

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Mujer e Inmigración

- 34** *RESOLUCIÓN de 22 de marzo de 2010, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo, Mujer e Inmigración, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Repsol Exploración, Sociedad Anónima” (código número 2808952).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Repsol Exploración, Sociedad Anónima”, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 30 de octubre de 2009; completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de dicho Real Decreto; en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el artículo 6.1.a) del Decreto 150/2007, de 29 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer, esta Dirección General

RESUELVE

- 1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este organismo.
- 2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 22 de marzo de 2010.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA “REPSOL EXPLORACIÓN, SOCIEDAD ANÓNIMA”

CAPITULO I

AMBITO DE APLICACION

Art. 1. Ámbito funcional

El presente Texto es el acuerdo alcanzado por REPSOL EXPLORACION, S.A., empresa dedicada a la investigación, explotación, industrialización, transporte y comercialización de hidrocarburos, y sus empleados.

Art. 2. Ámbito personal

Este convenio regula las relaciones laborales de todas las personas de la plantilla de REPSOL EXPLORACIÓN S.A. que prestan sus servicios en la actualidad y de las que ingresen durante su vigencia, sin más excepciones o peculiaridades que las establecidas por norma legal o por contrato.

Los siguientes colectivos se regirán por su contrato, sin perjuicio de la aplicación del convenio en lo no previsto en el mencionado contrato:

- a) Directores, personas clasificadas en Subgrupo I Niveles A, B, C y D y Subgrupo II Niveles A y B.
- b) Empleados que la empresa, en el ámbito de su política de expatriación, destine a las actividades que realice en el exterior, momento en el que adquirirán la condición de personal de especial responsabilidad.
- c) Colectivo denominado personal sujeto a retribución variable cuyo número podrá ser de hasta un tercio de la plantilla total.

La aceptación de pertenencia a estos colectivos será una decisión que adoptará libremente el empleado una vez recibida la propuesta de la Dirección de la Empresa. En todo caso, el retorno al ámbito de aplicación plena del convenio colectivo se regirá por lo establecido en la Disposición Adicional Tercera, que transcribirá lo pactado por los sindicatos firmantes del Acuerdo Marco en el Acta nº 10 de la CSAM.

Art. 3. Ámbito territorial

Las normas del presente Convenio Colectivo se aplicarán al centro de trabajo de Madrid, así como en cualquier otro que durante la vigencia del presente Convenio pueda establecerse en la Comunidad Autónoma de Madrid.

Art. 4. Ámbito temporal

El presente Convenio entrará en vigor el mismo día de su publicación en el "Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma de Madrid", pero surtirá efecto desde el día 1 de enero de 2009.

La duración será de dos años, contados desde el día 1 de enero de 2009 hasta el 31 de diciembre de 2010, siendo prorrogado tácitamente de año en año, a partir del 31 de diciembre de 2010, siempre que no se denuncie debida y reglamentariamente su vigencia por cualquiera de las partes con tres meses de antelación a la fecha de vencimiento o a la de cualquiera de sus prórrogas.

CAPITULO II

ORGANIZACION DEL TRABAJO Y CLASIFICACION DEL PERSONAL

Art. 5. Organización del trabajo

La organización, dirección y supervisión del trabajo, de conformidad con las disposiciones legales, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa, efectuando ésta las delegaciones que considere oportunas.

Esta facultad de la Dirección de la Empresa podrá delegarse en puestos que conlleven funciones de mando y especial responsabilidad.

El nombramiento y cese de las personas que desempeñen los puestos de Mando y Responsabilidad, indicados anteriormente, es facultad de la Dirección de la Empresa.

El desarrollo de estas funciones no tendrá carácter consolidable, dejando de percibirse el complemento funcional correspondiente cuando el interesado cese por cualquier causa en el desempeño de las mismas.

Durante el tiempo que se ejerzan funciones que impliquen mando y especial responsabilidad, se mantendrá la totalidad de los derechos profesionales y laborales correspondientes al Grupo Profesional del interesado.

Sin merma de esta facultad de organización, dirección y supervisión de la Dirección de la Empresa, los representantes de los trabajadores tendrán funciones de orientación, propuesta y emisión de informes en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente.

La Dirección de la Empresa establecerá los organigramas funcionales en todos los centros de trabajo. La Dirección de la Empresa comunicará al Comité de Empresa y Delegados Sindicales, si los hubiese, cualquier modificación funcional del organigrama establecido, antes de su puesta en práctica. Dichos órganos dispondrán de un plazo de quince días para emitir el informe, no vinculante, que estimen pertinente. La Dirección tiene la obligación de dar una contestación verbal o escrita al informe.

Los nombramientos o cambios personales que no supongan modificación de los organigramas se comunicarán para su conocimiento al Comité de Empresa y Delegado Sindical.

Art. 6. Clasificación del personal

1. La clasificación del personal se estructura en grupos profesionales. A cada trabajador se le atribuye, asimismo, un nivel retributivo, de entrada, básico o de desarrollo.

Se denomina grupo profesional a la unidad clasificatoria de los recursos humanos que unitariamente agrupa a los trabajadores, en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación pactada.

Los grupos profesionales son:

- Grupo profesional de Técnicos.
- Grupo profesional de Técnicos Ayudantes.
- Grupo profesional de Administrativos.
- Grupo profesional de Operarios.

A) Grupo Profesional de Técnicos: A los trabajadores adscritos a este grupo, se les exige para el desempeño de sus funciones la posesión de un título académico de grado superior o medio, o bien un nivel de conocimientos equivalentes que permita la realización de la prestación contratada. Esta prestación implica el desempeño de funciones, propias de su titulación o experiencia, sin mando o con él, ejerciéndose en este caso sobre personal del mismo o distinto grupo profesional.

En función del título o nivel de conocimientos por el que son contratados serán encuadrados en el Subgrupo de Técnicos Superiores o Técnicos de Grado Medio.

B) Grupo Profesional de Técnicos Ayudantes: A los trabajadores adscritos a este grupo, se les exige para el desempeño de sus funciones una formación académica a nivel de Bachiller, FPE, o bien un nivel de conocimientos equivalentes que permita la realización de la prestación contratada. Esta prestación implica el desempeño de funciones propias de especialidades técnicas, acordes con su titulación o experiencia, sin mando o con él, ejerciéndose en este caso sobre personal del mismo o distinto grupo profesional.

C) Grupo Profesional de Administrativos: A los trabajadores adscritos a este grupo, se les exige para el desempeño de sus funciones una formación académica a nivel de Bachiller, FPE, o bien un nivel de conocimientos equivalentes que permita la realización de la prestación contratada. Esta prestación implica el desempeño de funciones administrativas, contables o análogas, por procedimientos manuales, o bien, utilizando los equipos necesarios para tratamiento mecanizado de la información. Las funciones pueden ser realizadas ejerciendo supervisión sobre el trabajo de otros trabajadores del mismo grupo.

D) Grupo Profesional de Operarios: A los trabajadores adscritos a este grupo, se les exige para el desempeño de sus funciones una formación académica a nivel de Bachiller, FPE, o bien un nivel de conocimientos equivalentes que permita la realización de la prestación contratada. Esta prestación implica el desempeño de funciones propias de una profesión u oficio, o bien, tareas que requieren cierta práctica o especialidad en el ámbito de las actividades propias de la empresa. Las funciones pueden ser realizadas ejerciendo supervisión sobre el trabajo de otros trabajadores del mismo grupo.

La integración implicará la atribución de un grupo profesional junto con el correspondiente nivel retributivo. Caso de no existir un nivel de desarrollo con salario idéntico al que el trabajador tiene consolidado, se le otorgará un nivel de desarrollo próximo a la cantidad respectiva, y por la diferencia, un complemento personal, actualizable en la medida en que se incrementen los conceptos salariales, que será absorbido y compensado caso de que el trabajador, en su desarrollo profesional, alcance un diferente nivel de desarrollo al atribuido inicialmente.

2.- La adecuación de los Grupos Profesionales a los grupos de cotización de la Seguridad Social se regirá conforme a la Tabla Salarial.

3.- La Dirección de la Empresa con efectos de 1 de enero y 1 de julio de cada año, elaborará una relación actualizada de las funciones y tareas realizadas por los distintos grupos profesionales, denominando a cada grupo homogéneo de éstas con un nombre que integre con carácter general las actividades realizadas. Esta información será aportada a la representación de los trabajadores, indicando:

- Dirección (áreas operativas).
- Denominación.
- Nivel retributivo.
- Número de trabajadores que, en ese momento, están adscritos a cada grupo de funciones y tareas.

El conjunto de funciones y tareas se denominará puesto de trabajo.

4.- En el supuesto de que la Empresa desee, no cubrir en el futuro, una baja producida por cualquier causa, informará de ello a la representación de los trabajadores en un plazo máximo de un mes desde que se produjo la vacante, indicando los motivos de esta decisión.

5.- Movilidad funcional

A) Se entiende por movilidad funcional el cambio de las funciones habitualmente desempeñadas por el trabajador, es decir, el cambio de la prestación contratada.

En la medida que no afecte a la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación profesional, todos los trabajadores adscritos a un grupo profesional están obligados a realizar todas las funciones y tareas que se realicen en su grupo profesional. En función de las necesidades organizativas de la empresa, dentro de cada grupo profesional, los trabajadores serán asignados al desempeño de las funciones, tareas o cometidos que en cada momento resulten pertinentes, sin más requisito que la aptitud, idoneidad y capacidad del trabajador para el desempeño correcto de las tareas encomendadas.

B) La Empresa vendrá obligada con anterioridad razonable a facilitar a los representantes de los trabajadores del centro de trabajo la información pertinente sobre las causas que justifiquen la medida.

C) La Empresa, en caso de necesidad, podrá destinar a los trabajadores a realizar funciones pertenecientes a distinto grupo profesional que el suyo, reintegrándose el trabajador a su grupo profesional cuando cese la razón técnica u organizativa que la motiva.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional de referencia, el destino no podrá superar el plazo máximo de tres meses, excepto en los supuestos de sustitución por permisos, incapacidad temporal, ejercicio de cargo público representativo y excedencia forzosa, en cuyo caso la sustitución se prolongará mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado.

De conformidad con la legislación vigente, el desempeño de funciones inferiores sólo será posible para atender a la realización de necesidades perentorias o no previstas de la organización. La Empresa comunicará esta situación a los representantes de los trabajadores.

La retribución, en tanto se desempeñen funciones superiores a la del grupo profesional, será la correspondiente a las funciones que efectivamente se realicen.

Superado el plazo máximo señalado, si continuara la necesidad, se cubrirá la vacante en el grupo conforme a las normas de provisión de vacantes.

6.- Cuando en la empresa se creen funciones o tareas no asignadas a un determinado grupo profesional y se genere, por tanto, una vacante en la organización, la Dirección lo pondrá en conocimiento de la representación de los trabajadores del centro de trabajo, indicando el grupo profesional al que considere deben ser adscritas éstas.

Si dicha representación no estuviera de acuerdo al respecto, el asunto será estudiado por la representación de los trabajadores, la cual elaborará un informe a la Dirección de la empresa en el plazo máximo de quince días. Transcurrido dicho plazo la Dirección resolverá definitivamente.

CAPITULO III

RETRIBUCIONES

Art. 7. Incrementos económicos

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

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

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

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

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

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

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

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

En ambos casos, una vez aplicado el incremento indicado a la masa salarial, se detraerá de la misma el importe de los deslizamientos por antigüedad del año precedente.

