornadas flexibles que comprendan más de dos horas del periodo nocturno, se cobrará el plus de nocturnidad.

Plus flexibilidad horaria (cobro + descanso) (valores 2011)

Nivel	Valor hora, día laborable	Valor hora, fin semana/festivo
6	12,50 €	15,28 €
7	12,50 €	15,28 €
8	11,94 €	14,59 €
9	11,69 €	13,88 €
10	10,76 €	13,18 €
11	9,63 €	11,79 €
12	9,10 €	11,10 €
13	7,44 €	9,09 €
14	6,10 €	7,45 €
15	5,06 €	6,15 €

Artículo 37. *Antigüedad.*

El complemento por antigüedad consistirá en un aumento periódico por tiempo de servicios prestados, consistente en dos trienios, y a partir del segundo trienio, por quinquenios sin limitaciones, quedando excluidos del cómputo de estos últimos el tiempo de servicios correspondiente a los dos trienios previamente consolidados. Los valores de referencia anuales del complemento de antigüedad por niveles profesionales son los que se indican en la siguiente tabla.

Este Complemento se percibirá a partir del primer día del trimestre natural en que se cumplan los trienios o quinquenios.

Este artículo se vincula a lo acordado en la Comisión Negociadora del V Acuerdo Marco de fecha 13-05-09, en cuanto a la aplicación de las sentencias sobre antigüedad (disposición transitoria quinta). Por lo que respecta a los quinquenios consolidados a los que hace referencia el Acuerdo de 13-05-09 citado, el valor de referencia anual será el que se reflejan en la siguiente tabla bajo la rúbrica de «Antigüedad quinquenio consolidado», siendo su importe el mismo para todos los niveles.

Antigüedad (valor 2011)

Nivel	Importe trienio	Importe quinquenio
1	712,69 €	1.425,37 €
2	712,69 €	1.425,37 €
3	712,69 €	1.425,37 €
4	712,69 €	1.425,37 €
5	712,69 €	1.425,37 €
6	712,69 €	1.425,37 €
7	602,97 €	1.205,95 €
8	602,97 €	1.205,95 €
9	602,97 €	1.205,95 €
10	477,22 €	954,43 €
11	414,54 €	829,09 €
12	339,26 €	678,52 €
13	339,26 €	678,52 €
14	339,26 €	678,52 €

Antigüedad quinquenios consolidados: Todos los niveles: 549,28 €.

Artículo 38. *Incremento salarial.*

a) Incremento anual:

IPC real para cada uno de los tres años de vigencia del presente convenio. Para 2011, se toma como IPC de referencia el 1%.

Incremento adicional: Al finalizar cada año de vigencia del presente convenio, 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 convenio fuera igual o superior al que se hubiera conseguido de alcanzarse los incrementos salariales adicionales pactados para toda la vigencia del presente convenio, 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.

b) 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.

Los objetivos y sus pesos definidos para 2012 serán:

1. Seguridad/cumplimiento del índice de accidentes: 15%^(*).
2. Consumos específicos de materias primas y energías: 30%.
3. Utilización/paradas de plantas y segundas calidades: 20%.
4. Ahorro de costes y trabajo básicos de mantenimiento: 20%.
5. Absentismo, según lo graduado en Convenio: 15%^(*).

(*) Objetivos propios del centro para Madrid. El resto serán los globales.

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 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.

c) Deslizamientos por antigüedad: Se aplicará en cada ejercicio el incremento indicado a la masa salarial y se detraerá de la misma el importe del 50% deslizamiento, de igual forma a la practicada en el anterior convenio colectivo.

Artículo 39. *Pago de salarios.*

El pago de salario se realizará por meses vencidos y antes del último día del mes.

Los conceptos salariales fijos se abonarán cerrando la nómina el día último del mes, regularizándose en su caso en el mes siguiente, y las llamadas y horas extraordinarias se abonarán cerrando a meses vencidos.

Número de pagas: la distribución del salario se hará en doce mensualidades más tres gratificaciones extraordinarias con los siguientes períodos de devengo:

Paga de marzo: Se devenga desde el 1 de julio al 30 de junio.

Paga de julio: Se devenga desde el 1 de enero al 30 de junio.

Paga de diciembre: Se devenga desde el 1 de julio al 31 de diciembre.

A los trabajadores con contrato de duración inferior a seis meses, el devengo de las gratificaciones extraordinarias se les calculará proporcionalmente al número de días trabajados.

Artículo 40. *Anticipos y préstamos.*

1. El personal afectado por el presente convenio podrá solicitar anticipos de hasta el 100% del salario líquido devengado, teniéndose para ello en cuenta las retenciones legales o judiciales que procedan, y efectuándose el descuento correspondiente a través de la nómina mensual o de pagas extraordinarias.

La empresa deberá atender estas solicitudes sin que tenga que mediar justificación alguna.

No podrá solicitarse un nuevo anticipo hasta que se hubieran liquidado los anteriores.

2. El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, podrá solicitar préstamos sobre sus haberes, de hasta dos mensualidades netas de su salario en computo anual, teniéndose en cuenta para ello las retenciones legales o judiciales que procedan, y efectuándose el descuento correspondiente a través de la nómina mensual y de pagas extraordinarias en el plazo máximo de un año.

CAPÍTULO IX

Licencias, permisos y excedencias. Conciliación de la vida familiar y laboral

Artículo 41. *Licencias.*

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o inscripción en registro oficial como pareja de hecho (en este último caso a partir de la firma del presente convenio colectivo). 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.

Se podrá adelantar el inicio de esta licencia, siempre que los días laborables del total de la misma no superen los que le hubieran correspondido al trabajador de iniciarla en la fecha del hecho causante. En cualquier caso la fecha del hecho causante debe estar incluida en los quince días de licencia.

b) Dos días naturales en caso de fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluyendo a los hermanos

de los padres y persona en convivencia de hecho justificada documentalmente de conformidad con lo establecido en la Disposición Adicional Tercera del presente convenio. Este plazo se ampliará a cuatro días cuando con tal motivo el trabajador deba desplazarse a localidad distinta de la de su residencia que se encuentre situada hasta 250 kilómetros y a cinco días si es superior a dicha distancia.

A pesar de la limitación de kilómetros, en los casos especiales que puedan plantearse será de aplicación lo dispuesto en el párrafo anterior cuando el trabajador deba desplazarse por internamiento del familiar en centro hospitalario por causa grave y justificada. La duración de la licencia no será superior al tiempo de internamiento en centro hospitalario y no excederá de cinco días.

El inicio del disfrute de esta licencia no tendrá que coincidir con el día de comienzo del hecho causante, si bien una vez iniciada la licencia, deberá disfrutarse de forma ininterrumpida y siempre dentro del periodo de hospitalización.

c) Tres días por nacimiento de hijo/a los cuales se disfrutarán inmediatamente después del nacimiento. Esta licencia se ampliará hasta cuatro días si el hecho tuviera lugar fuera de la residencia habitual del trabajador, que le obligue a efectuar un desplazamiento superior a 100 km. En el supuesto en que se encuentre en comisión de servicio desplazado fuera de España, este permiso se incrementará en un día adicional (cinco días).

d) Un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos naturales o políticos, en la fecha de la celebración de la ceremonia, que podrá ampliarse hasta tres, en caso de celebrarse el matrimonio fuera de la provincia de residencia.

e) Un día natural por traslado de domicilio habitual.

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber o gestión inexcusable de carácter público y personal ante organismos oficiales, siempre que se justifique que no puede efectuarse fuera de las horas de trabajo.

g) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal durante el tiempo y las condiciones establecidas en el presente convenio.

h) Por el tiempo necesario para disfrutar de los derechos educativos generales y de formación profesional, en los supuestos y en la forma regulados por la Ley.

i) Los trabajadores matriculados en cursos para la obtención de título académico o profesional, en centros oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación, tendrán derecho a los días necesarios, debidamente justificados, y por el tiempo máximo de duración de los exámenes oficiales de dichos cursos. En el supuesto de que el examen tenga lugar en horario de mañana y el trabajador esté saliente del turno de noche, la licencia se cambiará a la noche inmediatamente anterior al examen.

j) La asistencia a reconocimiento médico por prescripción facultativa y por el tiempo imprescindible del trabajador, cónyuge e hijos menores de edad que con él convivan.

Artículo 42. *Excedencias.*

1. Excedencia especial.—Tendrán derecho a excedencias de carácter especial, con reserva de puesto de trabajo, los trabajadores fijos en los que concurra alguna de las circunstancias siguientes:

a) Nombramiento para cargos públicos, cuando sea incompatible con la prestación de sus obligaciones laborales. La excedencia se prolongará por el tiempo que dure el desempeño del cargo que la origina.

b) El nombramiento para el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio del cargo representativo, y en las condiciones establecidas en la Ley.

2. Excedencia voluntaria.—Los trabajadores fijos con un año de antigüedad en la compañía tendrán derecho a un período de excedencia voluntaria no superior a cinco años ni inferior a cuatro meses, sin que el tiempo que dure tal situación sea computable a ningún efecto.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la Dirección en el plazo de un mes, teniendo en cuenta las necesidades organizativas de la compañía.

Para poder acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un nuevo período de al menos cuatro años de servicio ininterrumpido en la compañía, contados a partir de la fecha de su incorporación.

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

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

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

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

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

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

4. Reingreso.—En cualquier tipo de excedencia, la petición de reingreso deberá solicitarse al menos con treinta días de antelación.

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

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

Quien ejercite el derecho, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada diaria en una hora con la misma finalidad, que podrá aplicarse al inicio o final de la misma durante un período de nueve meses.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia corresponderán al trabajador. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

Los trabajadores 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.

43.2 Reducción de jornada:

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

La reducción de jornada contemplada en este 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 Dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Adicionalmente el trabajador/a a turnos en reducción de jornada podrá disponer de los derechos y medidas mencionadas en el apartado 7 de este artículo (protocolo de reducción de jornada por motivos familiares en régimen de 2/3 turnos de lunes a domingo en el grupo Repsol YPF).

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.

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

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

El teletrabajo, en aquellos centros o áreas donde esté establecido, podrá ser compatible con la situación de permiso por maternidad a tiempo parcial al 50% en las últimas cuatro semanas del permiso de maternidad.

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

43.4 Permiso por paternidad.—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 adquiera dicha condición con el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento, cuando en la familia existiera previamente una persona con discapacidad o cuando el hijo o hija 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 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.

La empresa complementará la prestación por paternidad hasta el 100% del salario real.

43.5 Permisos no retribuidos.—Se establecen los siguientes tipos de permisos no retribuidos:

1. Permiso no retribuido en caso de adopción internacional.—Podrá solicitar este permiso aquel trabajador que justifique que se encuentra en un proceso de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado siempre que cumpla con el requisito de un año de antigüedad en la empresa.

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

Este permiso será como máximo de un mes.

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

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

2. Permiso no retribuido por hospitalización o enfermedad grave del cónyuge, hijos o parientes hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad.—Podrá solicitar este permiso aquel trabajador que justifique la hospitalización mencionada.

El trabajador interesado deberá solicitarlo con la mayor antelación posible.

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

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

3. Permiso no retribuido por motivos personales.—Podrá solicitar este permiso aquel trabajador que cumpla con el requisito de un año de antigüedad en la empresa siempre que lo solicite con una antelación mínima de quince días.

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

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

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

43.6 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, CCOO 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 convenio pretenden seguir avanzando de modo progresivo en esta nueva medida de conciliación de la vida laboral, familiar y personal,

por entender que contribuye además a la mejora del clima laboral de la compañía y de la motivación de las personas que trabajan en el Grupo Repsol. Por otro lado, las partes firmantes entienden que el teletrabajo ha de posibilitar ahorro de tiempos, costes y desplazamientos a la persona que teletrabaja, todo ello sin merma de productividad en el desarrollo de su puesto de trabajo.

En los complejos industriales se analizarán cada caso, concediéndose si cabe por propuesta de la línea y aprobación del Comité de dirección del complejo industrial.

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.

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

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:

1 día/ semana.

2 días/ semanas.

20% de la jornada diaria en régimen de teletrabajo.

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

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

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

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. 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 aquel.

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

6. Seguimiento de teletrabajo.—La Dirección de la empresa presentará a la parte social en la Mesa Técnica de Igualdad del Acuerdo Marco, un informe semestral de seguimiento del programa de teletrabajo.

43.7 Protocolo de reducción de jornada en régimen de 2/3 turnos de lunes a domingo.—Los trabajadores que realizan una jornada laboral en régimen de 2/3 turnos de lunes a domingo, podrán optar a una reducción de jornada especial por motivos familiares, siempre que no obstaculicen el normal desarrollo de la actividad organizativa de la Unidad de Negocio a la que corresponde, eligiendo una de las dos opciones indicadas a continuación:

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) Acumulación de la reducción de jornada: Podrá optar voluntariamente por sustituir la reducción diaria indicada en el 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 la Dirección de Relaciones Laborales su solicitud con el mayor plazo posible, y con un mínimo de un mes, antes de la fecha en 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.

CAPÍTULO X

Beneficios sociales

Artículo 44. *Subvención comidas.*

a) Madrid y Delegaciones: Durante el año 2011, será de 11,64 euros brutos por día de asistencia en jornada partida.

b) La Pobra de Mafumet (Tarragona): En los centros de trabajo donde exista servicio de comedor, se regulará por norma la intervención de las Centrales Sindicales en el control de la cantidad y calidad de los servicios prestados, así como de los precios a abonar por los trabajadores. Si se incrementase por causa justificada este precio se mantendrá la actual proporción económica en la aportación del trabajador.

Artículo 45. *Transporte.*

Para todo el personal se fija como compensación de transporte, a partir del día 1 de enero de 2011 la cantidad de 2,37 euros brutos, por día de asistencia al trabajo.

Se percibirá en casos de licencia, excepto los previstos en los apartados g) y h) del artículo 41 y apartado 1 del artículo 43. También se percibirá en las compensaciones que se disfruten y en caso de I.T. superior a treinta días, percibiéndose en este último caso desde el primer día y no pudiéndose percibir este plus más de 213 veces al año.

En caso de afecciones graves y sometidas a tratamientos ambulatorios periódicos e imprescindibles, se abonará siempre que se justifique la imposibilidad de efectuarlo fuera de jornada.

Artículo 46. *Ropa de trabajo.*

La limpieza de la ropa de trabajo será a cargo de la empresa. Se proveerá al personal de los centros de producción y laboratorios de ropa adecuada a la temporada, siempre y cuando lo permitan las normas de seguridad.

Se establece como fecha límite para la entrega de la ropa de trabajo el mes de noviembre.

Artículo 47. *Ayuda por hijo discapacitado.*

Serán beneficiarios de esta ayuda los trabajadores en activo con hijos, cónyuge o pareja de hecho legalmente constituida, que convivan con el trabajador y que tengan reconocidos por el INSS/INERSO/Conserjería Bienestar Social un grado de incapacidad no inferior al 33 %.

Previa justificación oficial, tendrán derecho a una percepción, por cada beneficiario en dicha situación, de cantidad de 225,38€ (valor año 2011) por mes.