Estos incrementos económicos, junto con la cláusula de revisión por desviación del IPC serán de aplicación sobre todos los conceptos que componen la masa salarial.

El personal sujeto a retribución variable, verá incrementado su salario anual fijo, en el porcentaje en que se incremente en el Convenio Colectivo este concepto. No obstante, la aplicación individual del incremento podrá realizarse por la Empresa de modo diferenciado. A este respecto, el porcentaje que individualmente se establezca para cada trabajador podrá desviarse al alza o a la baja hasta un máximo de un 30 % del incremento general que se establezca en el Convenio Colectivo.

Art. 8. Estructura Salarial

El valor recogido en este Convenio Colectivo para todos los componentes salariales es el real correspondiente a 31-12-2008, sin perjuicio de la aplicación de los incrementos pactados en el artículo 7 del presente Convenio Colectivo.

1. COMPONENTES SALARIALES PERSONALES

Para cada grupo profesional se establecen los siguientes componentes:

A) Nivel de entrada

Es el que podrá ser asignado en cada uno de los Grupos Profesionales a los trabajadores de nuevo ingreso.

En cada grupo profesional se establecen dos niveles de entrada, en atención a las funciones atribuidas al trabajador, denominados nivel de entrada A y nivel de entrada B.

Los trabajadores encuadrados en el subgrupo de técnicos medios se integrarán necesariamente en el nivel de entrada B.

Su valor se detalla en la Tabla Salarial.

El período máximo de permanencia en el nivel de entrada queda establecido en dos años. Lo previsto en este artículo, sólo será de aplicación a las personas que aún no han alcanzado el nivel básico a la fecha de entrada en vigor de este Convenio. Esta medida entrará en vigor a partir de 1.1.2009.

Se reconocerán, a efectos del tiempo de permanencia en el nivel de entrada, salvo lo establecido en el párrafo siguiente, los periodos previos de contratación temporal. Este reconocimiento afectará a los trabajadores y trabajadoras contratados bajo cualquier modalidad.

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

B) Nivel básico

Es el asignado en cada uno de los grupos profesionales, a una prestación de servicio que corresponda a un adecuado desempeño de las funciones propias del grupo profesional.

C) Niveles de desarrollo

Son los tres niveles superiores al nivel básico, a los que podrán acceder los trabajadores que cumplan los requisitos de desempeño, experiencia y capacitación fijados en el sistema de desarrollo profesional. Este sistema pretende la motivación de los recursos humanos de la Empresa, mediante el establecimiento de un salario que contemple la aportación individualizada del trabajador y su rendimiento directo, según las necesidades organizativas de la Empresa.

El desarrollo profesional y consiguiente promoción económica, se ajustará a 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, así como a las disponibilidades presupuestarias fijadas por la dirección de la empresa.

En esta fase los trabajadores podrán percibir determinados porcentajes de la diferencia existente entre su salario y los niveles de desarrollo inmediatamente superiores. Estos porcentajes se incorporarán al complemento personal.

Al personal de nuevo ingreso, al alcanzar el nivel básico de su grupo profesional, se le realizará una evaluación de su desarrollo profesional que servirá de base para la aplicación de complementos personales que les puedan situar, en su caso, en niveles retributivos intermedios entre el salario básico y el salario de desarrollo I. El resultado de esta evaluación se dará a conocer a los sindicatos firmantes del Convenio Colectivo.

D) Complemento personal

Es la diferencia entre el salario fijo anual bruto de cada empleado y el salario de entrada, básico o de desarrollo que corresponda.

Los trabajadores que por cualquier causa o motivo perciban este complemento personal, verán absorbida y compensada su cuantía cuando por aplicación del sistema de desarrollo profesional, pasen a percibir cantidades que consideradas en computo anual y en su conjunto, correspondan a un nivel de desarrollo superior, quedando como complemento personal la cantidad, si la hubiere, en exceso de dicho nivel de desarrollo.

2. COMPONENTES SALARIALES FUNCIONALES

Los componentes salariales funcionales señalados a continuación no tendrán carácter consolidable, dejándose de percibir cuando no se producen las circunstancias que retribuyen.

A) Prima de Mando y Especial Responsabilidad

Esta prima la percibirán los trabajadores que desempeñen las funciones de mando y especial responsabilidad establecidos por la dirección de la empresa en aplicación del artículo 5 del Convenio Colectivo.

El importe anual de esta prima se distribuirá en cada una de las 15 pagas anuales.

Su valor se atribuye en función de los factores de clasificación para niveles de mando y especial responsabilidad en su día establecidos. Su valor es:

Nivel A:	1.809,28 € Brutos / año
Nivel B:	3.007,41 € Brutos / año
Nivel C:	4.209,46 € Brutos / año

Nivel D: 5.411,62 € Brutos / año
Nivel E: 6.605,73 € Brutos / año

B) Prima de peligrosidad, toxicidad o penosidad

En los trabajos de campo (sondeo, barco o plataforma), estos conceptos están incluidos en el complemento salarial que se percibe por la realización de dichos servicios. El Comité de Seguridad y Salud Laboral definirá y graduará, para los restantes puestos de trabajo, aquellos puestos en los que concurran dichas circunstancias con el fin de percibir, en su caso, esta prima.

GRADO 1: 4X: 4.739,97 € Brutos / año.
GRADO 2: 2X: 2.370,01 € Brutos / año.

El importe anual de esta prima se distribuirá entre las doce pagas ordinarias anuales.

C) Prima de horario no flexible

Los trabajadores que desempeñando su trabajo en Oficina, y por necesidades del servicio no puedan hacer uso del horario flexible establecido en su centro de trabajo, percibirán una prima de horario no flexible, cuyo importe anual es de 1.102,56 € Brutos / año que se distribuirá en las doce pagas ordinarias.

No tendrán derecho al cobro de la prima de horario no flexible aquellas situaciones especiales al horario, así contempladas, que no generaban cobro de esta prima antes del primero de enero de 1983.

D) Prima de horario especial

Los trabajadores sujetos al sistema de horario flexible, que por necesidades del servicio deban efectuar un horario especial de trabajo en relación al que rige en el centro de trabajo al que pertenezcan, devengarán una prima de horario especial. Para la percepción de esta prima será necesario, al menos, que la especialidad del horario sea superior en media hora a la entrada y/o salida respecto a la jornada establecida en el Centro de Trabajo correspondiente. A estos efectos se entiende como horario especial todo aquel que supere en más de media hora el comprendido entre las 08,00 horas y las 19,30 horas.

El importe de la prima que se distribuirá en las 12 pagas ordinarias anuales es el siguiente:

1. Si el horario de entrada es anterior a las 7,30 horas: 3.006,44 € Brutos / año.
2. Si el horario de salida está comprendido entre las 20,00 horas y las 22,00 horas: 3.006,44 € Brutos / año.
3. Si el horario de salida está comprendido entre las 22,15 horas y las 0,30 horas: 4.028,11 € Brutos / año.
4. Si más del 50 por 100 del horario estuviera comprendido entre las 0,00 horas y las 7,00 horas: 5.010,44 € Brutos / año.

Las primas indicadas en los apartados C y D del presente artículo dejarán de percibirse, bien cuando el trabajo desarrollado deje de tener las condiciones de no flexibilidad de horario y/o especialidad del mismo, o bien cuando el empleado deje de desempeñar dicho trabajo.

E) Prima de disponibilidad

Aquellos empleados que presten sus servicios en Oficina y que por necesidades del servicio, definidas por la Dirección de la Empresa, deban estar localizables y disponibles para incorporarse al servicio, fuera de su jornada habitual de trabajo, percibirán una prima de disponibilidad en el año 2009 de 2X = 10,15 € Brutos por cada día que se encuentre en dicha situación, no devengándose en el tiempo en el que el trabajador se encuentra disfrutando sus vacaciones anuales.

En los trabajos de campo (sondeo, barco o plataforma) y en los de régimen de trabajo a turno, así como cuando se percibe prima de mando y responsabilidad, este concepto de disponibilidad está incluido en el complemento salarial que se percibe por la realización de dichos trabajos.

Para la percepción de esta prima, la dirección de la empresa concretará las funciones y tareas que, en base a la definición anterior, estén sujetos a disponibilidad.

F) Prima on-off inferior ó igual a cinco días

Esta prima remunera los trabajos en operaciones de campo inferiores ó iguales a cinco días del personal al que, no es de aplicación el sistema on-off por la corta duración del trabajo.

El importe de esta prima para 2009 es de 40,52 € Brutos / día pernoctando en la misma. Si no se pernocta se percibirá 20,26 € Brutos / día.

Esta prima se percibirá por cada día que el trabajador se encuentre en esta situación y la Recuperación será de 1/1, es decir un día de Recuperación por cada día pernoctado en campo.

3. TABLA SALARIAL

SALARIOS	OPERARIO	ADMINIS.	TEC. AYTE.	TECNICOS
18.063,86	N. ENT. B	N. ENT. B		
20.440,89	N. ENT. A		N. ENT. B	
22.956,73	N. BASICO	N. ENT. A		
25.252,62	N. DES. I	N. BASICO	N. ENT. A	N. ENT. B
28.131,81	N. DES. II	N. DES. I	N. BASICO	
31.275,53			N. DES. I	N. ENT. A
32.562,74	N. DES. III	N. DES. II	N. DES. II	N. BASICO
37.742,33		N. DES. III	N. DES. III	
44.401,90				N. DES. I
52.559,49				N. DES. II
62.156,51				N. DES. III

Art. 9. Pago de salarios y anticipos

El pago de los sueldos de los empleados se efectuará mediante transferencia bancaria a la cuenta que cada empleado indique.

Se podrá solicitar anticipo sobre el sueldo por un importe máximo de dos mensualidades líquidas. Hasta el día 13 de cada mes, el anticipo sólo se podrá solicitar a cuenta del mes de que se trate y siguiente. A partir de ese día, se podrá solicitar exclusivamente a cuenta de las remuneraciones de los dos meses siguientes.

También se podrán solicitar anticipos a cuenta de las pagas extraordinarias por un importe equivalente a la cantidad líquida ya devengada.

Art. 10. Número de pagas

El sueldo bruto anual de todo el personal será distribuido en 15 pagas (12 mensualidades y 3 extraordinarias).

Las pagas extraordinarias se percibirán en la primera quincena de los meses de julio, octubre y diciembre, y consistirán en una mensualidad del salario de entrada, básico o de desarrollo, complemento personal, y Prima de Mando y Especial Responsabilidad.

El devengo de dichas pagas se efectuará de la siguiente forma:

- Extra de julio

Se devengará por el período de 1 de enero al 30 de junio de cada año, de forma proporcional al tiempo de prestación de servicios en la empresa durante dicho período.

- Extra de octubre

Se devengará por el período de 1 de enero al 31 de diciembre de cada año, de forma proporcional al tiempo de prestación de servicios en la empresa durante dicho período.

- Extra de diciembre

Se devengará por el período de 1 de julio al 31 de diciembre de cada año, de forma proporcional al tiempo de prestación de servicios en la Empresa durante dicho período.

CAPITULO IV**JORNADA LABORAL****Art. 11. Jornada anual efectiva de trabajo**

Se define como jornada anual efectiva de trabajo aquella en que el trabajador se encuentra en condiciones de realizar de forma real la actividad de que se trate, no computando como tal, por lo tanto, los períodos oficiales de descanso, bocado, etc., en que el trabajador no desarrolla actividad productiva.

La jornada anual efectiva, durante la vigencia del Convenio, es de 1.684 horas / año.

Los restantes días anuales libres incluyen las vacaciones anuales reglamentarias, festivos legales y convencionales y los días libres de servicio.

Se acordará con la Representación de los Trabajadores la distribución de la jornada anual efectiva en función de los días festivos que se establezcan oficialmente, respetando los horarios laborales y las jornadas anuales y semanales establecidas.

Art. 12. Horarios Laborales

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

El horario y calendario se ajustará de acuerdo a los siguientes criterios:

12. 1. HORARIO**12.1.1 Horario flexible**

Los empleados que presten sus servicios en oficina estarán sujetos al sistema de horario flexible que se indica a continuación:

12.1.1.1. Jornada partida.

La jornada laboral durante este período es de hasta cuarenta horas semanales, distribuidas de lunes a viernes, conforme al siguiente horario flexible:

Hora de entrada: Las 8 h 30 minutos.

Flexibilidad de entrada: Desde las 7h 45 min hasta las 9h 30 min.

Horario de Comida: Estará comprendido entre las 13,30 y las 15,30 horas, con un mínimo de 1 h y un máximo de 2 h., no computándose ese tiempo como tiempo de trabajo.

Hora de salida: de 17 a 19,30 hs, ajustándose con los criterios anteriores a la jornada semanal que resulte, según calendario.

A los efectos de cómputo, no se contabilizarán más de diez horas y media diarias.

12.1.1.2. Jornada intensiva.

El período anual de jornada intensiva será de quince semanas ininterrumpidas, comprendidas entre los meses de junio y septiembre.

Durante este período, la jornada laboral diaria se distribuye conforme al siguiente horario flexible:

Hora de entrada: 8h.

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

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

A los efectos de cómputo, no se contabilizarán más de nueve horas y media diarias.

Saldo semanal: hasta treinta y cinco horas.

El sistema de control horario se regula según lo establecido en las normas de control horario de 12 de septiembre de 1979.

Además de lo anterior, a efectos de control de acceso y presencia en la oficina central, registrarán los siguientes criterios:

- Se efectuará obligatoriamente fichaje en la consola de incidencias siempre que un empleado abandone la oficina durante la jornada laboral por cualquier causa.
- El empleado deberá indicar el motivo de la ausencia marcando para ello el código que corresponda.

12.1.2 Horario no flexible

Las necesidades del servicio exigen para los puestos de trabajo que a continuación se indica el establecimiento de un horario de trabajo de carácter rígido, no pudiendo, por tanto, hacer uso del horario flexible establecido.

A título orientativo, los puestos de trabajo que podrían realizar los horarios no flexibles actualmente vigentes, podrían ser los siguientes:

- Área de sistemas de información.
- Conductores
- Servicios Generales
- Secretarios / secretarias

12.2. CALENDARIO

Se establecerán dos puentes al año, uno en el primer semestre y el otro en el segundo semestre, a elegir entre un máximo de cuatro posibles, según el calendario de fiestas oficiales establecido para el año correspondiente. Los empleados disfrutarán asimismo de una semana libre que incluya el día de Navidad o el día de Año Nuevo. El criterio de elección se hará según las necesidades del servicio.

El Miércoles Santo, 24 de diciembre y 31 de diciembre se considerarán media fiesta, por lo que el mínimo de horas a realizar será de cuatro horas.

Anualmente se confeccionará el calendario laboral. El exceso o defecto de horas que pudiera surgir de la aplicación de este calendario se compensará a lo largo del año, haciendo los ajustes de saldo semanal que sean pertinentes. El ajuste preferente en caso de exceso será la incorporación de 4 horas al miércoles Santo y al 24 de Diciembre y 31 de Diciembre, no incluidos en la semana adicional de Navidad.

Dicho calendario laboral será de aplicación a todos los Centros de Trabajo ubicados en la Comunidad Autónoma de Madrid.

Art. 13. Horario laboral en otros centros de trabajo, en su caso, y lugares de trabajo

En otros lugares de trabajo y en otros centros de trabajo, si los hubiera en el futuro, registrará el horario de trabajo establecido oficialmente, sin sobrepasar, en los casos de trabajo de oficina, la jornada de cuarenta horas semanales en invierno y treinta y cinco horas semanales en verano, así como la jornada anual establecida.

Art. 14. Horas Extraordinarias

a) Tienen la consideración de horas extraordinarias aquéllas que, efectuadas a requerimiento de la dirección, excedan de cuarenta horas semanales durante la jornada de invierno y treinta y cinco horas durante la jornada de verano, así como las que excepcionalmente se realicen en domingos y festivos, cualquiera que sea el número de horas semanales de trabajo.

b) Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de favorecer la creación de empleo, se estima conveniente reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, con arreglo a los siguientes criterios:

1. Horas extraordinarias habituales: supresión.
2. Horas extraordinarias de emergencia: las que vengan exigidas por necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: realización.

3. Horas extraordinarias estructurales: realización, siempre que no quepa la utilización de contrataciones temporales previstas en la normativa vigente al respecto.

- Las necesarias por pedidos imprevistos o períodos punta de trabajo.
- Las producidas por ausencias imprevistas.
- Las producidas por incidencias en los turnos.
- Otras circunstancias de carácter estructural, derivadas de la naturaleza de la actividad de la Empresa.

c) Importe:

El valor de la hora extraordinaria para cada grupo profesional es el siguiente:

VALOR UNITARIO HORAS EXTRAORDINARIAS AÑO 2008

GRUPO	LABORABLES	SABADOS	FESTIVOS
OPERARIOS	23,44 €	26,79 €	33,49 €
ADMINISTR.	23,44 €	26,79 €	33,49 €
TEC. AYUD.	27,18 €	31,05 €	38,82 €
TECNICO	27,18 €	31,05 €	38,82 €

La Empresa procurará compensar las horas extraordinarias estructurales por tiempo de descanso, en lugar de ser retribuidas monetariamente. Esta compensación se efectuará por períodos de ocho horas, no pudiendo acumularse más que por períodos mensuales y se compensará de la siguiente forma:

- Horas extraordinarias efectuadas en día laborable: Por cada hora realizada se recuperará 1,75 horas.
- Horas extraordinarias efectuadas en días no laborables: Por cada hora realizada se recuperarán 2 horas.

d) Personal excluido.- Queda excluido del régimen señalado anteriormente sobre horas extraordinarias cualquier empleado que perciba prima de mando y especial responsabilidad, dietas de viaje y/o prima de campo, así como cualquier otro complemento salarial de análoga naturaleza.

e) En relación a la comunicación de las horas extraordinarias a los representantes de los trabajadores, así como respecto a la determinación del carácter de las horas, se estará a lo establecido en la Legislación Vigente en cada momento.

Art. 15. Vacaciones

1. Duración y cómputo: Todo el personal de la empresa tiene derecho a una vacación anual retribuida de 23 días laborables. Los empleados que tengan 20, 25 y 30 años de antigüedad en la Empresa, disfrutarán adicionalmente uno, dos y tres días de vacaciones más al año respectivamente. A estos efectos, su jornada laboral anual se reducirá en lo que corresponda.

2. Solamente se tendrá derecho a vacaciones completas transcurrido un año de servicio en la empresa. En caso contrario se disfrutará la parte proporcional que corresponda, considerándose a estos efectos la fracción de día como día entero de vacaciones.

3. A partir del 1-01-07 las vacaciones se computan del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año. Como consecuencia de este cambio en el cómputo de devengo se tiene derecho a partir del 01-01-07 a disfrutar los días devengados de 01-07-06 a 31-12-06, es decir 11,5 días laborables, hasta 31-12-09 siempre que las necesidades del servicio lo permitan y no hayan sido disfrutadas con anterioridad.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Según acta firmada el 09.06.2009, se prorrogará más allá del 31.12.09 la posibilidad de disfrute de los 11,5 días de ajuste de vacaciones, exclusivamente para los trabajadores que no hayan podido disfrutarlas antes de dicha fecha por estar asignados en régimen de on/off.

En este caso el disfrute de los 11,5 días tendrá que ser obligatoriamente durante el año que se produzca su salida del régimen de on-off.

4. Fecha de disfrute: Las vacaciones se disfrutarán, siempre que las necesidades del trabajo lo permitan, en cualquier época del año, preferentemente en verano, fijando la fecha de su disfrute de mutuo acuerdo cada empleado con el Jefe de su Departamento, habida cuenta de las necesidades del servicio.

5. Para la determinación de la fecha de disfrute de vacaciones, caso de que dos o más empleados pretendan disfrutarlas en la misma fecha y ello no sea posible por razones de servicio, se atenderá a los criterios para su determinación regulados por la legislación vigente; este criterio se aplicará rotativamente.

6. No se podrán acumular todo o parte de las vacaciones de un año con las del siguiente, ni tampoco, en principio, se podrán repartir en más de dos períodos, y siempre con la autorización del Jefe del Departamento correspondiente.

7. Los empleados comunicarán antes del mes de mayo de cada año las fechas en que desean disfrutar las vacaciones y la dirección correspondiente confeccionará un plan de vacaciones antes del 30 de mayo. Todos los cambios posteriores deberán tener la aprobación de los superiores.

8. Las vacaciones anuales deberán ser disfrutadas antes del 31 de diciembre del año correspondiente. Las vacaciones de Navidad deberán ser disfrutadas en las fechas específicas establecidas, no pudiéndose acumular en estas semanas de Navidad las vacaciones anuales ni las recuperaciones pendientes. En ningún caso puede estar ausente en alguna de dichas fechas más del 50 por 100 de la plantilla de cada Departamento.

Art. 16. Permisos

a) Permisos retribuidos.- El empleado tendrá derecho, previo aviso y justificación, a permisos retribuidos por los motivos y tiempos siguientes:

a.1. Quince días naturales ininterrumpidos en caso de matrimonio.

a.2. Durante dos días en los casos de enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de hasta cinco días. A estos efectos se producirá equiparación entre cónyuge y persona en convivencia de hecho, si se documenta según lo establecido en el artículo 24.

a.3. Durante dos días por acontecimiento familiar grave o importante, y a discreción de la Empresa.

a.4. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal. Este supuesto se regulará de conformidad con la legislación laboral vigente.

a.5. Un día por traslado de domicilio habitual.

a.6. El tiempo necesario para concurrir a exámenes cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. El empleado deberá solicitarlo al Jefe de Departamento correspondiente con una antelación mínima de diez días y posteriormente deberá justificar de forma fehaciente su asistencia al mismo.

a.7. Permiso por paternidad: el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiple, en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

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

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

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

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

Adicionalmente al permiso por paternidad, la licencia por nacimiento de hijo se establece en tres días naturales que se disfrutarán inmediatamente después del nacimiento. Esta licencia se ampliará hasta cuatro días si el hecho tiene lugar fuera de la residencia habitual del trabajador, que le obligue a efectuar un desplazamiento superior a 100 Km, o si el empleado se encuentra desplazado en comisión de servicio en España.

En el supuesto de que se encuentre en comisión de servicio desplazado fuera de España, este permiso se incrementará en un día adicional (total 5 días).

Desde el 01.01.2009 el permiso de paternidad será de 20 días naturales 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 bebé nazca con una discapacidad, en ambos casos en un grado igual o superior al 33%.

En caso de que se promulguen modificaciones legislativas, se reunirá la Comisión paritaria para la interpretación y vigilancia de cumplimiento del Convenio para tratar su adaptación. En concreto, quedan incorporadas las modificaciones del art 37 del Estatuto de los Trabajadores en sus puntos b), que amplía el supuesto de enfermedad grave a los casos de reposo domiciliario prescrito, y el punto f), por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deben realizarse dentro de la jornada de trabajo.

b) Permisos sin retribución.-

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.

c) Descanso por maternidad.-

Durante este período el empleado percibirá el 100 por 100 del salario de entrada, básico o de desarrollo y complemento personal. A partir del decimocuarto día, percibirá aquellas primas que viniera disfrutando.