Artículo 48. *Enfermedades o terapias no reconocidas por la Seguridad Social.*

En los casos en los que algún trabajador de Repsol Química, S.A. o familiar directo del mismo que conviva o dependa de él, tuviera necesidad de recibir una asistencia o terapia no reconocida por la Seguridad Social, o que de todos modos su coste le supusiera una suma elevada en proporción a su salario, el afectado podrá plantear su caso directamente a la empresa o a través del Comité de su centro de trabajo.

La empresa resolverá positiva o negativamente su ayuda, previo estudio de cada propuesta y considerando, en su caso, el informe que presente el Comité, procurando mantener un criterio de justicia en sus decisiones, ya que éstas no tienen como base normativa alguna.

Se informará al Comité de las ayudas extraordinarias concedidas o denegadas por este concepto.

Artículo 49. Póliza asistencia sanitaria empleados.

El personal de plantilla incluido en el ámbito de aplicación del convenio colectivo será dado de alta en la cobertura de la póliza de asistencia sanitaria contratada por la empresa en los términos y condiciones actualmente vigentes.

Artículo 50. Grupos de empresa.

Para que los grupos de empresa lleven a cabo las actividades que les son propias, culturales, apartamentos de verano, y otras, la empresa designará una cantidad presupuestaria al respecto.

Se informará al Comité de Empresa de las cantidades que anualmente dedica la empresa a las actividades socioculturales y recreativas que desarrollan los grupos de empresa.

Artículo 51. Seguro de vida y accidentes.

Repsol Química, S.A., tiene establecido para el personal de nuevo ingreso que no ha cumplido el periodo de carencia para adherirse al Plan de Pensiones un seguro de vida e invalidez permanente total o absoluta, por una cuantía de 2,5 veces el salario base del trabajador, corriendo el importe de la prima a cargo de la empresa.

Artículo 52. Prestación complementaria en situación de I.T.

En caso de enfermedad común, el personal afectado por el presente convenio, percibirá un complemento de la siguiente cuantía en función de la duración de la misma:

Duración de la enfermedad	Porcentaje
Del 1.º al 15.º día	70% de su salario y antigüedad.
Del 16.º al 30.º día	80% de su salario y antigüedad.
Del 31.º en adelante	100% de su salario y antigüedad.

No obstante lo anterior, si el índice de absentismo correspondiente a enfermedad no fuera en cada Centro de trabajo superior al índice de referencia establecido, la empresa complementará hasta el 100% del salario correspondiente.

Este complemento se abonará durante los periodos de hospitalización, que se descontarán de los índices de absentismo.

Con efectos de 1 de enero de 2011, se fija como índice de referencia en todos los Centros el 3,1%.

Artículo 53. Bonificación de intereses de los créditos hipotecarios.

Podrán solicitar esta ayuda quienes cumplan los siguientes requisitos:

Personal con más de dos años de antigüedad.

No tener concedida ninguna otra ayuda de las mismas características.

La persona interesada podrá optar a una subvención de intereses por préstamo hipotecario para adquisición de primera vivienda, previa aportación de la documentación que le sea requerida. Las condiciones de esta ayuda son:

Tope máximo sobre el que se aplicará la subvención: Hasta 69.000 euros 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.

CAPÍTULO XI

Seguridad y salud laboral

Artículo 54. *Prevención de riesgos laborales. Principios generales.*

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

Durante la vigencia del presente convenio se realizarán las evaluaciones de riesgos psicosociales de los puestos que quedan pendientes.

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 inter centros 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 Química, S.A. 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 60 del presente convenio.

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 55. *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:

55.1 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.

55.2 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.

55.3 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.

55.4 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.

55.5 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, la empresa 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.

55.6 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.

55.7 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 56. *Consulta y participación.*

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

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 de 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 artículo 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.

Artículo 57. *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.

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.

a) Competencias y facultades:

1. Son competencias de los delegados de prevención:

Colaborar con la Dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.

Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 55 del presente convenio.

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:

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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 58. *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.

58.1 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 figura como disposición adicional segunda del VI Acuerdo Marco.

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

Planificación.

Organización del trabajo.

Introducción de nuevas tecnologías.

Organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención.

Proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

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

58.2 Facultades del 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 59. *Formación en materia de prevención.*

59.1 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.

La Dirección de la empresa organizará cursos y prácticas de Seguridad y Salud Laboral para todo el personal, tomando como base programas formativos generales y específicos en los que se regulará una adecuada y eficaz formación. En función de las necesidades de los puestos de trabajo, se establecen las siguientes horas anuales de formación:

Personal Administrativo: Cuatro horas anuales.

Personal a tres turnos y dos turnos incluidos en los Planes de Emergencia: Quince horas anuales.

Resto de personal: Diez horas anuales.

La formación será dentro de la jornada.

Los representantes de los trabajadores en el Comité de Seguridad participarán en la confección de los programas de cursos de formación sobre este tema.

59.2 De los Delegados de Prevención.—Los Delegados de Prevención recibirán formación adecuada que les permita desarrollar las funciones asignadas, para lo cual se establecerán programas especiales dentro de los planes generales de formación de cada empresa.

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

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 60. *Participación sindical en materia de coordinación de actividades empresariales.*

La participación sindical en el ámbito del presente Acuerdo Marco se estructura en dos niveles:

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 los complejos (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.

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 quince 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.

Artículo 61. *Plan de actuación en caso de emergencia.*

La Dirección, mediante la oportuna orden de servicio, fijará la composición de los miembros que actuarán en los planes de emergencia, así como sus funciones y cometidos, partiendo del principio general de que todos los trabajadores a tres turnos, así como los de dos turnos que se designen en los planes de emergencia, forman parte de los Equipos de Primera Intervención, y que dada la actual organización, serán rotativos.

El personal de dos y tres turnos, por pertenecer a los Equipos de Primera Intervención de planta o complejo, así como por su especial dedicación a la formación en esta materia, recibirá un plus anual por el importe que se indica:

182,78 euros brutos (valor año 2011).

Este plus se aplicará exclusivamente a las personas que trabajan en régimen de dos o de tres turnos, y se abonará distribuido en doce mensualidades.

Artículo 62. *Medioambiente.*

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

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

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

La Dirección informará, al menos una vez al año, al Delegado de Medio Ambiente, de sus políticas en materia de Medio Ambiente, de sus programas generales y de los datos consolidados del desempeño del Grupo en los distintos vectores ambientales.

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

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

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

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

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

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

Para poder desarrollar las funciones y competencias asignadas, el Delegado de Medio Ambiente, recibirá una formación de veinte horas en materia medio ambiental durante la vigencia de este Convenio.

CAPÍTULO XII

Acción sindical

Artículo 63. Derechos y garantías de los miembros de los Comités de Empresa.

1. Ningún miembro del Comité de Empresa podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de su mandato ni dentro de los dos años siguientes a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la actuación legal del trabajador en el ejercicio de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción obedecieran a otras causas, se tramitará expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa y el Delegado del Sindicato a que pertenezca.

2. Los miembros del Comité de Empresa tendrán prioridad de permanencia en la Compañía, respecto de los demás trabajadores en caso de suspensión o extinción de contratos de trabajo por causas económicas o tecnológicas.

3. No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

4. Previa comunicación a la Dirección, podrán distribuir publicaciones de interés laboral o social, sin perturbar el desenvolvimiento del proceso productivo.

5. Tendrán derecho a un crédito mensual de horas retribuidas, para el ejercicio de su función representativa, de acuerdo con la siguiente escala:

Plantilla del centro de trabajo:

Hasta 200 trabajadores: 30 horas sindicales mes.

De 201 en adelante: 40 horas sindicales mes.

No se computarán a estos efectos las horas empleadas en actuaciones llevadas a cabo por iniciativa de la Dirección.

6. 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.

7. El crédito de horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité de Empresa podrá consumirse en la asistencia a cursos de formación organizados por sus sindicatos u otras entidades.

8. En el supuesto de que por variación en la plantilla proceda adaptar el número de miembros del Comité de Empresa, en cualquier centro de trabajo de Repsol Química S.A., a la escala dispuesta en el artículo 66 del Estatuto de los Trabajadores, tanto por reducción como por incremento, se procederá al ajuste proporcional del número de representantes en función de la reducción o incremento de plantilla, siempre que esta sea sustancial y no pudiendo realizarse más de una vez en cada periodo de mandato electoral.

Artículo 64. *Funciones de los Comités de Empresa*

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por la Ley, se reconocen a los Comités de Empresa las siguientes funciones:

1. Ser informados por la Dirección de la compañía:

a) Trimestralmente sobre la evolución del sector económico, la situación del negocio, la producción, las ventas y evolución probable del empleo de la compañía.

b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el Balance, la Cuenta de Resultados, la Memoria y cuantos documentos se dan a conocer a los socios.

c) Con carácter previo a su ejecución sobre: La reestructuración de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, reducciones de jornada, traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional; la implantación de sistemas de organización del trabajo, estudio de tiempos; sistemas de incentivos y valoración de puestos de trabajo; la fusión, absorción o modificación del status jurídico de la Compañía, cuando ello incida en el volumen de empleo; la imposición de sanciones por faltas muy graves.

d) Sobre el absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ceses e ingresos de personal y los ascensos.

e) Sobre el modelo o modelos de contrato de trabajo utilizados habitualmente, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones pertinentes ante la Dirección y, en su caso, la Autoridad competente. Asimismo, se hará entrega del TC-1 y TC-2.

2. Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos en vigor formulando, en su caso, las acciones oportunas ante la Dirección y los organismos o tribunales competentes.

b) Calidad de la docencia y efectividad de la misma.

c) Condiciones de Seguridad y Salud Laboral en el desarrollo del trabajo en la Compañía.

3. Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la Compañía en beneficio de los trabajadores y sus familiares.

4. Colaborar con la Dirección para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.

5. Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

6. Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del número 1 de este Artículo y, en especial, en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente su carácter reservado.

7. El Comité de Empresa velará por el cumplimiento de la normativa legal y pactada en los procesos de selección de personal y el respeto a los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

8. Anualmente se hará entrega a los Comités de Empresa de los organigramas de cada centro de trabajo, debiendo especificarse numéricamente el personal disponible y fuera de estructura, informando previamente a los citados Comités de Empresa en caso de amortización de vacantes.

Artículo 65. *Secciones sindicales.*

1. Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán constituir secciones sindicales, de conformidad con lo establecido en la Ley. Las Secciones sindicales, previa comunicación a la Dirección, podrán celebrar reuniones en locales de la empresa fuera de las horas de trabajo. Recaudar cuotas y durante la jornada distribuir información de carácter sindical, sin perturbar la actividad normal de la empresa.

2. Las Secciones Sindicales de los sindicatos que tengan la conceptualización de más representativos y aquéllos que tengan representación en los Comités de Empresa, dispondrán de un tablón de anuncios que posibilite la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general. En los centros de trabajo con más de 250 trabajadores, dispondrán de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades.

En los centros de trabajo cuya plantilla oscile entre 250 y 750 trabajadores, cada sección sindical, de las firmantes del presente convenio, dispondrá de un crédito de 30 horas adicionales al mes para el total de la Sección.

En los centros de trabajo de más de 750 trabajadores, el crédito anterior se elevará a cuarenta horas.

3. Se establece una Bolsa intercentros de horas sindicales correspondiente a la suma de todos los conceptos reflejados en convenio, de la que se podrá liberar a un trabajador por centro y central sindical, con el 50% de las horas de su crédito anual pactado, corriendo el resto a cargo de la empresa.

El resto de las horas sindicales disponibles se aplicará en todo caso a miembros del Comité de Empresa, y a los miembros de las Secciones Sindicales.

Los Sindicatos con al menos el 10% de Representación sindical a nivel estatal, podrán liberar al Delegado de la Sección Sindical intercentros sin cargo a la bolsa sindical.

Se establece un sistema de seguimiento a nivel estatal. A tal fin se presentará por cada Central Sindical firmante de este convenio, el estadillo de las horas consumidas mensualmente.

Podrán acumularse individualmente las horas sindicales a nivel de centro de trabajo, pero dicha acumulación habrá de efectuarse por períodos superiores al semestre, y habrá de comunicarse a la Dirección con dos meses de antelación y afectará solamente a los Sindicatos firmantes del convenio.

Trimestralmente los sindicatos, a través de sus Secciones Sindicales, deberán entregar a la Jefatura de Personas y Organización de cada Complejo Industrial la programación de horas sindicales con expresión nominal de los miembros que las utilizarán. Al final de cada año natural se entiende consumido el crédito total de horas sindicales sin posibilidad de acumularlas al año siguiente.

Artículo 66. *Delegado sindical.*

Las Secciones Sindicales de los sindicatos que tengan representación en los Comités de Empresa estarán representadas por Delegados Sindicales, elegidos por y entre sus afiliados.

Serán funciones de los Delegados Sindicales, sin perjuicio de las establecidas por la Ley, las siguientes:

a) Representar y defender los intereses de su Sindicato y de los afiliados al mismo, y servir de instrumento de comunicación entre el sindicato y la Dirección de la compañía.

b) Asistir a las reuniones de los Comités de Empresa, del Comité de Seguridad y Salud Laboral con voz y sin voto. Los Delegados estatales de los Sindicatos firmantes podrán asistir con voz y sin voto a las reuniones de la Comisión Paritaria de Seguimiento.

c) Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Dirección deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado en el artículo precedente, estando obligados a guardar sigilo profesional. Disfrutarán de las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y el presente convenio a los miembros de los Comités de Empresa.

d) Serán oídos por la Dirección en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato.

e) Serán informados y oídos por la Dirección con carácter previo:

1. Acerca de las sanciones que se impongan a los afiliados a su Sindicato.

2. En materia de restructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo, o del centro de trabajo y de todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

3. Sobre implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

4. Quiénes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las Organizaciones Sindicales más representativas, tendrán derecho al disfrute de los permisos no retribuidos y las excedencias previstas por la Ley y este convenio.

5. Los Representantes sindicales que participen en las Comisiones Negociadoras de convenios colectivos, manteniendo su vinculación laboral como trabajadores en activo de la Compañía, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que Repsol Química, S.A. esté afectada por la negociación en cuestión y durante el tiempo que ésta dure.

Artículo 67. Cuota sindical.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a sindicatos que ostenten la representación a que se refiere el artículo anterior, la Dirección les descontará de sus respectivas nóminas mensuales el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección un escrito en el que se expresará la orden de descuento, el sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota y la cuenta bancaria a la que habrá de transferirse. La Dirección efectuará los descuentos, salvo indicación en contrario. La Dirección entregará copia de las transferencias al Delegado Sindical.

Artículo 68. Asambleas en horas de trabajo.

En los supuestos de presentación de expedientes de regulación de empleo o de reconversión de empresa, negociación de convenio colectivo, negociación de Acuerdo Marco, elecciones sindicales, firma de cualquier acuerdo que por su trascendencia implique el interés general de la plantilla, y previo aviso a la Dirección de Personas y Organización, los Representantes de los trabajadores o Delegados de las Secciones Sindicales con implantación reconocida en cada Centro podrán convocar la celebración de Asambleas en horas de trabajo, hasta un máximo de seis horas al año.

En los supuestos de utilizar locales facilitados por la empresa, se requerirá la autorización previa.

CAPÍTULO XIII**Comisión de Seguimiento e Interpretación. Comisión Paritaria de Información y Seguimiento de la Gestión****Artículo 69. Comisión de Seguimiento e Interpretación.**

Durante la vigencia del presente convenio actuará una Comisión de Seguimiento e Interpretación que, sin perjuicio de las atribuciones que en cuestión de vigilancia tienen los Comités de Empresa, tendrá por funciones:

- a) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- b) Actuar como órgano de interpretación, arbitraje y conciliación, sin perjuicio de la posibilidad de la reclamación ante la jurisdicción administrativa y contenciosa prevista en la legislación vigente, o de la aplicación de lo previsto en el procedimiento de solución voluntaria de conflictos.
- c) Por los trabajadores la Comisión estará compuesta por un máximo de siete vocales elegidos según la representatividad de cada sindicato. Los Representantes de la empresa serán de su libre elección, sin que en ningún caso puedan exceder en número a la Representación social.

La Representación sindical en dicha comisión tiene el carácter de Representación legal de los trabajadores de la totalidad de la empresa. Ostenta, además, la condición de parte interesada a efectos de tramitación de expedientes de regulación de empleo conforme a lo establecido en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores.

Por acuerdo de ambas partes se podrá nombrar un Presidente entre las personas idóneas, bien de la empresa o ajenas a la misma. Asimismo, de mutuo acuerdo se nombrará un secretario, debiendo recaer el nombramiento en un miembro de la Comisión.

- d) La Comisión se reunirá:
 - 1. En sesión ordinaria, una vez al trimestre.
 - 2. En sesión extraordinaria, a petición de cualquiera de las partes firmantes del convenio.

e) Los acuerdos de la Comisión de Seguimiento e Interpretación se tomarán por mayoría simple.

f) La Comisión se reunirá en la localidad donde radique el centro de trabajo que plantee la problemática indicada en el orden del día.

g) La Representación sindical será informada semestralmente de los contratos de servicio suscritos por la Dirección, con expresión del número de trabajadores a que afecta, objeto del contrato y duración prevista del mismo.

h) En defecto de Comisión Negociadora, la Comisión de Seguimiento e Interpretación es el órgano competente para:

1. La designación y revocación de los Representantes de los partícipes en la Comisión de Control del Plan de Pensiones mediante acuerdo de la mayoría de la Representación social. Los representantes del promotor serán los designados al efecto en cada momento por los representantes de la empresa en el seno de la propia Comisión de Garantía.

2. Modificar las especificaciones del plan de pensiones, para lo que será preciso el acuerdo mayoritario de los vocales de cada una de las dos partes representadas en la comisión.

Artículo 70. *Comisión paritaria de Información y Seguimiento de la Gestión.*

Se constituirá una Comisión Paritaria de Información y Seguimiento de la Gestión compuesta por diez vocales, cinco por la Dirección de la empresa, entre el personal directivo o responsable de las distintas áreas, y cinco por los sindicatos con derecho a participación. La Comisión designará además a un secretario sin voz ni voto entre el personal de la propia empresa.

La representación sindical se establecerá proporcionalmente al número de Delegados de Personal que ostenten las centrales sindicales firmantes del convenio.

Funciones. Las funciones generales de esta Comisión serán las siguientes:

a) Estudio de:

Los planes de carácter industrial, económico y financiero que afecten a la política laboral de las empresas.

La política de empleo y las relaciones industriales del conjunto de la empresa.

b) Emitir informes y elaborar propuestas relativas a los puntos enumerados en el apartado anterior, así como a la estrategia de la organización del trabajo de la empresa, de las que se recibirá respuesta en un tiempo razonable.

c) Análisis y discusión en orden a conseguir acuerdos en materias de organización del trabajo, de las relaciones laborales y del empleo, contratación de personal, salud e higiene de los trabajadores 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.

Vocales. Serán sus funciones:

1. Asistir a las reuniones y participar en los debates, exponiendo su opinión y formulando las propuestas que estimen pertinentes.

2. Proponer a la comisión la inclusión de puntos en el orden del día.

3. Solicitar y recibir la información y documentación que estimen necesaria para el cumplimiento de las funciones asignadas.

Reuniones: La Comisión se reunirá al menos una vez cada tres meses, y en sesión extraordinaria cuando lo soliciten la mitad de sus miembros.

La convocatoria la hará el secretario, mediante notificación escrita a los Vocales 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.

La información correspondiente a los meses en que no haya sesión, se remitirá a los responsables de las Secciones Sindicales firmantes del convenio de los centros de trabajo.

CAPÍTULO XIV

Solución extrajudicial de conflictos laborales

Artículo 71. *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 VI Acuerdo Marco sobre intervención previa de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Marco.

Las partes firmantes del VI Acuerdo Marco del Grupo Repsol se adhieren al V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (ASAC V), según lo previsto en su punto 3.3.b).

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 Capítulo, sin perjuicio de lo dispuesto en el presente convenio sobre intervención previa de la Comisión de Seguimiento de la empresa y la del V Acuerdo Marco.

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

Artículo 72. *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 73. *Procedimientos.*

a) Intervención previa de la Comisión de Seguimiento: 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 de Seguimiento creada en el presente convenio colectivo o en el correspondiente pacto de ámbito de empresa en caso de que el convenio sea de ámbito sectorial o provincial. Esta comisión se reunirá de acuerdo con lo establecido en el presente convenio y levantará acta constatando si se ha producido avenencia o desavenencia sobre la materia objeto del conflicto.

b) Funciones de solución extrajudicial de conflictos laborales de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Marco: El estudio y debate de la cuestión en conflicto por parte de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Marco, en plenario o a través de una subcomisión delegada al efecto, será paso previo imprescindible para la aplicación de los mecanismos previstos en los artículos siguientes, cualquiera que sea el ámbito del conflicto. Los acuerdos alcanzados en el ejercicio de esta función previa, tendrán la misma fuerza de obligar que se atribuye a los acuerdos en mediación y a los laudos arbitrales en el presente título. Durante el período fijado para el estudio y debate de la cuestión, las partes se abstendrán de adoptar cualquier otra medida dirigida a la solución del conflicto, incluidas la huelga y el cierre patronal. El plazo para la finalización del presente procedimiento será de diez días, salvo en caso de intervención previa a una huelga, en que será de setenta y dos horas. Si, transcurrido el plazo de diez días desde la interposición del conflicto ante la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Marco, ésta no se hubiera podido reunir, se dará por cumplido este trámite.

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

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

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

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

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

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

Avenencia. El acuerdo, que se formalizará por escrito, tendrá la misma eficacia que lo pactado en convenio colectivo, dentro del ámbito de representación de las partes. Una copia del acuerdo se presentará a la Autoridad Laboral para su registro.

Desavenencia. El mediador actuante levantará acta registrando la ausencia de acuerdo y dando por cumplido el trámite.

Acuerdo de sometimiento de la cuestión a arbitraje.

Procedimiento específico en los supuestos de huelga: Antes de la comunicación formal de una huelga, la mediación deberá producirse a solicitud de los convocantes.

Éstos deberán formular por escrito su solicitud incluyendo los objetivos de la huelga, las gestiones realizadas y la fecha prevista para el inicio de la huelga. De dicho escrito se enviará copia al empresario.

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

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

La comparecencia a la correspondiente instancia mediadora es obligatoria para ambas partes, como consecuencia del deber de negociar implícito a la naturaleza de esta mediación. El mediador o mediadores podrán formular propuestas para la solución del conflicto que deberán tenerse por no puestas en caso de no ser aceptadas por las partes.

El escrito de comunicación formal de la convocatoria de huelga deberá especificar que se ha intentado la mediación en los plazos anteriormente indicados o que, llevada a cabo, ésta se ha producido sin acuerdo. De no acreditarse por los convocantes tal circunstancia, se entenderá que la huelga no se encuentra debidamente convocada.

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

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

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

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

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

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

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

El arbitraje finalizará con uno de los siguientes resultados:

Emisión del laudo arbitral: La resolución arbitral será vinculante e inmediatamente ejecutiva desde su recepción en la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Marco, quien la remitirá a la Autoridad Laboral para su depósito, registro y publicación cuando ello proceda. Sólo será recurrible, por la vía prevista en el artículo 65.4 de la Ley de Procedimiento Laboral, en los supuestos previstos en el citado artículo.

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.

CAPÍTULO XV

Régimen disciplinario

Artículo 74. *Facultad disciplinaria.*

1. Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la compañía, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en el presente capítulo.
2. La sanción de faltas leves requerirá comunicación escrita y motivada al trabajador y la de faltas graves y muy graves exigirá la tramitación de un procedimiento sumario en el que será oído el trabajador afectado. En dicho expediente se recabará informe del Comité de Empresa, concediéndose para su emisión un plazo de diez días.
3. En las faltas tipificadas en los apartados b), c), f), m) y n) del artículo 78, la dirección de la empresa podrá adoptar la medida cautelar de suspensión de empleo, mientras dure la substanciación del expediente correspondiente.
4. En cualquier caso, la Dirección dará cuenta al comité de empresa de toda sanción que imponga, al mismo tiempo que al propio interesado. Al delegado sindical, en su caso, se le informará en los términos del artículo 66.

Artículo 75. *Graduación de faltas.*

Las faltas o incumplimientos contractuales cometidos por el trabajador se clasificarán atendiendo a su importancia, trascendencia o intención en: Leve, grave o muy grave.

Artículo 76. *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves las acciones u omisiones, tales como:

- a) Hasta tres faltas de puntualidad en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso superior a cinco minutos e inferior a treinta en el horario de entrada.
- b) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- c) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- d) No comunicar a la Dirección los cambios de residencia o domicilio.
- e) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
- f) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la Compañía. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrá considerarse falta grave o muy grave.

Artículo 77. *Faltas graves.*

Tendrán consideración de faltas graves las acciones u omisiones, tales como:

- a) Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un período de treinta días.
- b) Ausencias o retrasos superiores a treinta minutos, sin causa justificada, por dos días durante un período de treinta.
- c) No comunicar, con la puntualidad debida, los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social o a la Hacienda Pública. La ocultación maliciosa de estos datos se considerará falta muy grave.
- d) Entregarse a juegos o distracciones en horas de trabajo.
- e) No cursar en tiempo oportuno el documento correspondiente, cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

- f) La desobediencia a los superiores en el ejercicio regular de su facultad dentro de cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Compañía, podrá calificarse como falta muy grave.
- g) Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
- h) La imprudencia en el trabajo. Si implicase riesgo grave de accidente o avería, podrá calificarse como muy grave.
- i) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas o útiles de la Compañía para uso propio.
- j) La reincidencia en falta leve, excluida la de puntualidad, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

Artículo 78. *Faltas muy graves.*

Se considerarán faltas muy graves las acciones u omisiones, tales como:

- a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o veinte durante el año.
- b) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la Compañía como a sus trabajadores o en cualquier otra persona dentro de las dependencias de Repsol Química, S.A., o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- c) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Compañía.
- d) La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la Compañía, o por cualquier otra clase de hechos que pudieran implicar para ésta desconfianza respecto a su autor y, en todo caso, las de duración superior a seis años dictadas por los Tribunales de Justicia.
- e) La embriaguez habitual o toxicomanía en el horario o lugar de trabajo.
- f) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados en la Compañía o de los Sindicatos o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada.
- g) Malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados y sus familiares.
- h) Causar accidente grave por negligencia o imprudencia.
- i) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
- j) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por la Ley.
- k) Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
- l) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.
- m) El abuso de autoridad por parte de los superiores será siempre considerado falta muy grave. El que los sufra podrá ponerlo directamente en conocimiento de la Dirección.
- n) Ordenar expresamente la realización de trabajos o tareas en forma tal que impliquen la vulneración de procedimientos escritos, con riesgo para las personas o para las instalaciones.
- ñ) La simulación de enfermedad o accidente, manifiestamente demostrada.
- o) Simular la presencia de otro trabajador, firmando o fichando por él.
- p) Fumar o encender fuego en cualquier zona de un complejo industrial no autorizada oficialmente, salvo en zonas que tras la entrada en vigor de la ley 28/2005 (modificada por la ley 42/2010) han sido declaradas libres de humo.

Artículo 79. *Sanciones.*

Las sanciones máximas que podrá imponer la Dirección en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

Por faltas leves: Amonestación verbal o amonestación escrita.

Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de uno a doce días.

Por faltas muy graves: Desde suspensión de empleo y sueldo de trece a cuarenta y cinco días, hasta rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta se calificara en grado máximo.

Artículo 80. *Prescripción.*

La facultad disciplinaria de la Dirección prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte y para las muy graves a los sesenta días, contados a partir de la fecha en que tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

El cómputo de la prescripción quedará interrumpido por cualquier actuación en el expediente de la que tenga conocimiento el interesado.

Disposición adicional primera. *Acuerdo Marco.*

Las partes firmantes del presente convenio colectivo expresamente declaran que forma parte integrante del mismo el VI Acuerdo Marco del grupo Repsol YPF, vigente, firmado entre la Dirección de dicho grupo y las Organizaciones Sindicales más representativas en el mismo. Todo ello con la naturaleza, ámbito y vigencia que en el texto del VI Acuerdo Marco se establecen.

Disposición adicional segunda. *Plan de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las empresas del Grupo Repsol YPF.*

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

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.

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

4. 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.

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.

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.

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.

Disposición adicional tercera *Equiparación de parejas de hecho.*

Se acuerda 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 presente convenio colectivo.

Beneficiario de asistencia sanitaria.

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

Permiso por paternidad.

Acumulación de lactancia

Traslados.

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

La acreditación del Registro municipal o autonómico, si existiera.

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

Disposición adicional cuarta *Protección a las víctimas de violencia ejercida en el entorno familiar.*

Se entiende por víctima de la violencia ejercida en el entorno familiar la realizada sobre el empleado de Repsol YPF, así como a sus hijos que convivan con él, siempre que el agresor sea una persona con quien el empleado mantenga 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 consisten en:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Disposición adicional quinta. *Protocolo de prevención contra el acoso.*

En cumplimiento del artículo 48(1) de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, publicada en el BOE el pasado 23 de marzo de 2007, las partes firmantes acuerdan el siguiente protocolo.

(1) «Artículo 48. *Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.*

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la Dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo.»

El objetivo de este protocolo, es definir las pautas que nos permitirán identificar una situación de acoso tanto moral como sexista, 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.

Programas 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 bien,
el director de Recursos Humanos o en quien delegue.

Los responsables únicos 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 la 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 las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento, es suficiente para que se solucione el problema.

El instructor 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 adoptarán las medidas correctoras y sancionadoras oportunas según el régimen disciplinario que le sea de aplicación a la persona denunciada, dando traslado al Director de RR.HH. 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.—Lanzar una campaña explicativa para enseñar cómo se puede advertir una situación de acoso y para informarles de sus derechos y de los recursos con los que cuentan, 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.

Disposición adicional sexta *Vacaciones ex Calatrava.*

Excepcionalmente y a título estrictamente personal, a los trabajadores que el día 1 de diciembre de 1986 formaran parte de la plantilla de Calatrava, S.A., o aquellos trabajadores que pudieran demostrar mejor derecho que el previsto en el artículo 33 del Convenio, en la liquidación que se les practique con motivo de la extinción de su contrato de trabajo, cualquiera que fuera su causa, se les tendrá en cuenta como período de devengo de vacaciones el comprendido entre el 1 de julio y el 30 de junio.

Disposición adicional séptima. *Bolsa sindical.*

Anualmente la empresa fijará una cantidad en concepto de bolsa sindical, para cada una de las centrales sindicales firmantes del presente Convenio.