Si el puesto de trabajo 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 podrá ser compatible con la situación de permiso por maternidad a tiempo parcial al 50% en las últimas cuatro semanas del permiso de maternidad.

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

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de "su jornada" en media hora con la misma finalidad. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia corresponderán a la trabajadora. Este derecho podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

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

Se posibilita la acumulación en un solo periodo de trece días laborables que deben disfrutarse inmediatamente después del permiso maternal.

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

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

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

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

Estos permisos deberán solicitarse, al menos, con un mes de antelación y previa justificación del motivo.

CAPITULO V

CONDICIONES LABORALES

Art. 17. Excedencias

a) Excedencia voluntaria

El personal de plantilla que lleve prestando sus servicios de manera permanente un año, como mínimo, podrá pasar a la situación de excedencia voluntaria por un tiempo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. La solicitud de excedencia deberá presentarse con, al menos, un mes de antelación a la fecha en que se desea su comienzo. Ese derecho sólo podrá ser ejercido por el mismo empleado si han transcurrido cuatro años desde la anterior excedencia. Se notificarán a la representación social las solicitudes de reingreso.

b) Excedencia forzosa

La concesión de la excedencia forzosa será obligatoria, con el derecho a la incorporación inmediata y el cómputo de la antigüedad de su vigencia, en los puestos de designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El ingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público. En los casos de excedencia forzosa, a petición del interesado, la Empresa mantendrá al excedente en el servicio médico, siendo el coste a cargo del empleado.

c) Excedencia por cuidado de familiares

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo 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 periodo 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 periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante los dieciocho primeros meses tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Art. 18. Pluriempleo

Se estima conveniente erradicar el pluriempleo, para lo cual y en este sentido, la Empresa no llevará a efecto contrataciones de trabajo a personas pluriempleadas que estén contratadas a jornada completa en otra empresa u otro tipo de entidad. Sí podrá hacerlo, sin embargo, cuando dicha contratación se efectúe en jornada de trabajo a tiempo parcial, siempre que en conjunto no superen la jornada ordinaria de trabajo.

La Empresa no facilitará horarios diferentes a los vigentes que posibiliten el pluriempleo.

Art. 19. Prestación complementaria en situación de Incapacidad Temporal

En caso de ausencia al trabajo, justificada y con aviso a la Empresa, por enfermedad, común o accidente no laboral, y cuando, una vez transcurrido el tiempo marcado por la Ley, el trabajador se encuentre en situación de incapacidad temporal, percibirá el suplemento de la empresa necesario para alcanzar el 100 por 100 de su salario de entrada, básico o desarrollo, complemento personal, y, en su caso, prima de mando y de horario.

El trabajador en situación de baja por incapacidad temporal deberá aportar el correspondiente parte de baja de la Seguridad Social, siempre que la baja se prolongue más de tres días.

Además, en los casos en que la empresa lo estime conveniente, podrá tomar aquellas otras medidas que considere procedentes para la comprobación de la enfermedad en cualquier momento.

Art. 20. Jubilación

La jubilación será obligatoria al cumplir los 65 años de edad, de acuerdo con lo establecido en la Disposición Adicional décima del Estatuto de los Trabajadores siendo de aplicación esta norma para todo el personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio y se vincula expresamente con los objetivos de política de empleo contenidos en el Acuerdo Marco del Grupo Repsol, tales como la contratación directa de trabajadores con capacidades diferentes (artículo 11), la garantía general de estabilidad en el empleo (artículo 18), cobertura de vacantes (artículo 20), reducción de los contratos de servicio como mecanismo de recolocación (artículo 22), la prioridad de las contrataciones directas frente a la contratación a través de Empresas de Trabajo Temporal (artículo 23) y la movilidad inter-empresas (artículo 24), así como la regulación de la jubilación parcial y el contrato de relevo.

La edad mínima de jubilación voluntaria será la contemplada en la Ley general de la Seguridad Social.

CAPITULO VI

VIAJES, DESPLAZAMIENTOS Y TRASLADOS

Art. 21. Normas

Serán de aplicación las siguientes normas:

- Manual de viaje
- Manual de personal en régimen de recuperación on-off Interior
- Manual de personal en régimen de recuperación on-off Exterior
- Manual de Trabajo de Campo y Sistema de Trabajo a turnos On-Off para personal en formación

Se exceptúa de la aplicación de las normas citadas anteriormente al personal sujeto a retribución variable a que hace referencia el artículo 2, párrafo c de este Convenio.

A todos los empleados destinados en el exterior les será de aplicación la Norma Corporativa de personal destinado en el extranjero. A los empleados destinados en el interior les será de aplicación la Norma General 14 de Repsol Exploración S.A. con las siguientes peculiaridades.

1. Los trabajadores de nuevo ingreso que se encuentren en su fase inicial de formación y que sean asignados a actividades formativas en el interior, durante los dos primeros años de su contratación, percibirán una prima de desplazamiento del 15% y una ayuda de vivienda de un máximo de 643,01 € brutos / mes. Por lo que respecta a la indemnización de gastos de traslado que se aplique con carácter general, tendrán derecho a un 50% de la misma.

2. Los trabajadores de nuevo ingreso que se encuentren en su fase inicial de formación y que sean asignados a actividades formativas en el exterior, durante los dos primeros años de su contratación, percibirán el 75% del Complemento de Condiciones Adversas fijado para el país de destino.

Art. 22. Modificación de normas

Las alteraciones de estos manuales obedecerán a circunstancias objetivas, y la Representación de los Trabajadores deberá ser informada con carácter previo a la alteración, manteniendo las competencias atribuidas por la legislación vigente.

CAPITULO VII

BENEFICIOS SOCIALES

Art. 23. Prestaciones complementarias de la Seguridad Social

La citada materia se regula conforme a lo dispuesto en las especificaciones del Plan de Pensiones de Repsol Exploración, S.A.

Art. 24. Servicio Médico

1. Todos los empleados y los familiares que a continuación se indican tendrán derecho a estar afiliados, a opción del empleado, al Servicio de Asistencia Sanitaria de I.N.I. (SAS) (cubierta actualmente por ADESLAS) o a SANITAS.

Los límites y alcance de este servicio médico serán los establecidos por los respectivos reglamentos del SAS o SANITAS según la opción que el empleado haya tomado. Como excepción a este principio, la empresa abonará a los empleados afiliados a SANITAS el 20 por 100 del coste de los medicamentos recetados por médicos de dicha Sociedad. Si dicho porcentaje fuera variado por el SAS, se aplicará el nuevo automáticamente para los afiliados a SANITAS.

El importe de los vales de asistencia médica del SAS será a cargo de la empresa.

Los familiares que tienen derecho a este servicio son aquellos en quienes concurren los dos requisitos siguientes:

a) Grado de parentesco:

- Cónyuge ó persona en convivencia de hecho si existiera 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.
- Hijos menores de 26 años.
- Ascendientes consanguíneos o afines, mayores de sesenta y cinco años.
- La viuda, madre del titular o de su cónyuge o pareja de hecho.
- Hermanos menores de dieciocho años, del titular o de su cónyuge o pareja de hecho, huérfanos de padre y madre.

Los familiares indicados podrán ser beneficiarios, cualquiera que sea su edad, siempre que se encuentren incapacitados de una manera total y permanente para el trabajo.

b) Convivencia en el domicilio del titular.

Corresponderá al empleado la prueba de que los familiares indicados reúnan estos requisitos necesarios.

El importe de las cuotas de afiliación al SAS o SANITAS corre por entero a cargo de la empresa.

2. Para el trabajador que padezca una dependencia toxicológica, la empresa, con el fin de colaborar en el proceso de desintoxicación, excepcionalmente podrá estudiar la concesión de la ayuda que estime oportuna en base a: informes médicos, coste para el empleado del tratamiento, necesidades de tiempo para efectuarlo y situación económica del trabajador.

3. Los empleados que se jubilen a partir de la entrada en vigor del Convenio, podrán continuar en el servicio médico que la empresa tenga concertado para este colectivo, siendo el importe de este servicio a su cargo y por su cuenta.

Art. 25. Subvención Comida

La cuantía de esta subvención se fija en 10,19 € por día efectivo de trabajo con jornada laboral de mañana y tarde. La citada subvención estará afectada por los incrementos salariales pactados durante la vigencia del Convenio Colectivo.

Alternativamente, y a opción del trabajador, éste podrá sustituir por períodos anuales completos, coincidiendo con el año natural, el cobro de la anterior subvención por la percepción de un ticket comida con valor de 9 €/unidad. La diferencia entre la subvención y el ticket comida se cobrará en nómina.

Si se produjeran cambios en la legislación fiscal se actualizará el valor del ticket comida reduciendo, en su caso, la parte a cobrar en nómina.

Esta ayuda no se percibirá cuando el empleado esté de vacaciones, reciba algún tipo de dieta, sea baja por enfermedad o disfrute de un permiso retribuido.

Durante la jornada de verano, los empleados que en uso del horario flexible establecido utilicen la jornada de tarde para completar la jornada laboral de 7 horas, percibirán la subvención comida.

Art. 26. Préstamos

1. Préstamo sueldo: Importe máximo: 3.600 €. Tiempo máximo de amortización: dos años. Sin interés. Fondo: Hasta un máximo del 1% de la masa salarial.

2. Bonificación de intereses de los créditos hipotecarios. Se establece una subvención de intereses por préstamo hipotecario por adquisición de primera vivienda en las siguientes condiciones:

- Tope máximo sobre el que se aplicará la subvención: hasta 65.803,30€ 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

3. Préstamo personal: Importe máximo: 42.000 €. Tiempo máximo de amortización: 10 años. Fondo: Hasta un máximo del 19% de la masa salarial. Interés: el interés legal del dinero.

Nota general: las dotaciones de estos fondos comprenden los préstamos concedidos y no amortizados. La dotación de estos fondos se produce mediante las recuperaciones del principal. La concesión y disfrute de los préstamos aquí señalados se regulará conforme a lo dispuesto en el Reglamento de Préstamos vigente en cada momento. La Empresa, para dar cobertura a los préstamos otorgados, hará una reserva específica de fondos. El sistema contenido en este artículo no aplica a las personas pertenecientes a los colectivos citados en el art.2, que se rigen por su propio sistema de préstamos.

Art. 27. Grupo de Empresa

La Empresa facilitará, en la medida de lo posible, cualquier necesidad que se derive de sus funciones, tales como lugar donde poder celebrar sus reuniones, archivos para su documentación, etc.

La subvención para el funcionamiento del Grupo de Empresa se establece en el año 2009 en 43,30 € por empleado y año.

Art. 28. Aparcamiento

Todos los empleados que presten sus servicios en la oficina de Madrid podrán utilizar el aparcamiento allí instalado, mientras existan plazas disponibles.

CAPITULO VIII

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Art. 29. 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 las empresas y centros de trabajo del Grupo de una manera rápida y coordinada.