Disposición adicional octava. *Plus distancia.*

Al personal que a continuación se relaciona, se le mantendrán sus condiciones a título personal: Don Juan Masqué García.

Disposición adicional novena. *Aparcamiento.*

Durante la vigencia de este Convenio se mantendrá el acuerdo sobre este tema alcanzado en Madrid entre los representantes sindicales y la empresa.

Disposición adicional décima. *Descarga de amoniaco.*

La descarga obligatoria de cisternas o ferrocisternas de amoniaco se ajustará al acuerdo firmado en Tarragona el 27 de septiembre de 1991.

Disposición adicional undécima. *Delegados de Prevención: Madrid y Barcelona.*

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, número 278-280: 5 Delegados de Prevención.

Centro de Tecnología: 3 Delegados de Prevención.

Tres Cantos: 3 Delegados de Prevención.

Avenida de Burgos, 18: 3 Delegados de Prevención.

Edificio «Tucumán»: 3 Delegados de Prevención.

Albasanz, 16: 3 Delegados de Prevención.

Edificio «Alvento»: 3 Delegados de Prevención.

Calle Tarragona (Barcelona): 3 Delegados de Prevención.

Disposición adicional duodécima. *Puesto o área de trabajo.*

Se entenderá por puesto o área de trabajo el conjunto de funciones, deberes, atribuciones y responsabilidades asignadas a uno o más trabajadores que se clasificarán en el grupo profesional que proceda de acuerdo con las definiciones recogidas en el artículo 10 del presente Convenio colectivo.

Disposición adicional decimotercera. *Grupo de apoyo.*

El personal que a continuación se relaciona y que de forma residual estuvo adscrito transitoriamente a la función de grupo de apoyo, percibirá el importe establecido a continuación en este apartado.

Muñoz Trujillo, Pedro.
Carrasco Arias, Pablo.
Villar Calero, Narciso Enrique.
Moral Moral, Francisco.
Lozano Ramírez, Julio.
González Valdés, Francisco.
Ayza Odena, Isidro.
Garriga Barberá, Josep M.^a
Magán Nieto, Francisco.

Grupo de apoyo (valores 2011)

Nivel	1 por 10 2 por 15 — Euros/mes	2 por 20 Mismo puesto — Euros/mes	2 por 20 Varios puestos — Euros/mes	3 por 30 — Euros/mes
7	241,77	290,10	338,48	386,80
8	232,22	278,68	325,12	371,57
9	216,44			
10	212,61	255,08	297,62	340,13
11	196,52			
12	174,31			
13	141,89		198,63	

Disposición adicional decimocuarta. *Medios de transporte.*

En los centros de trabajo de Puertollano (Ciudad Real) y La Pobla de Mafumet (Tarragona), la empresa mantendrá el actual sistema de transporte complementario, con coste a su cargo. No obstante lo anterior, durante la vigencia del presente Convenio colectivo, se procederá a la realización de un estudio sobre la utilización de los medios de transporte actuales.

Disposición adicional decimoquinta. *Plan de pensiones.*

Se fija en seis meses la antigüedad efectiva o reconocida necesaria para acceder a la condición de partícipe.

Disposición adicional decimosexta. *Desarrollo de planificadores de mantenimiento:*

Consolidarán el nivel 7 después de dos años y con valoración de desempeño satisfactoria por su línea de mando, absorbiéndose la ADP del módulo «D».

ANEXO I

Equivalencia de las antiguas categorías profesionales a grupos profesionales

Categoría profesional	Grupo profesional
Técnico Titulado Superior. Jefe 1. ^a Administrativo. Analista de Sistemas.	Técnicos Superiores.
Ingeniero Técnico. Ayudante Técnico. Delineante proyectista. A.T.S. Analista de Aplicaciones. Jefe 2. ^a Administrativo.	Técnicos Medios.
Jefe de turno. Contraamaestre. Encargado. Jefe de Equipo.	Mandos Intermedios.
Analista 1. ^a Analista 2. ^a Contraamaestre. Programador Ordenador. Operador Ordenador. Delineante.	Especialistas Técnicos.
Jefe 3. ^a Administrativo. Oficial 1. ^a Administrativo. Oficial 2. ^a Administrativo. Traductores.	Administrativos.
Oficial 1. ^a Producción. Oficial 2. ^a Producción. Oficial 1. ^a Mantenimiento. Oficial 2. ^a Mantenimiento. Oficial 1. ^a Seguridad. Operador Básico.	Oficiales Cualificados.
Carretilleros. Conductores. Subalternos. Oficial de Almacén. Auxiliares. Almacenero. Oficial 3. ^a Operador Auxiliar.	Subalternos/Operarios.

Tabla de equivalencias a los efectos de grupos de cotización a la seguridad social

Antigua categoría	Grupo cotización	Grupo profesional
Técnico Titulado Superior	1	Técnico Superior
Jefe 1. ^a Administrativo	3	Técnico Superior
Analista de Sistemas	3	Técnico Superior
Ingeniero Técnico	2	Técnico Medio
Ayudante Técnico	4	Técnico Medio
A.T.S.	2	Técnico Medio
Jefe 2. ^a Administrativo	3	Técnico Medio

Antigua categoría	Grupo cotización	Grupo profesional
Analista de Aplicaciones	3	Técnico Medio
Delineante proyectista	4	Técnico Medio
Jefe de turno	4	Mando Intermedio
Contramaestre	4	Mando Intermedio
Operador Ordenador	5	Especialista Técnico
Jefe 3.ª Administrativo	3	Administrativo
Encargado	4	Mando Intermedio
Jefe de Equipo	8	Mando Intermedio
Traductor	5	Administrativo
Oficial 1.ª Administrativo	5	Administrativo
Analista 1.ª	4	Especialista Técnico
Delineante	4	Especialista Técnico
Operador Ordenador	5	Especialista Técnico
Oficial 1.ª Mantenimiento	8	Oficial Cualificado
Oficial 1.ª Producción	8	Oficial Cualificado
Oficial 1.ª Seguridad	8	Oficial Cualificado
Carretilleros	8	Subalterno/Operario
Conductores/Oficial 1.ª	8	Subalterno/Operario
Oficial de Almacén	8	Subalterno/Operario
Oficial 2.ª Administrativo	5	Administrativo
Oficial 2.ª Producción	8	Oficial Cualificado
Almacenero	6	Subalterno/Operario
Analista 2.ª	4	Especialista Técnico
Subalternos	6	Subalterno/Operario
Auxiliares	7	Subalterno/Operario
Oficial 3.ª	9	Subalterno/Operario
Operador Básico	8	Oficial Cualificado
Operador Auxiliar	9	Subalterno/Operario

A los trabajadores que por aplicación de normas o Convenios anteriores estuvieran incluidos en algún grupo de cotización distinto de los reflejados en el presente nexo, se les mantendrá a título personal, el grupo por el que actualmente vienen cotizando.

ANEXO II

Desarrollo profesional del personal de nuevo ingreso

El presente documento expone los itinerarios de desarrollo para los nuevos ingresos, basándose en dos principios básicos que son:

El área de trabajo, como el conjunto de unidades, grupos de funciones y conocimientos que debe desarrollar una persona, como unidad básica de organización, y el de la obligación de completar este desarrollo.

El desarrollo profesional es un compendio de formación, desempeño y tiempo de permanencia en las distintas posiciones, de forma que, con independencia de la formación y desempeño adquiridos en cada momento, es condición indispensable para acceder a los niveles que se establecen, además de cumplir con el factor tiempo indicado en cada caso.

1. Operación

Consideraciones generales

Entendemos por área de trabajo, el conjunto de unidades que opera y controla un grupo de personas, realizando funciones en campo y panel de forma autónoma y en base a la capacitación de sus miembros, constituyendo la unidad básica de organización.

El desarrollo profesional de los Oficiales Cualificados de Operación, es un compendio de formación, desempeño y tiempo de permanencia en las distintas posiciones, de forma que, con independencia de la formación y desempeño adquiridos en cada momento, es condición indispensable para acceder a los niveles 12, 11, y 10 cumplir el requisito del factor tiempo establecido.

Ambas partes se comprometen a adaptar la normativa interna a la filosofía acordada en el presente acuerdo.

El personal de operación rotará periódicamente en las posiciones del área a la que pertenezca y que haya desarrollado.

Lo regulado en este artículo está afectado por el desarrollo de operación a realizar en la mesa técnica descrita en el anexo VII.

Formación: De acuerdo a las políticas establecidas, y al objeto de que puedan completar la misma fuera de jornada, se establecen los siguientes incentivos a la formación además de los medios que precisen para su realización.

Posición de campo: hasta un máximo de 620 euros, en función de la dificultad de la posición.

Posición de panel: hasta un máximo de 925 euros, en función de las dificultades de cada posición.

Los incentivos son abonados en el momento en que finalice la formación.

Desarrollo profesional del personal, desde el nivel de entrada.

El desarrollo profesional del oficial cualificado está supeditado a la obligatoriedad de un correcto desempeño de toda el área al que se esté asignado.

El oficial cualificado de nuevo ingreso accederá al área a través del nivel de entrada: nivel 13, permaneciendo en dicho nivel dos años.

Una vez que el personal de nuevo ingreso desempeñe satisfactoriamente las funciones inherentes a una posición, iniciará la formación del resto de posiciones que componen el área, correspondiendo a la Dirección la determinación del orden en el que deben conocerse las mismas.

El sucesivo conocimiento y desempeño de cada una de las posiciones que conforman el área de trabajo supondrá la adquisición de complementos económicos de ADP, y la rotación por las posiciones para las que esté capacitado. No obstante lo anterior, en el supuesto de que se desempeñe la posición en el plazo establecido para cada una de ellas, computado a partir de la fecha en la que se le indica la posición a desarrollar, se percibirá la ADP con efecto retroactivo a la citada fecha.

La consolidación del nivel básico (nivel 12) se producirá una vez transcurridos dos años.

La consolidación del nivel básico (nivel 12), implica la absorción de los módulos de ADP, correspondientes a flexibilidades con otras posiciones del área, que hasta ese momento se tuvieran.

La permanencia en el nivel básico (nivel 12) será de tres años, durante los cuales se iniciará la formación y posterior desempeño de la posición/es restante/es del área de trabajo, lo cual dará opción a percibir un módulo de ADP por cada posición, una vez que se produzca dicho desempeño.

A los tres años de permanencia en el nivel 12, se accederá al nivel 11, dejándose de percibir el/los módulo/os de ADP existentes.

Para acceder al nivel 11 es necesario el conocimiento y desempeño de todas y cada una de las posiciones que conforman el área de trabajo.

A los tres años de permanencia en el nivel 11, se accederá al nivel 10.

En los casos en los que por aplicación de los sistemas anteriormente vigentes alguna persona viniera percibiendo un número de ADP superior a las previstas en el programa de desarrollo profesional, mantendrán las mismas hasta que accedan al nivel retributivo superior, momento en el cual les serán absorbidas, siéndoles de aplicación en el presente programa de desarrollo.

Aquellos casos de personas que actualmente no conozcan las posiciones que componen el área de trabajo en los tiempos que se establecen en este documento, se estudiarán en una comisión creada al efecto en donde se decidirá el modo y los plazos de aprendizaje.

2. *Oficial de mantenimiento*

Consideraciones generales

El Oficial de Mantenimiento tiene la obligación de desempeñar las funciones de ejecución, relativas a la especialidad de mantenimiento a la que pertenezca, en cualquiera de las áreas del Complejo, en base a un proceso continuo de aprendizaje, y desarrollar funciones de supervisión de trabajos realizados por terceros, cuando puntualmente se requiera.

La comprobación de la progresiva capacitación para el desempeño de la función en cualquiera de las áreas del Complejo vendrá supeditada a la evaluación del mando y, si se requiere, a la realización de las pruebas profesionales oportunas.

Desarrollo profesional

El desarrollo profesional del Oficial de Mantenimiento está supeditado al correcto desempeño de las funciones propias de su especialidad en todo el complejo.

Este desempeño se articulará en tres estadios: básico, desarrollo, y experto, que se definirán en función de cada especialidad y de las diferentes tareas comprendidas en ella, en su correspondiente anexo.

Estos niveles de progresión especificarán asimismo los medios formativos necesarios para su consecución.

El Oficial de mantenimiento de nuevo ingreso accederá al puesto a través del nivel de entrada: nivel 13, en donde permanecerá dos años antes de acceder al nivel 12. Durante este periodo deberá conocer y desarrollar las tareas que para cada una de las especialidades se definan dentro del nivel «básico», incluyendo las correspondientes a la supervisión de trabajos en situaciones puntuales, momento en el cual se comenzará a percibir un módulo A de ADP.

A los dos años de permanencia en el puesto accederá al nivel 12 absorbiéndose la ADP existente. A partir de este momento iniciará el conocimiento y posterior desempeño de las tareas que para cada una de las especialidades se definan dentro del nivel de «desarrollo», y una vez completada esta fase comenzará a percibir un módulo A de ADP.

Transcurridos tres años en el nivel 12, se accederá al nivel 11, absorbiéndose el módulo existente, e iniciando la formación para su posterior desempeño de las tareas correspondientes al nivel de «experto», momento en el que empezará a percibir un módulo A de ADP.

A los tres años de permanencia en el nivel 11, y comprobado su adecuado grado de conocimiento y desempeño de las tareas correspondientes al nivel de «experto» se accederá al nivel 10 y se absorberá la ADP existente.

En el anexo I se recogen las capacidades/habilidades a valorar para las distintas especialidades y los diferentes niveles de desempeño.

3. *Supervisor de mantenimiento*

Condiciones generales

El Supervisor de mantenimiento tiene la obligación de desempeñar las funciones propias del puesto tales como: supervisión, planificación, control, coordinación, análisis de averías..., relativas a la especialidad de mantenimiento a la que pertenezca, en todo el Complejo, en base a un proceso continuo de aprendizaje.

La incorporación del exterior a un puesto de Supervisor de Mantenimiento se efectuará a través de alguna de las especialidades de ejecución (E. Estáticos, E. Dinámicos, Oficios Varios, Electricidad o Instrumentación).

El Supervisor de mantenimiento efectuará su evolución profesional en base a la progresiva adquisición de conocimientos y posterior desempeño de los niveles «básico», de «desarrollo», y «experto»

La comprobación de la progresiva capacitación para el desempeño de la función en cualquiera de las áreas del complejo vendrá supeditada a la evaluación del mando y, si se requiere, a la realización de las pruebas oportunas.

Desarrollo profesional

El Supervisor de mantenimiento de nuevo ingreso accederá al puesto a través del nivel de entrada propio del grupo profesional de Mando Intermedio: nivel 11. A partir de este momento iniciará la formación necesaria para adquirir los conocimientos relativos al nivel «básico». Completada esta formación estará en disposición para su desempeño y para la percepción de un módulo A de ADP.

A los dos años de permanencia en el nivel 11, accederá al nivel 10, absorbiéndose la ADP existente. En este momento iniciará la formación correspondiente al nivel de «desarrollo», la cual, una vez completada permitirá la obtención de un módulo A de ADP.

Tres años después de permanecer en el nivel 10, accederá al nivel 9, absorbiéndose la ADP existente, e iniciándose el aprendizaje de las tareas correspondientes al nivel de «experto». Una vez completado este aprendizaje se obtendrá un módulo A de ADP.

A los tres años de permanencia en el nivel 9, y una vez comprobado su adecuado grado de desempeño de las tareas correspondientes al nivel de «experto», se accederá al nivel 8, absorbiéndose la ADP existente.

En el anexo II se recogen las capacidades / habilidades a valorar para las distintas especialidades y los diferentes niveles de desempeño.

4. *Analista de Laboratorio*

Condiciones generales

El desarrollo profesional del personal de nuevo ingreso en el Laboratorio, y atendiendo a las diferentes situaciones que se dan de entrada, se iniciará dentro del grupo profesional de Especialista Técnico (nivel 12).

Desarrollo profesional de los Especialistas Técnicos de Laboratorio en los CI de Tarragona y Puertollano

El Especialista Técnico de Laboratorio tiene la misión de realizar cualquiera de las funciones analíticas propias de su puesto en el Laboratorio del complejo, sobre la base de un proceso continuo de aprendizaje.

El Especialista Técnico de nuevo ingreso accederá al puesto a través del nivel de entrada: nivel 12.

Durante los dos años de permanencia en el nivel 12, el Especialista Técnico de Laboratorio de acuerdo con el programa de formación que al efecto se le establezca,

conocerá y desarrollará como mínimo tres grupos de las funciones analíticas del Laboratorio del complejo, percibiendo por ello un máximo de dos módulos A de ADP.

Asimismo recibirá un incentivo a la formación hasta un máximo de 620 euros por módulo, en función de la dificultad de la formación.

Trascurridos dos años de permanencia en el nivel 12, accederá al nivel 11, dejando en este momento de percibir los módulos de ADP existentes, e iniciándose la formación para conocer y desarrollar un cuarto grupo de funciones analíticas, según las necesidades organizativas de cada complejo, por lo que a partir del sexto año se percibirá un módulo A de ADP.

A los seis años de permanencia en el nivel 11, accederá al nivel 10, absorbiéndose los módulos de ADP existentes.

5. *Administrativo*

Consideraciones generales

El Administrativo tiene la misión de desempeñar las funciones administrativas propias del puesto al que se le asigne, bien como apoyo en alguna de las direcciones o en alguna de las áreas especializadas tanto de central como de los complejos, teniendo en todos los casos la posibilidad de desarrollar su actividad profesional una vez que la función propia de su puesto la desempeñe satisfactoriamente, y en base al proceso y condicionantes que a continuación se indican.

El perfecto desempeño de las funciones propias del puesto posibilitaría, en cada caso, el análisis de otras funciones a realizar para su desarrollo profesional, teniendo siempre en cuenta las necesidades organizativas y las capacidades personales.

La comprobación del correcto desempeño en la función, vendrá supeditado a la evaluación del mando y, si se requiere, a la realización de las pruebas oportunas.

Desarrollo profesional

El Administrativo de nuevo ingreso accederá al puesto a través del nivel de entrada: nivel 14.

Durante el periodo de permanencia en el nivel 14, y en función de las necesidades organizativas que en cada una de las áreas puedan surgir, se plantearán posibles acciones de desarrollo basadas en la formación correspondiente y que serán compensadas con un máximo de dos módulos de ADP.

La consolidación en el nivel básico (nivel 13) se producirá una vez transcurridos dos años desde la incorporación al puesto. En este momento se absorberán los módulos de ADP existentes.

Durante el periodo de permanencia en el nivel 13, y en función de las necesidades concretas de cada una de las áreas, podrá existir la posibilidad de realizar alguna acción de desarrollo lo cual supondrá la percepción como máximo de un módulo de ADP.

Trascurridos dos años en el nivel 13, se accederá al nivel 12, momento en el que se dejarán de percibir los módulos de ADP que hasta entonces pudieran existir.

El acceso al nivel 11 se produciría dos años después de permanecer en el nivel 12.

Una vez transcurridos dos años de permanencia en el nivel 11, se accederá al nivel 10.

Formatos de evaluación periódica por formación

Capacidades/habilidades a valorar

Básico	Desarrollo	Experto
Oficiales Mantenimiento		
Se considerará necesario para completar el desarrollo básico adquirir todos aquellos conocimientos, habilidades y capacidades propios del oficio que permitan realizar todo tipo de tareas del mantenimiento habitual y rutinario en el Complejo. Conocimiento y aplicación de las normas y procedimientos de Seguridad, Calidad y Medio Ambiente generales, del Complejo y del oficio. A continuación se listan algunas de estas que deben considerarse a título orientativo y nunca como lista exhaustiva:	Se considerará necesario para completar el desarrollo básico adquirir todos aquellos conocimientos, habilidades y capacidades propios del oficio que permitan realizar todo tipo de tareas del mantenimiento habitual y rutinario, revisiones especiales y trabajos de parada o excepcionales en el Complejo. A continuación se listan algunas de estas que deben considerarse a título orientativo y nunca como lista exhaustiva:	Se considerará necesario para completar el desarrollo básico adquirir todos aquellos conocimientos, habilidades y capacidades propios del oficio que permitan realizar lo expuesto en el nivel anterior, pero precisando de una mínima y esporádica supervisión, además de las que se consideran como propias de especialista en el Complejo. A continuación se listan algunas de estas que deben considerarse a título orientativo y nunca como lista exhaustiva:

Oficiales Mantenimiento Electricidad e Instrumentación

	Electricidad	Electricidad
Reglamentación eléctrica de baja tensión. Emisión → Comprensión y manejo de documentos (órdenes de trabajo, permisos especiales, vales de materiales, ...). Conocimiento organigramas Mto y Clientes. Conocimientos informática general. Conocimiento general de Plantas y Almacenes. Interpretación de planos y esquemas Eléctricos. Distinguir los diferentes productos tratados y sus líneas. Uso de herramientas y equipos de medida. Desmontaje/montaje de aparellaje Eléctrico. Desconexión/conexión de motores de jaula de ardilla. Calibración de relés térmicos bimetálicos y temporizadores. Identificación de averías en sistemas de lógica cableada. Identificación/repación circuitos de alumbrado.	Reglamentación eléctrica de alta tensión. Conocimiento del sistema de distribución de energía eléctrica. Conocimiento de equipos de transformación de energía. Conocimiento/repación/operatoria de subestaciones y salas eléctricas. Conocimientos de motores de velocidad variable. Interpretación de planos de complejidad media complejos. Calibración de relés térmicos bimetálicos, distinción curva en frío y caliente. Reparación de averías en sistemas de lógica programada. Comprobación de señales analógicas. Sustitución de módulos electrónicos en sistemas de control y PLCs (tarjetas de E/S, fuentes de alimentación, CPU, etc.). Conocimiento y repación de alternadores Eléctricos. etc.	Calibración, ajuste y programación de relés de protección de líneas, motores, transformadores, etc. Modificación y programación de PLCs. Reparación de aparamenta de alta tensión. Reparación de averías en sistemas de transformación transportes y distribución de energía eléctrica. Modificación y programación de variadores de frecuencia. Reparación de motores de rotor bobinado. Interpretación, modificación o ejecución de planos de complejidad elevada. Reparación de averías en paletizadores, envasadoras, enfundadoras, compresores, extrusores, etc. Conocimiento y realización de maniobras de alta tensión. etc.

Básico	Desarrollo	Experto
Mandos Intermedios de Mantenimiento		
Se considerará necesario para completar el desarrollo básico adquirir todos aquellos conocimientos, habilidades y capacidades propios del puesto referentes a los aspectos de seguridad, calidad y medioambiente, ofimática, informática aplicada a mantenimiento, técnicas de mando y relaciones con la organización. Conocimiento del oficio correspondiente a nivel de desarrollo como mínimo. Capacidad de supervisión MEDIA de las actividades del oficio. Integración en su caso en el Servicio de Retén, incluyendo todas las capacidades y tareas auxiliares inherentes al mismo.	Conocimiento del oficio a nivel de experto como mínimo. Capacidad de supervisión alta de las actividades del oficio. Planificación y programación de trabajos usuales.	Capacidad de supervisión completa de las actividades del oficio. Planificación y programación de trabajos especiales.

ANEXO III

Acciones de desarrollo profesional**1. Objetivo**

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

2. Definición

Una ADP es el proceso que permite el desarrollo de las competencias del personal sobre la base de las necesidades existentes o futuras de la organización.

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

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

3. Modalidades

3.1 Flexibilidad.—Conocimiento y desempeño de otra posición de la misma área de trabajo, dentro del mismo grupo profesional.

En cada centro se definirán las áreas de trabajo para cada uno de los Servicios y Unidades.

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

3.3 Polivalencia.—Conocimiento y desempeño de funciones del mismo grupo profesional pertenecientes a oficios clásicos. (Se excluye de esta consideración las tareas básicas de mantenimiento.)

Se distinguen dos casos:

- a) Básica. Realización de funciones propias de oficios clásicos, con un nivel básico de cualificación.
- b) Especializada. Desempeño de las funciones propias de oficios clásicos a un nivel normal de cualificación, para atender necesidades operativas o para cubrir incidencias en otro área.

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

Se distinguen dos casos:

- a) Desempeño temporal. Realización ocasional de las funciones de grupo profesional distinto y nivel básico superior, pudiendo llegar a cubrir permanentemente la vacante cuando ésta sea definitiva.
- b) Desempeño definitivo. Realización permanente de las funciones, cuando se produzca la cobertura de una vacante definitiva.

4. *Proceso de definición e implantación*

4.1 Comisión de ADP.—En cada centro se constituirá una Comisión de ADP, que encauzará la participación sindical en estos procesos.

Estará integrada por tres personas por parte de la Dirección y por la Representación de los Sindicatos que formen parte de la Comisión de Seguimiento del Convenio colectivo, presente en el Comité de empresa correspondiente.

Serán sus funciones:

- Conocer las bases de las distintas ADP.
- Evaluar y asignar puntuaciones en los factores de méritos.
- Supervisar la corrección de las pruebas de conocimientos.
- Conocer la evaluación global de los factores y resolver el proceso.
- Resolver las reclamaciones y/o impugnaciones que se puedan presentar.
- Publicar los resultados definitivos.
- Cualesquiera otras que se le atribuyan en el presente Convenio.

4.2 Propuesta de desarrollo de la acción.—Tanto la línea de mando interesada, como los Sindicatos firmantes del presente Convenio, podrán proponer a la Dirección de la empresa las ADP que, dentro del marco de la organización del trabajo, tengan como objetivo la mejora de la productividad o de la rentabilidad mediante la reducción de costes.

4.3 Aprobación de la acción.

a) La Dirección estudiará las propuestas planteadas en términos de coherencia, homogeneidad y oportunidad, y presentará a la Comisión las que haya aprobado con arreglo a los criterios indicados.

La Dirección informará a la Comisión de las razones que motiven el rechazo de acciones propuestas.

b) La Comisión estudiará las propuestas planteadas por la Dirección, emitiendo informe favorable o, en caso contrario, proponiendo las modificaciones que estime oportunas.

c) En caso de discrepancia, se dará traslado a la Comisión de Seguimiento e Interpretación de este Convenio.

4.4 Diseño del programa de implantación.—El programa de implantación de una ADP, que se publicará en los tabloneros de anuncios, incluirá los siguientes puntos:

- a) Objetivos de la acción.
- b) Modalidad.

- c) Características de la acción: número de plazas, puesto o áreas afectados, funciones y tareas a desarrollar, etc.
- d) Tratamiento económico y condiciones de consolidación, si procede.
- e) Requisitos de participación de los candidatos.
- f) Temario de las pruebas teóricas de selección, si fuera preciso.
- g) Formación requerida para el desempeño.
- h) Criterios de evaluación del desempeño.
- i) Plazos para su aplicación: presentación de solicitudes, fecha de examen si lo hubiera, etc.

4.5 Selección de participantes.—Los criterios de selección de los participantes se fijarán en cada convocatoria de ADP. En cualquier caso, incluirán los siguientes:

Valoración del desempeño del puesto actual.

Conocimientos básicos adecuados para las nuevas funciones.

Aptitudes adecuadas: intelectuales, sociales, psicológicas, administrativas y de personalidad.

Méritos: antigüedad en la empresa, antigüedad a tres turnos y formación.

4.6 Formación teórica y práctica.—El programa de formación incluirá todas y cada una de las acciones que deben desarrollarse para conseguir el objetivo de la ADP, así como su planificación y duración.

La formación se desarrollará preferentemente dentro de la jornada laboral. En caso contrario, la convocatoria especificará qué incentivos se aplicarán a la formación fuera de jornada, según lo establecido en el punto 5.1 de esta norma.

Se efectuarán evaluaciones periódicas sobre el rendimiento alcanzado en la formación. Estas evaluaciones son responsabilidad del mando, que empleará los formatos que se adjuntan al final del anexo II del presente Convenio, y contrastará sus impresiones con el evaluado, quien podrá acudir a la Comisión en caso de discrepancia con su evaluación.

El abono de los incentivos a la formación que se especifiquen, se hará siempre y cuando se respete el periodo de formación establecido para cada ADP. Si este periodo es superado por motivos imputables al trabajador, se perderá el derecho a su abono. En caso contrario, se procederá a una nueva estimación de los periodos de formación.

5. Tratamiento económico

Se distinguen los siguientes supuestos:

5.1. Incentivo a la formación.—De acuerdo con las políticas establecidas, y al objeto de que el personal pueda completar su formación fuera de jornada, se establecen los siguientes incentivos, en función del objetivo de la ADP:

Formación de flexibilidad en posiciones de campo: hasta un máximo de 620 euros, en función de la dificultad de la posición.

Formación de flexibilidad en posiciones de panel: hasta un máximo de 925 euros, en función de la dificultad de la posición.

Para el resto de situaciones se establecerá en la convocatoria.

Estos incentivos se abonarán en el momento en que finalice la formación.

5.2 Complemento económico por ADP.—Se percibirá una vez finalizada la acción, con carácter retroactivo a la fecha de inicio de la formación, siempre que se finalice dentro del plazo fijado. Según el tipo de ADP realizada, el complemento económico a percibir será como sigue:

5.2.1 Flexibilidad.—En función del número de posiciones adicionales al de origen que se conocen y desempeñan:

Una posición: módulo A.
Dos posiciones: módulo B.
Tres posiciones: módulo C.
Cuatro posiciones: módulo D.

5.2.2 Especialización.—Dependiendo del grado alcanzado, se percibirá un módulo A, B, C o D, atendiendo a criterios de conocimiento, autonomía y responsabilidad.

5.2.3 Polivalencia.—Se percibirá el módulo B (polivalencia básica) o el D (polivalencia especializada).

5.2.4 Funciones de distinto grupo profesional y nivel básico superior.—Se distinguen dos modalidades, según la posición de destino:

1. A Jefe de turno (MI de operación según anexo VII).

Desempeño temporal: Una vez finalizada la formación se percibirá el nivel de origen más el módulo D.

Desempeño definitivo: Transcurridos dieciocho meses y con tres valoraciones satisfactorias de su desempeño, se consolidará un nivel superior perdiendo el módulo D que venía percibiendo.

Caso especial de Oficiales Cualificados en áreas sin panel:

Desempeño temporal: En el momento en que el Oficial Cualificado de planta esté en disposición de ejercer como Jefe de turno, o bien realice la sustitución del mismo, cobrará la diferencia entre el nivel que ostente a título personal y el inmediatamente superior y dejará de percibir los módulos de flexibilidad que percibiera hasta ese momento, pasando a cobrar el módulo D.