A tal efecto, se llega a los siguientes acuerdos:

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

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

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

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

4. A fin de alcanzar el nivel más alto posible de seguridad en nuestra actividad industrial y conseguir que nuestros empleados, contratistas y personas del entorno estén protegidos de riesgos para su seguridad y salud, la Dirección de Repsol YPF se compromete a proseguir con el plan de actuación respecto de las empresas contratistas incluidas dentro del ámbito de aplicación del V 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 171/2.004, la constitución del Comité de Seguridad y Salud Intercontratas en los centros de trabajo de las refinerías y petroquímicas mencionadas en el Artículo 41 del presente acuerdo.

e) Vigilancia y Control.

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

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

Art. 30. 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 consideran que, para alcanzarlo, se requiere la realización de una correcta evaluación de riesgos en los centros de trabajo, que permita la planificación de actuaciones preventivas con objeto de eliminar o controlar y reducir dichos riesgos.

Art. 30.1. De la acción preventiva

La acción preventiva está inspirada en los siguientes principios:

- Evitar y combatir los riesgos en su origen.
- Evaluar aquellos que no se pueden evitar.
- Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro, utilizándose los equipos de protección individual sólo 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.

Art. 30.2. 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.

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 riesgos.

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.

Art. 30.3. Planificación de la Prevención

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

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

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

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.

Art. 30.4. 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, aún aplicando las reglas anteriores, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a puesto no correspondiente a su grupo o grupo profesional equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

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

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

Art. 30.5. Protección a los menores

En cumplimiento, aplicación y desarrollo de la legalidad vigente, antes de la incorporación al trabajo de jóvenes menores de dieciocho años y mayores de dieciséis, y previamente a cualquier modificación importante de sus condiciones de trabajo, el empresario deberá efectuar una evaluación de

los puestos de trabajo a desempeñar por los mismos, teniendo especialmente en cuenta los riesgos específicos para la seguridad, la salud y el desarrollo de los jóvenes.

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

Art. 30.6. 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.

Art. 30.7. 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 en que, previa consulta a los representantes de los trabajadores, se consideren imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud de un trabajador puede entrañar peligro para él mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa, o cuando venga establecido por disposición legal.
- Se llevará a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad, la dignidad del trabajador y la confidencialidad de toda información relacionada con su estado de salud.
- Los datos relativos a la vigilancia de 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.

Art. 31. 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.

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 substanciales 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.

Art. 32. Delegados de Prevención

Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Los Delegados de Prevención serán elegidos por y entre los representantes de los trabajadores conforme a la escala establecida en el artículo 35 de la Ley, pudiendo excepcionalmente superarse lo allí contemplado, para garantizar la presencia en los Comités de Seguridad y Salud de Delegados de Prevención pertenecientes a los sindicatos firmantes del Acuerdo Marco. Las secciones sindicales podrán designar, hasta un máximo de un 20%, de entre los trabajadores que se consideren cualificados, aún sin ser miembros de los Comités de Empresa o Delegados de Personal. Los así designados no devengarán horas sindicales. En ningún caso podrá superarse por esta vía el número máximo establecido por el mencionado artículo 35. En los centros de trabajo de hasta treinta trabajadores el Delegado de Personal será el Delegado de Prevención y en los centros de trabajo en los que el número de trabajadores oscile entre treinta y uno y cuarenta y nueve habrá un Delegado de Prevención que será elegido por y entre los representantes del personal.

a) Competencias y facultades

- Son competencias de los Delegados de Prevención:
 1. Colaborar con la Dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
 2. Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
 3. Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 35 del Acuerdo Marco.
 4. 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.
- En el ejercicio de las competencias atribuidas a los Delegados de Prevención, éstos estarán facultados para:
 1. 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.
 2. 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.
 3. 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.
 4. 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.
 5. 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.
 6. 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.
 7. 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.
- 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.
- 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.

Art. 33. 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 ó 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 todas aquellas que la Ley prevé que han de ser facilitadas a los miembros del Comité.

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

Art. 33.1. Competencias del Comité de Seguridad y Salud

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

1. 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", incluido como Disposición Adicional 2ª del Acuerdo Marco.

2. 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.

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

Art. 33.2. Facultades del Comité de Seguridad y Salud

El Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:

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

2. Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones. Así como los procedentes de los Servicios de Prevención en su caso.

3. Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

4. Conocer e informar la memoria y programación anual de los servicios de prevención.

5. Conocer y analizar cuantos incidentes y accidentes se produzcan en el seno de la Empresa / Centro de trabajo.

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

Art. 34. Formación en materia de Prevención

Art. 34.1. 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 evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

Art. 34.2. De los Delegados de Prevención

Los Delegados de Prevención recibirán formación adecuada que les permita desarrollar las funciones asignadas, por 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.

Artículo 35. Medio Ambiente

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 Comité de Seguridad y Salud Laboral de sus políticas en materia de Medio Ambiente, de sus programas generales y de los datos consolidados del desempeño de la empresa en los distintos vectores ambientales (emisiones a la atmósfera, vertidos líquidos y gestión de residuos).
- En el caso de implantación de nuevos procesos o modificación sustancial de los existentes, la Dirección informará al Comité de Seguridad y Salud Laboral de su influencia en el Medio Ambiente y la seguridad en general.
- Para cada una de las empresas industriales del Grupo Repsol en España, cada uno de los sindicatos firmantes del presente acuerdo podrá designar un Delegado de Medioambiente de entre los Delegados de Prevención, con las funciones y competencias siguientes:

1. 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.

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

3. 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.

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

CAPITULO IX

INGRESOS, PROMOCIONES, DESARROLLO PROFESIONAL, FORMACION DE PERSONAL

Art. 36. Dotación de Personal y Desarrollo Profesional

DOTACION DE PERSONAL

1. Los procesos de selección para la cobertura de vacantes ya sea de nuevo ingreso, o bien, promociones a distinto grupo profesional, y las acciones de desarrollo profesional deben estar enmarcados en una política de planificación de necesidades y de desarrollo de los Recursos Humanos.

Los procesos de selección son un instrumento para buscar la persona más idónea y adecuada para el puesto.

2. En los procesos de selección se valorará competencia técnica, conocimientos, aptitudes y motivaciones.

3. Las plazas vacantes o los nuevos puestos que no sean cubiertos por movilidad funcional se ofertarán por el siguiente orden de preferencia:

- Personal fijo.
- Personal fijo de las Empresas del Grupo.
- Personal eventual, seleccionado por el proceso de este acuerdo sucesivamente.
- Mercado externo.

4. Se constituirá una Comisión Paritaria de Selección integrada por un máximo de tres representantes de cada una de las partes firmantes de este Convenio.

5. Las funciones de la Comisión Paritaria son:

a) Definir en cada proceso de selección, a propuesta de la empresa, los programas, metodología de evaluación y criterios selectivos más adecuados para las características de los puestos de trabajo y de las necesidades de la empresa.

b) Analizar los informes y propuestas que de cada candidato debe presentar la Dirección de Área de Recursos Humanos.

c) Conocer e informar sobre las propuestas de asignación de puestos.

d) Hacer un seguimiento de la gestión de los procesos.

6. La gestión del proceso la realizará la Dirección de Área de Recursos Humanos, que podrá solicitar la colaboración al Departamento o Dirección destinatarias de los puestos.

7. Los concursos de selección se registrarán por unas bases o normativas, a las que se dará la difusión adecuada según los niveles de prioridad de reclutamiento.

En las bases del concurso se explicará:

- Número de plazas.
- Funciones de los puestos.
- Requisitos para acceder.
- Metodología y criterios selectivos.
- Plazos.
- Nivel salarial.

8. Una vez efectuado el proceso de selección descrito, las plazas vacantes o los nuevos puestos serán cubiertos por la persona que la Dirección de la Empresa considere más idónea.

DESARROLLO PROFESIONAL

Mediante las acciones de desarrollo profesional, los trabajadores podrán alcanzar un desempeño superior al básico requerido para las funciones y tareas que realicen.

El desarrollo profesional y como consecuencia de éste, la promoción económica se adecuará a programas de capacitación y desarrollo, cuya puesta en marcha dependerá de las necesidades organizativas de la Empresa, en aras a la consecución de una mayor cualificación y competitividad, teniendo en cuenta las disponibilidades presupuestarias.

Antes de que finalice el año 2009 se realizará una evaluación de desempeño a todos los trabajadores. Los efectos económicos asignados por evaluación estarán sujetos a la dotación económica para DCP en convenio colectivo. Para este Convenio, la dotación económica queda establecida en 30.000 € anuales.

Se crea una Comisión Mixta compuesta por un máximo de cuatro representantes de la Dirección y el mismo número por parte de los sindicatos firmantes del convenio, (con un mínimo de dos miembros). Dentro de esta Comisión se establecerán los criterios de reparto, debiendo conocer con carácter previo a su lanzamiento, el sistema de evaluación Corporativo, resultados, etc.. Corresponderá siempre a la Empresa la asignación económica.

El sistema de desarrollo profesional tiene como objetivo favorecer la promoción profesional y la motivación personal y laboral, y se podrá articular mediante:

- Acciones específicas que pretendan la consecución de un desempeño óptimo de la prestación de cada grupo profesional.
- Desarrollo profesional a través de la especialización y perfeccionamiento del propio trabajador, basado en la progresiva adquisición de conocimientos y en mayores grados de responsabilidad y autonomía en el desempeño del trabajo.

Instrumento necesario de control de la adecuación del sistema de desarrollo profesional a los objetivos perseguidos será la evaluación del desempeño que se articulará del siguiente modo:

- Será realizada por el superior jerárquico, arbitrándose los procedimientos que permitan la aplicación objetiva de los instrumentos de medida.
- Las evaluaciones serán contrastadas y analizadas con los interesados.

Art. 37. Formación de personal

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:

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

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

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

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

La gestión de la formación es responsabilidad de la Dirección.

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

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

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

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

Art. 37.1. Participación sindical

Se garantiza la participación sindical en los planes de formación de las empresas, la cual se realizará a través de la Comisión de Formación u órgano establecido en el Convenio Colectivo, cuyas funciones en esta materia son:

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

También será función de la Comisión paritaria del Convenio Colectivo dirimir las posibles discrepancias a que dé lugar el proceso de participación en el ámbito de la empresa.

Art. 37.2. Permisos Individuales de formación

Los trabajadores afectados por el presente Convenio podrán solicitar permisos individuales de formación en los términos previstos por el Acuerdo Nacional de Formación Continua vigente. De estas solicitudes se dará conocimiento a la Comisión de Formación de la Empresa u órgano equivalente.

Art. 37.3. 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 exijan 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.

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

CAPITULO X

ACCION REPRESENTATIVA Y SINDICAL Y DISPOSICIONES GENERALES

ACCION REPRESENTATIVA

Art. 38. Comité de Empresa de Centro de Trabajo

El Comité de Empresa de Centro de Trabajo es el órgano representativo de todos los trabajadores del mismo y tendrá, además de las facultades que se le otorgan en el articulado del Convenio, las competencias que le asigna la legislación vigente.

Los componentes del Comité de la misma candidatura podrán acumular las horas mensuales no consumidas por alguno de sus miembros. No se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que se produzca durante el período de negociación del Convenio Colectivo de los representantes del personal que formen parte de la Comisión negociadora, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales, a través de las cuales transcurran tales negociaciones.

Tampoco se computarán, dentro del máximo legal de horas, las utilizadas en reuniones y actuaciones que se celebren a petición de la Dirección de la Empresa.

Los miembros del Comité de Empresa, para ausentarse de su puesto de trabajo en uso de su crédito de horas mensuales, deberán comunicarlo al superior jerárquico correspondiente con una antelación mínima de veinticuatro horas, o de cuarenta y ocho horas cuando el trabajador estuviera en un régimen de trabajo a turno, con indicación del período aproximado de tiempo que estime va a durar dicha ausencia. Se exceptúa del plazo establecido para realizar la comunicación previa la actividad de representación que sea debida a asuntos de carácter imprevisto y urgente, existiendo la obligación, en todo caso, de comunicación previa al superior jerárquico correspondiente.