Desempeño definitivo: Transcurridos dieciocho meses y con tres valoraciones satisfactorias de su desempeño, se consolidará un nivel superior perdiendo el módulo D que venía percibiendo.

B) Resto de Mandos Intermedios.

Desempeño temporal: Una vez finalizada la formación se percibirá el nivel de origen más el módulo B.

En el momento en que la persona esté en disposición de ejercer como Mando Intermedio, o bien realice la sustitución del mismo, cobrará la diferencia entre el nivel que ostente a título personal y el inmediatamente superior y dejará de percibir el módulo de flexibilidad que venía percibiendo hasta ese momento, cobrando el módulo B, que también venía cobrando. Se consolidarán estas condiciones en el momento en que se tengan durante dieciocho meses tres valoraciones satisfactorias de su desempeño.

Desempeño definitivo: consolida el nivel superior al anteriormente alcanzado, tras tres evaluaciones positivas de su línea de mando en el transcurso de dieciocho meses, absorbiéndose todos los módulos que viniera percibiendo.

5.3 Acumulación de acciones.—Las acciones correspondientes a la misma modalidad no son acumulables entre sí, percibiéndose en cada caso la de mayor nivel. Sí son acumulables, por tanto, las acciones correspondientes a distintas modalidades.

Cuando se produzca cobertura de vacantes por movilidad funcional derivada de necesidades organizativas de la empresa, el trabajador afectado mantendrá los módulos que tuviese asignados en su posición anterior, salvo en el caso de que rehusara formarse en las ADP del área de destino.

A partir del momento en que en el nuevo destino empiece a percibir nuevos módulos se absorberán los anteriores que hubiera estado percibiendo.

6. Procedimiento

6.1 Convocatoria y plazos.—Una vez aprobada una ADP, se publicará la convocatoria de la misma en los tabloneros de anuncios.

La convocatoria recogerá los datos señalados en el apartado 4.5 de esta norma, así como los plazos y fechas para su realización, que en todo caso respetarán lo siguiente:

Quince días naturales para presentación de solicitudes.

Fecha del examen, que será como mínimo un mes después la publicación de la convocatoria.

Plazo para presentación de eventuales impugnaciones a los resultados, que será como mínimo de cinco días naturales desde su publicación.

Plazo para la publicación del resultado final de la acción, una vez resueltas las eventuales reclamaciones.

6.2 Valoración de las pruebas.—Las pruebas se evaluarán de acuerdo con los siguientes criterios:

i. Conocimientos: Se considerarán conocimientos técnicos generales, específicos y en materia de Seguridad y Medio Ambiente. Los temarios serán elaborados por el Departamento de Gestión de Recursos, con un mínimo de dos pruebas distintas, eligiéndose una de ellas al azar el día de la prueba. Será requisito imprescindible para continuar con la ADP que la puntuación obtenida en estas pruebas sea de «apto».

ii. Aptitudes: Se considerarán las aptitudes intelectuales, sociales, psicomotoras, etc., necesarias para el correcto desempeño de la acción. Será requisito imprescindible para continuar con la ADP que la puntuación obtenida en esta prueba sea de «apto».

iii. Nivel de desempeño: Evaluación por el superior jerárquico del desempeño en el puesto actual.

iv. Méritos: Se ponderará:

- a) Antigüedad en la empresa.
- b) Antigüedad en posiciones a tres turnos.
- c) Formación adquirida.

Se asignará 0,5 puntos por año trabajado, con un máximo de 10 años, y adicionalmente, cada año trabajado en posición de turno puntuará 0,5 puntos, con un máximo de 10 años. En ambos casos, se redondeará a años completos las fracciones superiores a seis meses. Se asignará 0,5 puntos por acción formativa realizada, con un máximo de 10 puntos.

Cada uno de estos criterios ponderará en la siguiente medida:

i. Conocimientos:

- a) Técnicos Generales y Específicos: 30 %.
- b) Seguridad y Medio Ambiente: 15 %.

ii. Aptitudes: 25 %.

iii. Evaluación del Desempeño: 15 %.

iv. Méritos: 15 %.

6.3 Adjudicación de las plazas.—Una vez evaluados y puntuados los distintos factores de la prueba, la representación de la Comisión de ADP elaborará la relación ordenada, de mayor a menor puntuación total, de los participantes que hayan superado los mínimos.

El resto de participantes que hayan superado los mínimos, pero que no obtengan plaza, quedarán en dicho orden de puntuaciones como reservas para cubrir las plazas que, en el proceso de implantación de ADP pudieran producirse. La validez de esta

reserva será de dos años para las acciones dirigidas al mismo puesto e iguales características.

6.4 Situaciones especiales.—Cuando se convoquen ADP para funciones que impliquen pasar a jornada normal o dos turnos, se procederá de la siguiente manera:

a) Todos los interesados participarán en una prueba específica de conocimientos técnicos-prácticos, previa.

b) Quienes superen el 50% de los puntos posibles de dicha prueba, podrán acceder a la siguiente fase de selección.

Se adjudicará la ADP al que obtenga mayor puntuación de los siguientes factores:

Experiencia en grupo profesional o Equivalencia de las funciones.

0,5 puntos por año, tomando la fracción como año completo con un máximo de 8 puntos.

Antigüedad en la empresa.

0,25 puntos por año, tomando la fracción como año completo, con un máximo de 10 puntos.

Antigüedad a 3 turnos.

0,25 puntos por año, tomando la fracción como año completo, con un máximo de 12 puntos.

Valor año 2011 módulos ADP

Módulo	Valor anual (12 pagas) — Euros	Valor mes — Euros
A	376,27	31,36
B	752,54	62,71
C	1.128,83	94,07
D	1.379,58	114,96
E	1.630,52	135,88
F	1.881,38	156,78
P	504,03	42,00

ANEXO IV

Descansos por excesos de jornada

Artículo 1. *Disfrute de descansos compensatorios por excesos de jornada del personal a turnos.*

1. Los descansos generados por incidencias en el turno sobre el cuadrante fijado se disfrutarán con arreglo a los siguientes criterios:

Las personas que hayan realizado excesos de jornada comunicarán a la empresa el periodo en que pretenden disfrutar los descansos correspondientes de inmediato a su generación y en la primera semana en que exista disponibilidad de lunes a viernes excepto en Navidad, Semana Santa, fiestas locales y el turno de noche de las vísperas de estas fiestas.

En el caso de que varias personas soliciten disfrutar periodos que resulten incompatibles entre sí, se solucionará según los criterios que se fijen en cada centro de trabajo. Dichos criterios deberán garantizar la rotación de la prioridad entre las distintas personas afectadas.

Todos los descansos generados durante el año y que a 31 de diciembre no se hayan disfrutado, se programarán para su disfrute en los primeros cuatro meses del año, atendiendo a los criterios señalados en los párrafos anteriores.

Una vez conocidas todas las solicitudes de disfrute, y resueltas las posibles coincidencias, la empresa planificará con los trabajadores adscritos al sexto turno las coberturas con el fin de posibilitar el disfrute de los descansos.

2. Los descansos generados en cualquiera de las modalidades de exceso de jornada señaladas se disfrutarán mediante: Los trabajadores que se encuentren en situación de semana de disponibilidad si se cumplen los requisitos para ello.

Artículo 2. Disfrute de descansos compensatorios por excesos de jornada del personal de jornada normal.

Los descansos generados por trabajo extraordinario realizado con motivo de paradas y grandes reparaciones se disfrutarán con arreglo a los siguientes criterios:

Dentro de los catorce días naturales siguientes a la finalización de la parada o gran reparación, se programará su disfrute, de común acuerdo entre el mando y el trabajador. Dicho disfrute deberá tener lugar como máximo dentro de los 4 meses siguientes.

La planificación no ha de provocar la realización de horas extras o nuevas prolongaciones de jornada.

Tratándose de descansos generados por trabajo extraordinario realizado con motivo de periodos punta, reparaciones perentorias, trabajos urgentes y retenes, su disfrute se programará, de común acuerdo entre el mando y el trabajador, en el plazo de dos meses de haberse generado.

Las horas acumuladas a fin de año y no descansadas se planificarán obligatoriamente para su disfrute en el calendario del año siguiente.

ANEXO V

Norma retén

Artículo 1. Definición y finalidad.

El servicio de retén en los centros de trabajo de Repsol Química, consiste en la obligación de sus integrantes de estar localizados y de acudir cuando sean requeridos en un plazo máximo de una hora, con el fin de atender reparaciones o revisiones que, a juicio de la Dirección, no admitan demora.

Artículo 2. Composición del retén.

La decisión del número de personas que integran el retén, así como de los puestos que componen el mismo, es competencia de la Dirección del Complejo.

La pertenencia al servicio de retén es de carácter voluntario, si bien, en caso de necesidad, la Dirección podrá designar libremente a los componentes del mismo.

El retén estará formado por Mandos Intermedios de los Servicios de Ingeniería y Mantenimiento de los oficios más representativos. Igualmente, podrán formar parte del mismo, los Oficiales Cualificados de estos servicios que acrediten una contrastada experiencia y el nivel de «desarrollo» dentro de su oficio definido en el acuerdo sobre Desarrollo para el Personal de Nuevo Ingreso.

Artículo 3. Incentivos.

Se distinguen cinco (5) conceptos:

a) Plus de Pertenencia al Retén (1). El importe correspondiente será percibido por el integrante del retén en atención a su disponibilidad para realizar las tareas propias del mismo.

Su valor será el reflejado en el artículo 35.1, como turno-Relevo, valor mensual. Se percibirá por semana de retén realizado, con un máximo anual de 13 pluses. Por encima de este importe no se percibirá cantidad adicional por este concepto.

Este incentivo se hará efectivo en los casos de I.T. por enfermedad y accidente.

b) Primera intervención. La primera presencia en fábrica de un componente del retén semanal, que sea requerido para ello fuera de la jornada normal, el en el transcurso de un día, comportará el cobro de un plus de llamada (2) más dos pluses Hora Retén (3).

Esta cantidad retribuye la primera presencia en fábrica, siempre que ésta no se prolongue más de dos horas. Si la presencia efectiva en el centro se prolongara más de dos horas, el integrante del retén percibirá por cada hora adicional un Plus Hora Retén.

Este incentivo se percibirá como máximo una vez al día. Las intervenciones sucesivas darán lugar al cobro de los incentivos establecidos en los apartados c) y d).

Los gastos o medios de locomoción para acudir a una intervención del retén corren a cargo de la empresa.

c) Plus de Llamada (2). Se percibirá un Plus de Llamada, según Convenio colectivo, anexo VI, si han transcurrido al menos dos horas desde la salida de fábrica hasta la nueva entrada, con independencia de la percepción de las horas efectivas de presencia a razón de un Plus Hora Retén cada una.

d) Plus Hora Retén (3). Su valor es el resultado de aplicar la siguiente fórmula: salario base anual + pagas extras + Plus Transporte + Plus de Pertenencia al Retén + antigüedad, dividido entre las horas anuales del Convenio. Se podrá cobrar este plus en el número de horas extraordinarias que legalmente estén autorizadas (80 horas /año).

Una vez excedido el límite anterior se percibirá, además del disfrute de descanso equivalente según las reglas establecidas en el anexo IV (descansos por excesos de jornada), el importe fijado en la siguiente tabla como Plus descanso retén:

Plus Hora de Retén: Valor individual de la formula del apartado d).

Plus Descanso Retén: 10,75 euros (valor 2011).

e) Plus de nocturnidad (4). Si se producen más de dos horas de presencia efectiva entre las 22:00 horas y las 6:00 horas, se percibirá el Plus de Nocturnidad (artículo 35.2).

f) Descanso festivos (5). Cuando sea requerida la presencia del integrante del Retén en cualquiera de los 14 Festivos señalados en el calendario laboral oficial y la presencia en fábrica se prolongue más allá de 4 horas, se generará un día adicional de descanso.

Artículo 4. Régimen de funcionamiento.

a) El retén es de lunes a lunes, en régimen de funcionamiento de 24 horas.

b) El personal de retén trabaja a jornada normal. En caso de ser requerido fuera de dicha jornada, se abonarán los pluses que correspondan según se ha expuesto. Esto no será de aplicación en prolongaciones de jornada, donde se operará de acuerdo a lo establecido en Convenio colectivo.

c) Se considerará que el personal de retén requerido a partir de las 6:00 horas inicia su jornada en ese momento de forma adelantada, no teniendo derecho a la percepción de ningún concepto relativo al retén. El adelanto en el inicio de la jornada supondrá un adelanto equivalente en su finalización.

d) El Mando Intermedio de Producción es quien localiza al responsable del Retén, quien a su vez designará los medios humanos para atender a la incidencia.

e) Los servicios de Retén estarán formados por un mínimo de cuatro grupos con el número de integrantes que se defina en cada centro.

f) El grupo de Retén semanal estará compuesto por dos subgrupos, uno para el Retén Mecánico y otro para el Retén Eléctrico-Instrumentista, según se especifique en el cuadrante de cada complejo.

g) En el cuadrante de cada Complejo Industrial se designarán los titulares y suplentes que correspondan, de manera que se llamará preferentemente al titular, rotando titulares y suplentes.

h) La empresa realizará las acciones formativas necesarias para garantizar el correcto funcionamiento del retén.

Artículo 5. *Sustituciones.*

a) En caso de baja temporal de un miembro del Retén.

1. Los Mandos Intermedios serán sustituidos por Mandos Intermedios, o por Oficiales Cualificados según lo previsto en el artículo 2 de esta norma.

2. Las sustituciones se realizarán preferentemente entre trabajadores del mismo oficio.

3. No se podrá estar de retén dos semanas consecutivas, salvo imposibilidad material.

4. La Dirección podrá optar por no sustituir la ausencia de algún trabajador del Retén.

5. No obstante lo anterior, en caso de baja de larga duración, la Dirección podrá designar temporalmente un sustituto para cubrir esta ausencia. Una vez reincorporado el titular, el sustituto dejará de pertenecer al retén.

b) Las vacantes definitivas de un miembro del Retén se cubrirán de manera voluntaria. En caso de no existir voluntad, la empresa podrá designar libremente al nuevo integrante del Retén.

c) Las salidas voluntarias del servicio de retén, siempre de forma transitoria, serán aceptadas por la Dirección de la empresa, siempre y cuando ello se considere conveniente y no perjudique el buen funcionamiento del servicio.

Disposición derogatoria.

Esta norma deroga toda la normativa anterior relativa a la composición y funcionamiento del retén en los diferentes centros de Repsol Química.

ANEXO VI

Valor llamada

(Valores 2011)

Nivel	Valor unit. llamada — Euros
6	27,61
7	27,61
8	26,36
9	25,07
10	23,75
11	21,27
12	20,10
13	16,47
14	13,51
15	11,15

ANEXO VII

Desarrollo de operación

Tanto la Dirección como la representación sindical, con el objetivo de mejorar la competitividad e incrementar la productividad, acuerdan el desarrollo de las siguientes acciones:

1. Desarrollo profesional del panel: Se acuerda la diferenciación del puesto del panel respecto a los operadores de planta, asignándosele el grupo profesional de Especialista Técnico y aumentando su desarrollo hasta el nivel 9 de las tablas de Convenio. Para ello el titular del puesto de panel tendrá que haber desarrollado el puesto de operador de planta. El valor del módulo P de DFNS a Panel será de 504,03 euros brutos anuales (valor año 2011).