Se establece el siguiente sistema de cómputo, comunicación y control de las horas de representación, del crédito de horas mensuales de los miembros del Comité de Empresa:

- El Comité de Empresa comunicará al Departamento de Relaciones Laborales, y, en su defecto, a la Jefatura de la Base o a quien ésta delegue, la previsión mensual de las horas de representación que utilizará cada miembro del Comité.

- Comunicación previa a la realización de las horas de representación en la forma indicada en el párrafo 5º de este artículo.

- Comunicación mediante el correspondiente parte al final de cada incidencia, en el que se indique el comienzo y el fin de la misma. Este parte se entregará al superior jerárquico, quien, una vez firmado, lo enviará al Departamento de Relaciones Laborales o a la Jefatura de la Base, en su caso.

ACCION SINDICAL

Art. 39. Del ejercicio de la Acción Sindical

1. Los trabajadores afiliados a un Sindicato podrán, en el ámbito de la Empresa o Centro de Trabajo:

- a) Constituir Secciones Sindicales, de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato.

- b) Celebrar reuniones, previa notificación a la Dirección de la Empresa; recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa.

- c) Recibir la información que le remita su Sindicato.

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

- a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a su disposición un Tablón de Anuncios que deberá situarse en el Centro de Trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.

- b) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.

- c) A la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellos Centros de Trabajo con más de 150 trabajadores.

- d) Se reconoce el derecho a la acumulación de horas sindicales. Los representantes sindicales con crédito de horas sindicales podrán trasladar las mismas a los miembros de su ejecutiva estatal, así como a los portavoces sindicales de los distintos centros, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Art. 40. Delegado Sindical

Las Centrales Sindicales o Sindicatos con Secciones Sindicales reconocidas según el artículo anterior, que tengan más del 10 por 100 de los representantes unitarios del personal a nivel de Empresa, podrán designar un Delegado Sindical, quien ostentará la representación de la Central o Sindicato designante dentro de la Compañía.

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

1. Representar y defender los intereses del Sindicato a que pertenezca y servir de instrumento de comunicación entre la Central o Sindicato y la Dirección de la Empresa.

2. Podrá asistir a las reuniones de los órganos paritarios de Seguridad y Salud Laboral, Comisión Paritaria del Convenio, Comisiones negociadoras de los convenios, y cuantas Comisiones Paritarias se establezcan en el Convenio Colectivo, con voz pero sin voto, así como a aquellas reuniones que convoque la Empresa con carácter general.

3. Poseerá las mismas garantías, derechos y obligaciones reconocidas por el Estatuto de los Trabajadores, por la Ley Orgánica de Libertad Sindical y por el Convenio Colectivo a los miembros de los Comités, recibiendo la misma información y siendo oído por la Compañía en las mismas circunstancias que los citados Comités.

4. Será informado y oído por la Compañía con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.

b) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslados de trabajadores, cuando revista carácter colectivo o del Centro de Trabajo y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

c) Implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y sus posibles consecuencias.

5. A fin de que pueda realizar adecuadamente sus funciones tendrá la siguiente situación:

a) Tendrá derecho a la acumulación del crédito de horas sindicales que correspondan a los representantes del personal o Secciones Sindicales.

b) Se negociará una bolsa para hacer frente a los gastos de locomoción en los viajes que realice en el desempeño de su cargo.

c) El Delegado Sindical podrá delegar su presencia en los delegados o portavoces sindicales de los distintos centros en las reuniones o convocatorias de la empresa.

Art. 41. Cuota Sindical

A requerimiento de los Sindicatos, la Empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores, con autorización escrita de éstos, el importe de la cuota sindical correspondiente, que se ingresará en la cuenta corriente que designe el Sindicato.

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

Art. 42. Contratas y Empresas de Trabajo Temporal

Dentro de la política de optimización de los recursos humanos y en coherencia con los mecanismos de adaptación de plantillas, se favorecerá la recolocación del personal disponible vía reducción de contratación de servicios dentro de la empresa.

El trabajador se ajustará al régimen de jornada y horario del puesto de destino, con respeto a su jornada anual, respetándose los mecanismos de movilidad funcional establecidos. En ningún caso se modificarán las condiciones retributivas del trabajador, excepción hecha de los complementos de puesto de trabajo.

Las modificaciones de estructura que afecten al volumen de empleo vía contratación de servicios, se informarán previamente, a través de los mecanismos de participación sindical establecidos en la empresa.

La dirección de la empresa proporcionará trimestralmente a los representantes de los trabajadores información completa sobre los contratos que realice y particularmente sobre:

- Objeto de contrata.
- Detalles de las contrata: Nombres de los contratistas, fecha de inicio del servicio, duración, actividades desarrolladas por el contratista, número y detalle de personas asignadas a las mismas, y lugar donde prestan el servicio.
- Actividades desarrolladas por el contratista.
- La situación de los trabajadores de la contrata en la Seguridad Social. En esta materia, la Empresa garantizará el cumplimiento de sus obligaciones en relación con sus contratistas.

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.

Se exceptuarán de lo anterior, los casos en que la urgencia de la necesidad no permita recurrir al mercado laboral directo. En estos casos, se informará con carácter previo a la representación sindical, justificando la necesidad del contrato de puesta a disposición.

Art. 43. Comisión paritaria

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una comisión paritaria para la interpretación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio Colectivo.

1. Composición

La Comisión Paritaria estará integrada por un máximo de 4 representantes designados por cada una de las partes firmantes del presente Convenio y por un máximo de 4 representantes designados por la Dirección de la Empresa.

Esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán asignados libremente por cada una de las partes.

2. Procedimiento

Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios, otorgando tal calificación la Dirección de la Empresa o la Representación de los Trabajadores.

En el primer supuesto, la Comisión Paritaria deberá resolver en el plazo de un mes, y en el segundo en el máximo de una semana.

Procederá a convocar la Comisión Paritaria, indistintamente, cualquiera de las partes que la integran.

3. Funciones

Son funciones específicas de la Comisión Paritaria las siguientes:

- a) Interpretación del Convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.
- c) Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, sobre la interposición de los conflictos colectivos que surjan en la Empresa por la aplicación o interpretación derivadas del presente Convenio.

Art. 44. Faltas y sanciones

Los empleados podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones del Reglamento que se adjunta (Anexo I).

Art. 45. Unicidad del Convenio

El presente Convenio Colectivo constituye un todo unitario. En el caso de que alguno de sus artículos no fuese aprobado o dejado en suspenso en el trámite de su registro, las partes negociadoras deberán

considerar si cabe su modificación, manteniendo la vigencia del resto del articulado del Convenio, o si, por el contrario, deberá revisarse la totalidad del mismo.

Art. 46. Compensación y absorción

Las condiciones pactadas en este Convenio son compensables en cómputo anual con las que anteriormente rigieron por mejoras pactadas o unilaterales concedidas por la Empresa, imperativo legal de cualquier naturaleza, Convenio o Pacto de cualquier clase.

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica de todos o alguno de los conceptos retributivos, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen a las aquí pactadas.

En caso contrario serán absorbidas o compensadas por estas últimas, subsistiendo el presente Convenio en sus propios términos y sin modificación alguna en sus conceptos, módulos y retribuciones.

Art. 47. Publicidad

Para que todo el personal afectado por el presente Convenio conozca el mismo con detalle, la Empresa se compromete a editarlo y dar difusión del mismo entre todos los trabajadores.

CAPITULO XI

NUEVAS DISPOSICIONES

Art. 48. Plan de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres

OBJETIVOS

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

- Incrementando el porcentaje de las mujeres en las plantillas de cada empresa del Grupo.
- Diversificando las ocupaciones y funciones desempeñadas por mujeres.
- Promoviendo la participación de las trabajadoras en la formación profesional.
- Revalorizando las habilidades, capacidades y el desempeño de las trabajadoras para garantizar la igualdad retributiva entre trabajos de igual valor.
- Haciendo más compatible el trabajo con la atención a las responsabilidades familiares, tanto para los hombres como para las mujeres.
Reforzar el papel del Grupo Repsol YPF como grupo empresarial comprometido y avanzado en el desarrollo de políticas de igualdad, como una acción determinante dentro de sus planes estratégicos, que contribuirá a su viabilidad futura haciendo compatibles los objetivos de competitividad y de empleo.
- Gestionando a las personas de forma óptima para evitar discriminaciones y para ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al diálogo social.
- Comprometiendo la adopción de programas de acción positiva, apoyándolos en instrumentos eficaces y en financiación suficiente.
- Promoviendo cambios de las actitudes perjudiciales para el desarrollo de este objetivo.
- Proyectando una imagen interior y exterior de empresa comprometida con la igualdad.

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

ACCIONES

Se adoptarán las siguientes iniciativas:

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

- El resultado de la puesta en común de estos informes y sus conclusiones, constituirá la memoria anual sobre igualdad de oportunidades del Grupo Repsol.

Esta memoria será difundida en todas las empresas del Grupo por las Secciones Sindicales de las organizaciones sindicales firmantes y por los equipos directivos de cada una de las empresas, utilizando los medios de información y divulgación de que disponga y sean habituales para darla a conocer a las personas empleadas.

- Anualmente, se realizará un curso dirigido a las personas de las organizaciones firmantes que intervienen en el desarrollo del plan, para cualificarlas en materias como:

- Políticas sociales y directivas de la Unión Europea, así como legislación y normas de aplicación en nuestro país.
- Políticas generales y de Igualdad de las Organizaciones Sindicales Europeas (CES, EMCEF).
- Formación de formadoras y agentes de igualdad de oportunidades.

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

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

- En el desarrollo del plan, las partes firmantes pondrán en marcha iniciativas que permitan el desarrollo de medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar y los aspectos que la Ley de Violencia de Género contemplan para el entorno laboral.

También se podrán acordar la realización de otras acciones que puedan ser de interés para complementar o desarrollar las aquí enumeradas o que las partes consideren necesarias para alcanzar los objetivos propuestos.

COMISION DE SEGUIMIENTO

Ambas partes establecen que la Comisión de Seguimiento, responsable de la correcta aplicación de las medidas y acciones contenidas en este Pacto, será la Comisión por la Igualdad, constituida el pasado 26 de mayo de 2004 en Acuerdo de la Comisión de Seguimiento del III Acuerdo Marco del Grupo Repsol. Para facilitar el seguimiento del Plan en cada negocio, los sindicatos firmantes del Acuerdo podrán designar agentes colaboradores en materia de igualdad de oportunidades.

RECURSOS DEL PLAN

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

VIGENCIA

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

Art. 49. 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 B.O.E. el pasado 23/03/2007, 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 propiciarlos.

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
Programa Formativos en la empresa.

5.- Definición de Acoso Sexista.-

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

6.- Procedimiento de Actuación.-

- Los receptores y encargados de canalizar las quejas y denuncias por acoso, serán:
 - un representante sindical
 - o
 - el director de Recursos Humanos o en quien delegue
- Los responsables 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 adoptaran las medidas correctoras y sancionadoras oportunas según el régimen disciplinario que le sea de aplicación a la persona denunciada, dando traslado al Director de 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 V 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.

❖ **ACCION 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.