2. Niveles de desarrollo en operación: Se recoge en la tabla que se adjunta al final de este anexo.

3. Nuevas actividades básicas de mantenimiento a desarrollar por los operadores de planta: Se acuerda mantener el desarrollo actual del operador de planta así como la mejora de productividad mediante la realización de las tareas básicas de mantenimiento, que se integran como funciones del puesto. Estas tareas se desarrollarán desde el inicio de la relación laboral considerándose como una posición de acuerdo a lo regulado en el anexo III, Acciones de desarrollo profesional, apartado 5.2.1.

El ámbito de estas tareas así como sus límites están recogidos en el procedimiento de actividades básicas de mantenimiento a realizar por los operadores de planta que se adjunta a continuación. La formación requerida para estas tareas tendrá el carácter de obligatoria, en este momento se estima que la duración será de aproximadamente 32 horas.

Trabajos a realizar por los operadores de área

Límites generales aplicables a todos los trabajos	Formación
En ningún momento afecta a la aplicación de normativas o procedimientos de trabajo vigentes.	Módulo 1 4 horas
No requerirán uso de maquinaria: Grúas, agua a alta presión, radiales, herramientas complejas neumáticas o eléctricas, etc.	
No se contemplará el montaje de andamios por parte del operador. No se trabajará en andamios o en altura que requiera uso de arnés.	
No se requerirán equipos especiales del tipo: Soldadura, comparadores, medidores Eléctricos, etc.	
No se realizarán las tareas básicas de mantenimiento descritas en este procedimiento para equipos o instalaciones de más de 300#.	
No se deberán requerir protectores EPIS adicionales a los habituales del puesto de trabajo.	
Los trabajos podrán ser realizados físicamente por un solo operador.	

	Requiere procedimiento	Límites	
Limpieza			
Limpieza del área de trabajo.	No.	Área de operación. Excluidas vías abiertas a la circulación adyacente. (Se excluyen las limpiezas del área después de intervenciones de Mto.).	Módulo 2 4 horas.
Limpieza de equipos y filtros.	Sí.	Se incluyen a modo de ejemplo: Secadores centrífugos de extrusores de Compuestos, aspiración bombas extrusores PEAD, abertura de bocas de hombre en silos de copo y granza para limpieza de estos, excluidos los que se deriven de las limitaciones generales por su tamaño o peso.	
Limpieza de Líneas.	Sí.	Ninguno para línea de transporte neumático y líneas de servicio. Para líneas de proceso: excluidas líneas superiores a 6" a 150# y de 3" a 300#.	
Limpieza de Máquinas.	Sí.	La limpieza se limitará al exterior de las máquinas y a sus equipos auxiliares.	
Intervenciones y preparaciones para intervención de mantenimiento u otros trabajos			
Montaje/desmontaje de tapones, bridas ciegas, discos ciegos, purgadores, filtros en línea, acoples de manguera y juntas.	Sí.	Máximo 4" de 150# y 3" para 300# (observar aislamientos con certificado).	Módulo 3 4 horas.
Montaje/desmontaje de válvulas.	Sí.	Excluidas mayores de 4" para 150# y 3" para 300#. Se excluyen también las válvulas automáticas de control y de seguridad.	
Lubricación y engrase de válvulas, relleno de aceite de lubricación en copas y pots de cierre.	Sí.	Excluidas grandes máquinas: Cogeneración, Grandes turbinas, Extrusores...	Módulo 4 4 horas.
Motores Diesel y grupos electrógenos: Relleno de combustible, Verificación de niveles, de refrigerante y Lubricante y estado de baterías.	Sí.		
Revisión de Defensas de máquinas y equipos. Reapriete de tornillos y sujeciones.	No.		
Reapriete de empaquetaduras en válvulas.	Sí.	Excluidas mayores de 4" 150# y 3" 300#.	Módulo 5 4 horas.
Revisión de tramex y rejillas. Reajuste o reposición de grapas.	Sí.	Las generales de accesibilidad.	
Eléctricos/Instrumentistas			
Rearme de equipos Eléctricos.	Sí*.	Sólo en CCMs y hasta 500 V. Se cumplirán los procedimientos de entrada y acceso a subestaciones.	Módulo 6 4 horas.
Revisión de alumbrado y sustitución de lámparas.	Sí.	Revisión de alumbrado y sustitución de lámparas excepto luminaria EX.	
Revisión y apriete de toma de tierra.	No.		
Conexión y desconexión de puntos de alumbrado y cuadros Eléctricos provisionales.	Sí.	Excluidas manipulaciones de cables Eléctricos.	Módulo 7 4 horas.
Sustituir manómetros y termómetros locales.	Sí.	Excluidos circuitos de alta presión y termómetros sin vaina.	
Aislamiento, purga y relleno de tomas de proceso de transmisores.	No.		

	Requiere procedimiento	Límites	
Seguridad			
Señalización e Identificación de riesgos en las instalaciones.	Sí.	Estas tareas no afectarán a las competencias propias de seguridad.	Módulo 8 4 horas.
Revisión e inspección de equipos contra incendios.	Sí.	Estas tareas no afectarán a las competencias propias de seguridad.	
Total.			32 horas.

* Requiere especial atención.

Se contemplarán como incluidos entre los trabajos otros no explícitamente expuestos en este documento que, por su generalidad, poco alcance, simplicidad y el poder ser considerados trabajos que pueden acometerse con las competencias propias de los operadores de planta y sujetas a las limitaciones generales indicadas al inicio.

Operativa en el registro y control de seguridad de los trabajos realizados por el personal de producción: Las funciones propias del operador de área serán las labores de operación en su área de trabajo, considerando que son fundamentales para una marcha correcta y segura de las instalaciones a su cargo, así como las tareas básicas de mantenimiento que se adjuntan en el listado anexo. Estas últimas las deberá realizar durante la jornada, en los momentos en los que los trabajos de operación se lo permitan, a criterio del mando intermedio, todo ello sin menoscabar la seguridad y operatividad de la planta.

En las paradas, el operador no formará parte del equipo de mantenimiento encargado de realizarlas, ni tomará parte en los trabajos programados en las mismas.

Sin perjuicio de las competencias que para la interpretación del Convenio tiene la Comisión de Seguimiento, será la Comisión de ADP's de cada centro de trabajo la encargada de velar por la correcta aplicación del nuevo rol del operador, así como de resolver los conflictos que en su aplicación se puedan producir.

1. El Jefe de turno preparará la hoja de control de los trabajos a realizar en su turno, con original según modelo de hoja Excel que se anexa.
2. En el apartado «Descripción del trabajo» describir el trabajo concreto a realizar (por ejemplo si el trabajo es corregir una fuga, indicar si autorizamos un reapriete o un cambio de junta).
3. En el apartado «Medidas previas necesarias» tachar en las casillas aquellas medidas que se consideren necesarias. Es durante la ejecución u otras medidas previas a comprobar. Dicho apartado muestra las condiciones fijadas por el Jefe de turno.
4. El apartado «Preparado y comprobado» será firmado por el operador de área una vez comprobadas que están realizadas todas las «Medidas previas necesarias», excepto en el caso del desenergizado eléctrico en que el Operador Eléctrico o Eléctrico de turno también firmarán conforme se ha desenergizado el motor o motores en cuestión.
5. El apartado «Trabajo comprendido» será firmado por el operador que vaya a ejecutar el trabajo para garantizar que comprende el alcance y detalle del trabajo que tiene que realizar.
6. El apartado autorizado será firmado por el Jefe de turno una vez rellenados todos los apartados anteriores e implica la autorización para empezar a realizar el trabajo en cuestión.
7. El apartado trabajo terminado será cumplimentado (Sí/No) por el Jefe de turno, una vez terminado el trabajo.

Aquellos trabajos que no se terminen en un turno se anotarán y cumplimentarán totalmente en la hoja que se abra para el personal del turno siguiente.

Durante la realización de los trabajos el original de la hoja de «Registro y Control de Seguridad de los Trabajos Realizados por el Personal de Producción» será custodiada

por el Jefe de turno. Al finalizar la jornada el Jefe de turno archivará esta hoja en la carpeta preparada a tal efecto.

Puesto	Tiempo — Años			
	Entrada	2	5	8
OC Planta (incluye TBM)	13	12	11	10
OC Planta + DFNS Panel		12 + P	11 + P	10 + P
ET Panel	12	11	10	9
ET Panel + DFNS	12 + D	11 + D	10 + D	9 + D
ET Panel + DFNS (18 meses)	11	10	9	8
Jefe de turno	10	9	8	7

TBM: Tareas básicas de mantenimiento.

DFNS: Cuando el valor económico del módulo D sea superior a la diferencia de nivel, se aplicará esta última.

ANEXO VIII

Sexto turno

1. Funcionamiento del sexto turno

Se incrementará la estructura con una posición por cada puesto a tres turnos, adicional a los cinco existentes, constituyendo de esta forma el denominado sexto turno en las posiciones citadas.

Los operadores asignados a los actuales turnos F, así como los grupos de apoyo y los Mandos Intermedios de jornada normal de Producción y MI de Laboratorio de jornada normal quedarán absorbidos por la dotación del sexto turno, desapareciendo como tales (los Mandos Intermedios de jornada normal sólo son los que antes de este acuerdo podían cubrir las incidencias de turno).

Se establece un cuadrante de 6 turnos con una cadencia de 42 días, con la misma secuencia del cuadrante anterior, introduciendo una semana de disponibilidad después de la semana de descanso.

Los cuadrantes incluirán las vacaciones y descansos para el cumplimiento de la jornada anual.

2. Coberturas

2.1 Para lograr la máxima cobertura se establece:

Los puestos de campo serán cubiertos por: Operadores de Campo, por DFNS Campo-Panel y por ET de Panel.

Los puestos de Panel podrán ser cubiertos por: ET de Panel y por DFNS Campo-Panel.

Los puestos de Jefe de turno podrán ser cubiertos por: Jefe de turno y por DFNS Panel-Jefe de turno.

Los puestos de ET de Laboratorio podrán ser cubiertos por: ET de Laboratorio y DFNS ET-MI.

Los puestos de MI de Laboratorio podrán ser cubiertos por MMI Laboratorio y DFNS ET-MI.

2.2 Orden de llamada:—Las coberturas se efectuarán en primer lugar con los titulares de los puestos, es decir, MI con MI, ET con ET y OC con OC, así:

a) Se establecerá un orden de llamada (Por ejemplo: O1, O2, O3, O4). Cuando uno de los componentes del grupo inicie una cobertura pasará de ocupar el primer puesto a ocupar el último (Por ejemplo: O2, O3, O4, O1).

El orden podrá ser alterado cuando se haya completado la jornada anual de un operador.

b) El operador que inicie una cobertura permanecerá en ella hasta el final de su disponibilidad, momento en el que la iniciará el siguiente disponible.

2.3 Las coberturas se efectuarán siempre teniendo en cuenta que lo planificado (a modo de ejemplo: formación, coberturas por periodos de descanso u otras) es prioritario a lo sobrevenido.

2.4 Los empleados en situación de disponibilidad estarán localizables y en disposición de ser llamados para cubrir incidencias.

2.5 Las incidencias deberán comunicarse a la mayor brevedad (tanto por parte del componente del turno que no pueda acudir al trabajo como por parte del JT o responsable del turno que debe avisar al empleado en situación de disponibilidad)

2.6 Las llamadas podrán realizarse desde una hora antes de la entrada del turno de mañana y hasta una hora después de la salida del turno de tarde: 5:00 h a 23:00 h

2.7 La empresa dotará de medios de localización (móvil, buscas, etc.) a los empleados que no dispongan o no hagan disponible su número de teléfono de contacto.

3. *Compensaciones*

3.1 Ajuste de jornada.—Al final de cada año se realizará el ajuste de jornada de los días de disponibilidad.

Si la presencia real del empleado hubiera sido inferior a la jornada anual pactada en Convenio se dará esta por realizada.

Si por el contrario hubiera sido superior se programará para su disfrute dentro los cuatro primeros meses del año siguiente.

3.2 Compensación económica.—Los días de disponibilidad se compensarán con la percepción de un Plus de Disponibilidad (valor año 2011) por un valor de 11 euros brutos por cada día que esté de disponible, con independencia de que sean o no llamados.

No se abona, por tanto, en días de no disponibilidad, por ejemplo: en periodos de Incapacidad temporal, maternidad, riesgo de lactancia, licencias u otros periodos de ausencia o en los días de formación obligatoria programados en cuadrante o descanso o vacaciones.

4. *Incidencias a cubrir*

Los empleados durante su semana de disponibilidad cubrirán:

Las posibles prolongaciones de jornada que se hayan producido con anterioridad, cuya compensación se habrá programado.

Las incidencias, cualquiera que sea su naturaleza según la sistemática antes expuesta:

a) Las conocidas antes del viernes a las 15:00 o que sean continuidad de las existentes, implicarán su cobertura durante toda la semana si fuera necesario.

(Las imprevistas en fin de semana (después de las 15:00 horas del viernes) no se cubrirán con el personal en disponibilidad. Por lo tanto lo serán a 12 horas.)

b) Las acciones de formación de desarrollo, de lunes a viernes en jornada de mañana o tarde.

c) Para preparación de paradas programadas, grandes reparaciones y trabajos especiales; programados de lunes a viernes. La programación se hará en horarios tipo (mañana, tarde, noche, jornada normal) o en cualquier otro de forma voluntaria, indicándose en el cuadrante de turno del servicio.

La devolución de las horas generadas por haber estado a 12 horas se disfrutarán de inmediato a su generación, en la primera semana en que exista disponibilidad de lunes a viernes, excepto en Navidad, Reyes, Semana Santa, fiestas locales y el turno de noche de las vísperas de estas fiestas.

Particularidades:

La formación de todos los operadores (seguridad, reciclaje, nuevas instalaciones, etc.) se fijará en el cuadrante de las semanas de disponibilidad, con una estimación de cuatro días al año, preferentemente en jornada de mañana o tarde.

Durante el periodo de mayo a octubre se establecerá de forma rotativa una semana de descanso adicional en dos periodos cuando coincida la semana de disponibilidad, lo que permitirá dos periodos de 17 días.

5. Cuadrantes

El nuevo cuadrante mantendrá la misma estructura.

Se garantizan 24 fines de semana al año

Cada empleado, podrá solicitar en sus semanas de disponibilidad fines de semana adicionales a los fijados inicialmente en cuadrante, para completar los 24 del año exceptuando:

Los correspondientes a las semanas de Navidad, Semana Santa y fiestas locales (calendario del CI).

La petición se hará en el mes de Enero de cada ejercicio, una vez aprobados los cuadrantes del año. Las peticiones se atenderán por orden de solicitud. Con objeto de asegurar coberturas, en un mismo fin de semana se autorizará personal de un único grupo de cobertura (Por ejemplo en TA G1 o G2).

6. Incidencias no cubiertas por el sexto turno

El sexto turno cubrirá todas las incidencias del turno salvo:

- a) Las ausencias por riesgo para el embarazo, maternidad y lactancia natural.
- b) Las liberaciones sindicales.
- c) Las excedencias.
- d) Las liberaciones para proyectos de larga duración.

Las tareas básicas de mantenimiento no serán consideradas como una incidencia a cubrir por el personal de turno en situación de disponibilidad.

La concurrencia de situaciones que pudieran limitar la disponibilidad de cobertura del sexto turno (p. ej. reducciones de jornada, bajas de larga duración u otras), serán analizadas de forma particular en el centro de trabajo correspondiente entre la empresa y la representación sindical para buscar la solución más idónea.

7. Otras consideraciones

7.1 Si la persona en situación de disponibilidad tuviera que cubrir los siete días de la semana, descansará los tres primeros días de la semana siguiente. Si hubiera alguna incidencia que genere 12 horas se pospondrá el tercero de estos días.

Si se trabaja sábado o Domingo se descansa el lunes. Si se trabaja sábado y domingo se descansa lunes y martes.

7.2 Los empleados a régimen de 3 turnos podrán solicitar 2 días de libre disposición.

a) Se han de solicitar con una antelación mínima de 21 días, quedando excluidos de esta posibilidad Semana Santa, periodo de Navidades a Reyes y fiestas locales.

Si hay concurrencia de peticiones para las mismas fechas se atenderán por orden de solicitud.

Con objeto de asegurar coberturas, se autorizará personal de un único grupo de cobertura (por ejemplo en TA G1 o G2). Si los días se autorizan en fin de semana, estos computarían en la garantía de los 24 fines de semana anuales.

b) El empleado con días pendientes de devolver será el primero que cubra las incidencias en su área cuando esté en situación de disponibilidad. Esta cobertura no computará para el ajuste de jornada anual.

c) Estos días se han de devolver siempre. Si el número de días con presencia real fuese inferior al planificado en cuadrante anual, se podrán compensar por cualquiera de las siguientes formas:

Por el saldo de horas a descansar que pudiera tener el empleado.

Por las prolongaciones de jornada que pudiera realizar.

A finales de año, los días no devueltos, quedarán en la cuenta del empleado, como saldo negativo para el año siguiente.

7.3 A los efectos mencionados en el presente anexo se considerará periodo de Semana Santa desde el Jueves Santo al Lunes de Pascua, periodo de Navidad del 23 de diciembre al 2 de enero.

Disposición transitoria primera. *Plan sobre acceso a la jubilación parcial.*

En aplicación de lo previsto en el VI Acuerdo marco relativo a la Garantía de Estabilidad en el Empleo y con sujeción a la legislación vigente en materia laboral, se mantiene y prorroga el Plan de Acceso a la Jubilación Parcial a la edad de 60 años, de todos los trabajadores de Repsol Química, establecido por acuerdo colectivo de fecha 13 de mayo de 2009, con las siguientes condiciones:

Personas afectadas: Podrá acogerse al presente plan todo el personal al que le es de aplicación el Acuerdo marco, una vez alcanzada la edad de 60 años, siempre que reúna las condiciones legales para acceder a la jubilación parcial con una reducción de jornada del 85%, es decir, al menos 6 años de antigüedad en el grupo y 30 años de cotización a la seguridad social, computados en ambos casos como establece el art. 166.2 de la Ley General de la Seguridad Social, en su redacción dada por la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de seguridad social.

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

Edad: 60 años y 2 meses en 2009, y 60 años y 4 meses en 2010.

Antigüedad en la empresa: tres años en 2009, y 4 años en 2010.

Periodo de cotización: 21 años en 2009, y 24 años en 2010.

Contrato a tiempo parcial: 18% de la jornada en 2009, y 20% de la jornada en 2010.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Igualmente mantendrán, en su caso, el seguro o la ayuda por asistencia sanitaria, así como las aportaciones al plan de pensiones y los beneficios sociales contemplados en el Convenio colectivo, en la misma medida que si estuvieran contratados a tiempo completo.

El citado complemento de empresa se extinguirá:

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

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

Por declararse al trabajador, con posterioridad al reconocimiento del complemento, una incapacidad permanente total, absoluta, o gran invalidez.

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

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

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

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

Contratos de relevo: Los contratos de relevo que se originen con motivo de las jubilaciones parciales que se produzcan por la ejecución del presente Plan, se registrarán por las siguientes condiciones:

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

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

Oficial cualificado con Especialista Técnico, mando intermedio y técnico medio.

Especialista técnico con mandos intermedios y técnicos medios.

Mando intermedio con técnico medio.

Técnico medio con técnico superior.

(Se anexa acta de prórroga de la jubilación parcial de fecha 13 de mayo de 2009.)

Acta de la reunión de la Comisión Negociadora del V Acuerdo marco, sobre el establecimiento de un sistema de acceso a la jubilación parcial

Por Fia-UGT:

Don Jesús Álvarez Montañó.

Don Daniel Navarro Moreno.

Don Miguel Á. Pacheco Valverde.

Don Jenaro Prendes Alcoba.

Don Carlos Valdivieso Quintela.

Por Fiteqa-CC.OO.:

Don Francisco Barahona Corrales.

Don Segundo Galán Corchero.

Don Josep M.^a Gasol Vallvé.

Don Rafael Martínez Parras.

Don Alfredo Orella Barrios.

Por el grupo Repsol Ypf:

Don Ángel Alcubierre Bergés.

Don Luis Botas Díaz.

Doña M.^a Dolores Estrada García.

Doña Inmaculada Girela Rejón.

Don José A. Lacruz Martín.

Don Jaime Martínez López.

Doña Patricia Sanz Madroño.

Don Francisco Segura Páez.

En Madrid, siendo las 12:00 horas del día 13 de mayo de 2009, se reúnen las personas al anteriormente referenciadas, en las representaciones que ostentan, como componentes de la Comisión negociadora del V Acuerdo marco del grupo Repsol YPF.

Exponen

Que ambas, partes, conscientes de la necesidad de acometer en todas las empresas del grupo Repsol YPF una adecuación de la plantilla a las nuevas exigencias técnicas y productivas, permitiendo el acceso a la jubilación parcial de las personas que cumplan las condiciones exigidas por la legislación vigente y el relevo de éstas a través de la contratación externa,

Acuerdan

Con sujeción a la legislación vigente en material laboral, el establecimiento de un Plan que permita el acceso a la jubilación parcial a la edad de 60 años, de todos los trabajadores de las empresas del grupo Repsol YPF en que es de aplicación el V Acuerdo marco, de acuerdo con las siguientes condiciones:

Personas afectadas: Podrá acogerse al presente plan todo el personal al que le es de aplicación el Acuerdo marco, una vez alcanzada la edad de 60 años, siempre que reúna las condiciones legales para acceder a la jubilación parcial con una reducción de jornada del 85%, es decir, al menos 6 años de antigüedad en el grupo y 30 años de cotización a la Seguridad Social, computados en ambos casos como establece el art. 166.2 de la Ley General de la Seguridad Social, en su redacción dada por la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social. Las personas que no reúnan estos requisitos podrán acceder a la jubilación parcial si reúnen las siguientes condiciones:

Edad: 60 años y 2 meses en 2009, y 60 años y 4 meses en 2010.

Antigüedad en la empresa: tres años en 2009, y 4 años en 2010.

Periodo de cotización: 21 años en 2009, y 24 años en 2010.

Contrato a tiempo parcial: 18% de la jornada en 2009, y 20% de la jornada en 2010.

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

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

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

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

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

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

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

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

Si la suma de la pensión bruta de jubilación parcial y el salario bruto del contrato a tiempo parcial, fuera inferior al 87% de las percepciones salariales brutas que le corresponderían al trabajador de haber mantenido su contrato de trabajo con prestación a jornada completa, la empresa abonará un complemento que permita alcanzar dicho porcentaje. A estos efectos, se considerarán percepciones salariales brutas los conceptos retributivos devengados por el trabajador en el mes inmediatamente anterior a la fecha de la baja, calculados en la misma proporción teórica anual que le hubiera correspondido de estar en activo. A estos efectos, se considerarán excluidos los conceptos que retribuyan

prolongación o exceso de jornada (a título meramente enunciativo: horas extraordinarias, compensación prolongación jornada, plus de cobertura, etc.) y subvención de comida.

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

Igualmente mantendrán, en su caso, el seguro o la ayuda por asistencia sanitaria, las aportaciones al plan de pensiones, y los beneficios sociales contemplados en sus respectivos Convenios colectivos, en la misma medida que si estuvieran contratados a tiempo completo.

El citado complemento de empresa se extinguirá:

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

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

Por declararse al trabajador, con posterioridad al reconocimiento del complemento, afecto de una incapacidad permanente total, absoluta, o gran invalidez.

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

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

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

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

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

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

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

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

Repsol Petróleo (y empresas que se rijan por su Convenio):

Oficial cualificado con Técnico Ayudante, Mando Intermedio y Técnico Medio.

Técnicos Ayudantes con Mandos Intermedios y Técnicos Medios.

Mando Intermedio con Técnico Medio.

Técnico Medio con Técnico Superior.

Repsol Química (y empresas que se rijan por su Convenio):

Oficial cualificado con Especialista Técnico, Mando Intermedio y Técnico Medio.

Especialista Técnico con Mandos Intermedios y Técnicos Medios.

Mando Intermedio con Técnico Medio.
Técnico Medio con Técnico Superior.

Repsol Comercial:

Operario con Técnico Ayudante y Mando Intermedio.
Administrativo con Técnico de Grado Medio.
Técnico Ayudante con Mando Intermedio.
Técnico Medio con Técnico Superior.

Repsol Butano:

Operarios con Especialistas Técnicos.
Administrativos con Ayudantes técnicos y Técnicos de Grado Medio.
Ayudantes Técnicos con Técnicos de Grado Medio.
Técnicos de Grado Medio con Técnicos de Grado Superior.

Rylea (acuerdo complementario al C.G.I.Q.):

Oficial cualificado con Técnico Ayudante, Mando Intermedio y Técnico Medio.
Técnicos Ayudantes con Mandos Intermedios y Técnicos Medios.
Mando Intermedio con Técnico Medio.
Técnico Medio con Técnico Superior.

Campsa Red:

Expendedor Vendedor con Engrasador, Montador, Lavador, Expendedor, Encargado de turno y Encargado General.
Auxiliar Administrativo con Administrativo, Oficial Administrativo y Jefe Administrativo.
Técnico Medio con Técnico Superior.
Convenio General de la Industria Química.
Grupo 3 con grupo 4, grupo 5 y grupo 6.
Grupo 4 con grupo 5 y grupo 6.
Grupo 6 con grupo 7 y grupo 8 y grupo 0.

Repsol YPF S.A.:

Oficial Cualificado con Mando Intermedio y Técnico Medio.
Técnico Ayudante con Técnico Medio.
Administrativo con Técnico Medio.
Técnico Medio con Técnico Superior.

Repsol Exploración y RIPSA:

Administrativos con Técnicos Ayudantes y con Técnicos.
Operarios con Técnicos Ayudantes.
Operarios con Técnicos.
Técnico Medio con Técnico Superior.

General Química:

Técnico Medio con Técnico Superior.
Mando Intermedio con Técnico Medio.
Especialistas Técnico, Administrativos y Oficiales Cualificados con Mandos Intermedios y Técnicos Medios.

La Comisión de Seguimiento del V Acuerdo marco tendrá capacidad para establecer, a estos efectos, la equivalencia de grupos Profesionales de empresas no contempladas en este acta e incluidas en el ámbito de aplicación del V Acuerdo marco.

Y en prueba de conformidad firman la presente en el lugar y fecha indicados.

Disposición transitoria segunda. *Horario en 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 del horario establecido en el artículo 29 para el personal de oficinas de Madrid y delegaciones comerciales, estableciéndose para ello un plazo de tres meses desde la firma del Convenio colectivo.

Disposición transitoria tercera. *Plan de choque formación de desarrollo para el 2012.*

En los complejos Industriales de Puertollano y Tarragona, con el fin de facilitar la formación de DFNS y panelistas, y ante las próximas jubilaciones parciales, junto con los mecanismos recogidos en el sexto turno, se potenciará la aplicación de las bolsas de operadores formados para esas bajas previstas u otras necesidades habituales, a contratos temporales por periodos dedicados exclusivamente a la formación, todo ello condicionado al presupuesto de plantilla de cada centro que hayan autorizado.

Disposición transitoria cuarta. *Clasificación y desarrollo profesional.*

Para áreas de Laboratorio, estación de carga, CTR u otras donde pueda ser aplicable, se formará un grupo de trabajo que en un plazo máximo de tres meses estudie posibilidades de desarrollo del personal dentro de su grupo profesional, con mecanismos similares a Producción, siempre de acuerdo con el principio de obtener ahorro de costes. Para el personal Administrativo se aplicará teniendo en cuenta los sistemas de evaluación.

Se tendrán en cuenta las conclusiones alcanzadas por la Comisión Técnica constituida a tal efecto al amparo del VI Acuerdo marco. Si en la citada comisión no se llegaran a acuerdos, las partes firmantes se comprometen a estudiar para Repsol Química la posibilidad de revisar el desarrollo profesional actual.

Disposición transitoria quinta. *Aplicación de sentencias sobre antigüedad en Repsol Química, S.A.*

Acta de la reunión de la Comisión Negociadora del V Acuerdo marco, sobre aplicación de las sentencias referidas a antigüedad en Repsol Petróleo, Repsol Química y Repsol Butano

Por Fia-UGT:

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

Por Fiteqa-CC.OO.:

Don Francisco Barahona Corrales.
Don Segundo Galán Corchero.
Don Josep M.^a Gasol Vallvé.
Don Rafael Martínez Parras.
Don Alfredo Orella Barrios.

Por el grupo Repsol Ypf:

Don Ángel Alcubierre Bergés.
Don Luis Botas Díaz.
Doña M.^a Dolores Estrada García.
Doña Inmaculada Girela Rejón.
Don José A. Lacruz Martín.

Don Jaime Martínez López.
Doña Patricia Sanz Madroño.
Don Francisco Segura Páez.

En Madrid, siendo las 12:00 horas del día 13 de mayo de 2009, se reúnen las personas al margen referenciadas, en las representaciones que ostentan, como componentes de la Comisión Negociadora del V Acuerdo marco del grupo Repsol YPF.

Exponen

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

Acuerdan

Primero.

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

Segundo.

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

Tercero.

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

Cuarto.

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

Quinto.

Si las sentencias fueran desfavorables a la tesis sobre antigüedad mantenida por los firmantes del Acuerdo marco, a los trabajadores de las sociedades R. Petróleo y R. Butano se les reconocerían los trienios devengados desde el último trienio reconocido en

el periodo 2002-2005, en el caso de Repsol Petróleo y quinquenios a valor antiguo y trienios intermedios, en el caso de trabajadores de Repsol Butano.

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

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

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

Sexto.

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

Disposición transitoria sexta.

Comisión de estudio del VI Acuerdo marco para la unificación de infracciones laborales y de un procedimiento sancionador.

Se adoptarán las conclusiones alcanzadas por el grupo de trabajo constituido al amparo del VI Acuerdo marco, cuya tarea es la de presentar una propuesta unificada de sanciones.

Disposición transitoria séptima. *Incremento salarial.*

De acuerdo al incremento anual pactado en el artículo 38.a) del vigente Convenio, los valores económicos son valores provisionales para el 2011, quedando pendientes de aplicar, en su caso, el incremento adicional, hasta conocer si se cumplen los requisitos regulados en este artículo para su devengo.