Art. 50. Protección a las víctimas de la violencia ejercida en el entorno familiar

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

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

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

- Apoyo Psicológico: Asistencia, información y atención a la víctima, así como orientación familiar.
- Apoyo Médico: Asistencias recomendadas, entre las que se encuentra la Psiquiátrica.

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

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

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

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

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

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

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

DISPOSICIONES ADICIONALES Y TRANSITORIAS

Disposición Adicional Primera:

PLAN DE JUBILACIÓN PARCIAL CON CONTRATO DE RELEVO

Personas afectadas

Podrá acogerse al presente plan todo el personal al que le es de aplicación el Acuerdo Marco, una vez alcanzada la edad de 60 años, siempre que reúna las condiciones legales para acceder a la jubilación parcial con una reducción de jornada del 85%, es decir, al menos 6 años de antigüedad en el Grupo y 30 años de cotización a la Seguridad Social, computados en ambos casos como establece el artículo 166.2 del la Ley General de la Seguridad Social en su redacción dada por la Ley 40/07 de 4 de diciembre, de Medidas en Materia de Seguridad Social. Las personas que no reúnan estos requisitos podrán acceder a la jubilación parcial si reúnen las siguientes condiciones:

	2009	2010
Edad	60 años y 2 meses	60 años y 4 meses
Antigüedad en la empresa	3 años	4 años
Período de Cotización	21 años	24 años
Contrato a tiempo parcial	18% de la jornada	20% de la jornada

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

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

Vigencia

El Plan entrará en vigor en el momento de la firma del convenio 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 este 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 la 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 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 incremente 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 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 Paritaria de interpretación y vigilancia del Convenio Colectivo.
- 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 Exploración, 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 regirán por las siguientes condiciones:

- Se celebrarán a tiempo completo (100% de la jornada) y tendrán la consideración jurídica de por tiempo indefinido.
- A los efectos de lo previsto en el artículo 22.3 del Estatuto de los Trabajadores, en los contratos de relevo se establecen las siguientes equivalencias de grupo / categoría profesional:
 - Administrativos con Técnicos Ayudantes y con Técnicos.
 - Operarios con Técnicos Ayudantes.
 - Operarios con Técnicos.
 - Técnico Medio con Técnico Superior.

Disposición Adicional Segunda:**COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL DE MADRID**

Se considera a los edificios más importantes del centro de trabajo de Madrid 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 seis 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 nº 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
- Edificios Tucumán y el Pórtico: 3 Delegados de Prevención
- Albasanz, 16: 3 Delegados de Prevención
- Edificio Alvento: 3 Delegados de Prevención
- José Abascal, 4: 3 Delegados de Prevención.
- Orense, 34: 3 Delegados de Prevención.
- Castellana ,257 (edificio Aresbank): 3 Delegados de Prevención.
- Agustín de Foxá, 27-29: 3 Delegados de Prevención.

Disposición Adicional Tercera:**RETORNO AL SISTEMA RETRIBUTIVO DE CONVENIO DE LAS PERSONA QUE SE RIGEN POR EL SISTEMA DE GESTIÓN POR COMPROMISOS.**

De acuerdo con el acta nº 10 de la Comisión de Seguimiento del III Acuerdo Marco, la incorporación al ámbito del convenio del personal excluido, no directivo, se realizará de acuerdo con las siguientes condiciones:

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

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

La diferencia que hubiera entre la retribución de convenio mencionada y la retribución fija en la situación de excluido de convenio, de ser esta positiva, se computará en un complemento salarial denominado "Complemento de retorno" (*para Repsol YPF S.A. se computará en el Complemento Desarrollo*) 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.

EJEMPLO DE APLICACIÓN

Situación de excluido de convenio con fecha de antigüedad mayo 88

Salario básico: 43.861,92
RETRIBUCIÓN FIJA EXC: 43.861,92

Determinación del nivel de convenio.

Se toma el salario básico una vez descontada la antigüedad y se fija el nivel, en este caso sería el 5. El diferencial se incluye en el complemento desarrollo.

Determinación de la situación económica de convenio.

Salario Base: 39.377,46
Complemento Desarrollo: 1.779,84
Antigüedad: (6 trienios * 450,77): 2.704,62

Total retribución fija convenio: 43.861,92

Disposición Transitoria Primera:

PRIMA DE ANTIGÜEDAD

Los empleados en alta en la Empresa a 31/12/97, mantendrán a título personal este componente salarial, consistente en un aumento periódico por tiempo de permanencia reconocido en la Empresa, que se abonará por bienios hasta un máximo de diez y por trienios por el tiempo que exceda de los veinte años, en cada una de las 15 pagas anuales. Este concepto se considerará a los efectos previstos en los artículos 16.c, y 19.

El valor del bienio será de 23,97 € Brutos y el valor del trienio será de 30,72 € Brutos.

La fecha de percepción de cada bienio o trienio comenzará el 1 de enero o el 1 de julio del año correspondiente, según que el bienio o trienio de permanencia en la Empresa se cumpla dentro del primer o segundo semestre del año.

Disposición Transitoria Segunda:

CALENDARIO Y HORARIO

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

Disposición Transitoria Tercera:**COMISIÓN DE ESTUDIO**

Se creará una Comisión Paritaria Técnica formada por tres técnicos por parte de la Empresa y tres técnicos por parte de los trabajadores, que emitirá recomendaciones para el proceso de unificación de las normas de viajes, desplazamientos y traslados. Esta Comisión deberá tener terminados los trabajos antes del 30 de junio de 2010.

Se modificará urgentemente el régimen de los trabajadores en formación que se hallen en trabajo de campo, de modo que se equiparen sus conceptos compensatorios de penosidad, peligrosidad, separación familiar y aislamiento a los del resto de trabajadores.

Se regulará antes del 31.12.2009 el sistema de guardias para el personal que preste sus servicios en áreas operativas fuera del horario habitual de la empresa.

Disposición Transitoria Cuarta:**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, en la que tienen plena presencia tanto la parte empresarial como esta representación sindical, ACUERDAN el desarrollo de una segunda fase de teletrabajo entre el 1 enero de 2.009 y el 30 de junio de 2.010. Esta segunda fase estará provisionalmente abierta para el personal de la compañía en Madrid y de un Complejo Industrial, de acuerdo a la planificación y número máximo de participantes que se determinará oportunamente y de la que se informará en la Mesa Técnica de Igualdad.

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

Esta segunda fase tendrá los siguientes condicionantes básicos:

Carácter temporal, a fin de ponderar las posibilidades para una futura implantación más general en la Compañía en el caso de que esta segunda fase fuera satisfactoria. La Dirección de la Empresa podrá extinguir la/s situaciones de teletrabajo a la finalización de la segunda fase (junio 2.010), pudiendo volver todos los participantes a desarrollar permanentemente su trabajo en los locales del empleador.

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

2.- DEFINICIÓN DEL TELETRABAJO EN EL GRUPO REPSOL YPF:

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

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

Se definen 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

2 años de antigüedad en la compañía como mínimo

Estar en situación de alta, y a jornada completa

Competencias:

Conocimiento suficiente del puesto o Dirección (1 año mínimo en puesto como referencia)

Habilidades informáticas suficientes para poder trabajar en remoto

Comportamientos: responsabilidad para la autogestión, disciplina y motivación

Adecuado desempeño sostenido en el tiempo.

C.- REQUISITOS TÉCNICOS Y ESPACIALES

El lugar desde el que se desea teletrabajar deberá contar con una serie de condiciones que garanticen que se podrá desarrollar el trabajo habitual en un entorno adecuado. Además de los requisitos técnicos que garanticen la conexión, se deberá contar con un espacio que cumpla las condiciones mínimas en materia de prevención, seguridad y salud de un puesto de trabajo tipo. Dichas condiciones mínimas constarán en el Acuerdo Individual de Teletrabajo.

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

4. OBLIGACIONES Y DERECHOS DE LA PERSONA QUE TELETRABAJA

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

Por otro lado, la persona que teletrabaja mantiene la obligación de comunicar por el sistema habitual las incidencias de vacaciones o incapacidad 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 CLAÚSULAS ADICIONALES RELATIVAS AL RÉGIMEN DE TELETRABAJO

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

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

6.- SEGUIMIENTO DE LA SEGUNDA FASE DE TELETRABAJO:

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

Disposición Transitoria Quinta:

PRÉSTAMOS

Durante la vigencia del presente convenio se mantiene la regulación del préstamo de vivienda en los siguientes términos:

Importe máximo: 42.000 €. Tiempo máximo de amortización: 10 años. Fondo: Hasta un máximo del 11% de la masa salarial. Interés: el interés legal del dinero reducido en tres puntos.

La concesión de este préstamo es incompatible con la subvención de intereses prevista en el art. 26.

Durante la vigencia del presente convenio se estudiará la modificación de la redacción del Reglamento de Préstamos para adaptarlo a la nueva situación.

ANEXO I

REGLAMENTO DE FALTAS Y SANCIONES

CAPITULO I

DEFINICION Y GRADUACION DE LAS FALTAS

Artículo 1. Las faltas cometidas por los empleados de la Empresa se clasifican **atendiendo a la naturaleza de las mismas** en los siguientes grupos:

- Relativas al cumplimiento de la jornada laboral.
- Relativas a la forma de realización del trabajo.
- Relativas al cumplimiento de determinadas obligaciones laborales.
- Relativas a determinadas conductas del empleado.

Artículo 2. Por su **importancia y trascendencia** se clasifican en:

- Leves.
- Graves.
- Muy graves.

Sección 1ª. FALTAS RELATIVAS AL CUMPLIMIENTO DE LA JORNADA LABORAL**Artículo 3. Faltas leves**

a) La falta de notificación en la a forma establecida en las Normas de Control Horario aprobadas por C.R.I. de 12 de Septiembre de 1979, cuando no se asista al trabajo por cualquier causa justificada, dentro de la jornada laboral de que se trate, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

b) De una a tres faltas injustificadas de puntualidad en la entrada o salida del trabajo durante un período de 30 días naturales.

A estos efectos, se entiende como falta de puntualidad el fichaje posterior en más de cinco minutos a la hora de entrada al trabajo a partir del comienzo del periodo cerrado, así como la salida anterior al comienzo del período flexible.

Se consideran injustificadas todas aquellas faltas de puntualidad que no se hayan comunicado en la forma establecida, mediante el correspondiente Parte de Incidencias, o no se comuniquen dentro de los tres días siguientes al hecho causante, salvo que para la incidencia de que se trate se haya establecido un plazo distinto en las Normas de Control Horario.

c) Más de tres faltas de puntualidad, aun comunicadas en la forma indicada anteriormente, en un período de 30 días naturales, que no sean debidas a permisos particulares u oficiales, almuerzo, reunión o gestión oficial, es decir, aquellas que se reflejan en otras incidencias.

d) La no realización de la jornada laboral semanal por un periodo inferior a 30 minutos, siempre que ello se produzca, como máximo, en una semana, dentro de un mes natural y no esté debidamente justificado.

e) El abandono del trabajo sin autorización del inmediato superior, aun cuando sea por breve tiempo, por causa no justificada, y siempre que no cause perturbación en el servicio.

Artículo 4. Faltas graves

a) Efectuar cualquiera de los fichajes de entrada o salida por otro empleado, simulando su presencia. Incurrirá también en esta falta el empleado por el que se ha fichado, salvo que demuestre su falta de voluntariedad o conocimiento del hecho.

b) La realización de un fichaje de forma que se compute como de trabajo cualquier período de tiempo no trabajado realmente.

c) Más de tres faltas injustificadas, en la norma descrita anteriormente, de puntualidad en la entrada o salida al trabajo en un período de 30 días naturales.

d) Una falta injustificada de puntualidad en la entrada al trabajo por más de 15 minutos en un período de 30 días naturales, cuando se trate de un sistema de trabajo a turno y se haya de relevar a un compañero.

e) Más de cinco faltas de puntualidad, aun comunicadas en la forma indicada, en un período de 30 días naturales, que no sean debidas a permisos particulares u oficiales, almuerzo, reunión o gestión oficial, es decir, aquellas que se reflejan en otras incidencias.

f) La no realización de la jornada laboral semanal por un periodo superior a 30 minutos, siempre que ello ocurra en una sola semana, dentro de un período de un mes natural y no esté debidamente justificado

Se considera, asimismo, falta grave cuando el incumplimiento de la jornada laboral lo sea por un período inferior a 30 minutos, si se produce, al menos, en dos semanas dentro de un período de un mes natural.

g) Faltar un día al trabajo sin causa justificada, en un periodo de 30 días naturales.

A estos efectos, para no incurrir en dicha falta, se precisará que se pruebe la existencia de la causa y que ésta se estime suficiente por parte de la Dirección de Recursos Humanos. Asimismo, se considera injustificada toda ausencia al trabajo no comunicada en la forma establecida para cada caso, salvo que se pruebe la imposibilidad de haber hecho la notificación.

h) La no realización de alguno de los fichajes obligatorios, siempre que sea por causa imputable al empleado y no se justifique mediante el correspondiente Parte de Incidencias.

También se considera falta grave cuando no se realicen fichajes obligatorios, aunque se hayan justificado mediante el Parte de Incidencias, si se produce reiteradamente y supone malicia o negligencia por parte del empleado. Si no se producen estas dos últimas circunstancias, se considerará como falta leve.

i) El abandono del puesto de trabajo, sin autorización del inmediato superior ni causa justificada; si como consecuencia del mismo se causó perturbación en el servicio a la Empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo. Esta falta podrá ser considerada como muy grave según las consecuencias derivadas de la misma.

j) La reincidencia en las faltas leves indicadas en los apartados a) y e) del artículo 3, dentro de un período de tres meses y habiendo mediado sanción.

Artículo 5. Faltas muy graves

a) La falta sin causa justificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de 30 días naturales.

b) La no realización de la jornada laboral semanal por un período superior a 30 minutos, siempre que ello ocurra, al menos, en dos semanas, dentro de un período de un mes natural y no esté debidamente justificado.

c) La reincidencia en faltas graves indicadas en el artículo 4, dentro de un período de tres meses y habiendo mediado sanción.

Sección 2ª. FALTAS RELATIVAS A LA FORMA DE REALIZACION DEL TRABAJO

Artículo 6. Faltas leves

a) Pequeños descuidos en la conservación del material a su cargo, que produzcan un deterioro leve de éste.

b) La indisciplina en el trabajo que no ocasione perturbación en el servicio.

Artículo 7. Faltas graves

a) La desobediencia a los superiores en el ejercicio regular de sus funciones laborales en cualquier materia de trabajo, siempre que no se trate de derechos del trabajador sólo renunciables por propia voluntad.

b) La indisciplina grave en el trabajo que no ocasione perturbación en el servicio.

c) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

d) La imprudencia profesional en la forma de realización del trabajo.

e) La inutilización, deterioro o pérdida de materiales, piezas, maquinaria, enseres y mobiliario de la Empresa por causa imputable al trabajador.

f) Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como utilizar para usos propios, sin autorización, máquinas o materiales de la Empresa, siempre que tenga trascendencia o cause perturbación en el servicio.

Artículo 8. Faltas muy graves

a) La desobediencia a los superiores en el ejercicio regular de sus funciones laborales, en la forma indicada anteriormente que cause perturbación en el servicio.

b) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.

c) La indisciplina grave en el trabajo que ocasione perturbación en el servicio.

d) La reincidencia en faltas graves indicadas en el artículo 7, dentro de un período de tres meses de trabajo y habiendo mediado sanción.

Sección 3ª. FALTAS RELATIVAS AL CUMPLIMIENTO DE DETERMINADAS OBLIGACIONES LABORALES**Artículo 9. Faltas leves**

- a) No comunicar a la Dirección de Recursos Humanos los cambios de domicilio que se produzcan.
- b) No comunicar a la Dirección de Recursos Humanos con la debida puntualidad los cambios experimentados en la situación familiar del empleado que afecten a los Seguros Sociales, Ayuda familiar y situación impositiva del mismo.

Artículo 10. Faltas graves

- a) No presentar a la Dirección de Recursos Humanos en el plazo que establezca el Convenio Colectivo los partes de baja correspondientes cuando se falte al trabajo por incapacidad laboral transitoria.
- b) La ocultación maliciosa o falseamiento de los datos indicados en el apartado b) anterior.

Artículo 11. Faltas muy graves

- a) La reincidencia en faltas graves indicadas en el artículo 10, dentro de un periodo de tres meses y habiendo mediado sanción.

Sección 4ª. FALTAS RELATIVAS A DETERMINADAS CONDUCTAS DEL EMPLEADO**Artículo 12. Faltas graves**

- a) El engaño o simulación para obtener un permiso.
- b) El originar o participar en riñas o peleas en el centro de trabajo.

Artículo 13. Faltas muy graves

- a) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- b) Violar el secreto de la correspondencia o revelar a elementos extraños a la Empresa datos de reserva obligada o información recogidas en la investigación y explotación.
- c) Efectuar competencia a la Empresa o prestar servicios en actividades iguales o similares, salvo autorización de la misma.
- d) El hurto o robo efectuado, tanto a compañeros de trabajo como de efectos pertenecientes a la Empresa.
- e) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la Empresa o a los familiares que convivan con ellos. La misma consideración tendrán los comportamientos calificables como "acoso", según lo previsto en el art. 49 de este convenio colectivo.
- f) La embriaguez habitual o toxicomanía, si repercuten negativamente en el trabajo.
- g) La inobservancia negligente, con riesgo de consecuencias graves, de las normas de Seguridad e Higiene.
- h) Las amenazas o coacciones en forma individual o colectiva.
- i) La reincidencia en las faltas graves descritas en el artículo 12, dentro de un período de tres meses y habiendo mediado sanción.

Artículo 14. Abuso de autoridad

Los abusos de autoridad que se cometan por quienes desempeñan puestos de mando y responsabilidad, así como por quienes en puestos de actividad normal puedan tener personas de igual o inferior categoría a ellos supeditados.

A estos efectos, se contemplarán los casos en los que exista una utilización anormal e impuesta del personal de la Empresa en beneficio propio y particular, así como la emisión de órdenes que pongan en peligro la vida o integridad personal del trabajador, con violación de las normas vigentes sobre seguridad e higiene del trabajo, o que ocasionen innecesarios perjuicios graves al personal con alegación inveraz de necesidades del servicio.

El empleado afectado lo pondrá, por escrito, en conocimiento del inmediato superior, de aquel que se da conocimiento, quien tendrá la ineludible obligación de tramitar la queja a la Dirección de Recursos Humanos, entregando al interesado justificante acreditativo de la recepción de la misma.

CAPITULO II

SANCIONES

Artículo 15. Las faltas indicadas en los artículos anteriores podrán ser sancionadas por la Dirección en la forma siguiente:

a) Faltas leves

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

b) Faltas graves

- Inhabilitación temporal para ascender a una categoría laboral superior por un plazo de un año hasta tres años.

No obligatoriedad de promoción económica, según lo establecido en el Convenio Colectivo, durante un período de tres años a partir de la fecha de comisión de la falta.

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a diez días.

c) Faltas muy graves

- Inhabilitación temporal para ascender a una categoría laboral superior por un plazo de tres años hasta cinco años.
- Pérdida del derecho de promoción económica durante un período de cinco años.
- Suspensión de empleo y sueldo de 11 a 30 días.
- Despido.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse, se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales cuando la falta cometida pueda constituir delito o falta, o dar cuenta a la autoridad gubernativa, si procede.

Artículo 16. Graduación de las sanciones

La Empresa podrá atenuar las sanciones previstas en este Reglamento, pero en todo caso, deberá adecuar la calificación de la falta al grado de la sanción impuesta.

CAPITULO III

PRESCRIPCION DE LAS FALTAS

Artículo 17. Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPITULO IV

CANCELACION DE LAS FALTAS

Artículo 18. La Empresa, de oficio, procederá a cancelar las notas desfavorables que figuren en el expediente personal cuando transcurran los siguientes plazos a contar desde el cumplimiento de la sanción:

- Por sanción de falta leve, seis meses.
- Por sanción de falta grave, un año.
- Por sanción de falta muy grave, dos años.

CAPITULO V

PROCEDIMIENTO

Artículo 19. La calificación de las faltas e imposición de las sanciones previstas en los artículos anteriores se ajustarán a las siguientes normas de procedimiento.

A) Calificación de las faltas y sanciones

- a) Iniciativa por el Departamento en que el empleado presta sus servicios.

El Jefe del Departamento o superior inmediato del empleado en que preste sus servicios el empleado que por aquél se considera puede haber incurrido en alguna falta laboral, enviará un informe detallado al Director correspondiente de los hechos que, a su juicio, son motivadores de dicha falta.

El Director o persona en quien delegue, caso de que estime procedente la imposición de una sanción, enviará a la Dirección de Recursos Humanos o persona en quien delegue su recomendación al respecto, juntamente con el informe que le dirigió el Jefe del Departamento o superior inmediato del empleado. La Dirección de Recursos Humanos, o persona en quien delegue, procederá a efectuar una entrevista con el empleado y, a la vista de las alegaciones del mismo y del informe de la Dirección correspondiente, efectuará la calificación de la falta, caso de que considere la existencia de la misma, así como la sanción que considera se debe aplicar.

- b) Iniciativa por la Dirección de Recursos Humanos.

La Dirección de Recursos Humanos podrá, por propia iniciativa, proceder a efectuar un expediente sancionador de un empleado de cualquier Dirección, comunicando a ésta previamente al inicio del expediente y las razones en que se basa. La calificación de la falta y sanción que considera se debe aplicar lo determinará la Dirección de Recursos Humanos, previa audiencia del interesado y tras la realización del expediente que considere necesario.

B) Procedimiento sancionador:

Si la calificación de la falta fuera de leve y se considera que debe ser objeto de la sanción de amonestación verbal o escrita, la Dirección de Recursos Humanos procederá directamente a la imposición de la misma, comunicando a la Dirección correspondiente la decisión adoptada.

En el caso de las demás sanciones previstas en el artículo 15, la Dirección de Recursos Humanos pasará un informe a la Dirección General en el que se recojan todas las actuaciones practicadas y la decisión que considera procedente a la vista del expediente realizado. La decisión final será comunicada por la Dirección General, tras las consultas que estime pertinentes, a la Dirección de Recursos Humanos para su puesta en práctica por esta última. La Dirección de Recursos Humanos comunicará a la Dirección correspondiente la decisión adoptada.

La sanción de las faltas graves y muy graves, así como la suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días por falta leve, requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y hechos que la motivan.

La Dirección informará y escuchará al Comité de Empresa en los casos de existencia de faltas graves o muy graves con carácter previo al inicio del procedimiento sancionador justificando la inexistencia de discriminación en la consideración de la falta de que se trate respecto a otros casos en que concurran las mismas circunstancias.

En todo caso, la imposición de sanciones a miembros del Comité de Empresa o Delegados de personal se efectuará con las garantías y procedimiento establecido en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

(03/15.205/10)