

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 3** *RESOLUCIÓN de 24 de septiembre de 2014, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo, Turismo y Cultura, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Repsol Exploración, Sociedad Anónima” (código número 28008952011995).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Repsol Exploración, Sociedad Anónima”, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 30 de marzo de 2012, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) 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 Decreto 23/2012, de 27 de septiembre, del Presidente de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con lo dispuesto en el Decreto 113/2012, de 18 de octubre, por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General,

RESUELVE

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

Madrid, a 24 de septiembre de 2014.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

CONVENIO COLECTIVO DE REPSOL EXPLORACIÓN, S.A. 2011-2013

Capítulo I

*Ámbito de aplicación***Artículo 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.

Artículo 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, B, C y D.
- 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.

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 Primera, que transcribirá lo pactado por los sindicatos firmantes del Acuerdo Marco en el Acta nº 10 de la CSAM.

Artículo 3. Ámbito territorial

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

Artículo 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 2011.

La duración será de tres años, contados desde el día 1 de enero de 2011 hasta el 31 de diciembre de 2013, siendo prorrogado tácitamente de año en año, a partir del 31 de diciembre de 2013, 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.

Artículo 5. 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.

Artículo 6. 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.

Artículo 7. 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.

Artículo 8. 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.

Capítulo II*Organización del trabajo y clasificación del personal***Artículo 9. 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.

Artículo 10. 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.

Capítulo III

Retribuciones

Artículo 11. Incrementos económicos

1. Incremento anual: IPC real para cada uno de los tres años de vigencia del Convenio. Para 2011, se toma como IPC de referencia el 1 %.

2. Incremento adicional

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

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

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

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

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

Cláusula de revisión por desviación del IPC

La cláusula de revisión por desviación del IPC real con respecto al previsto, operará excepcionalmente en los años 2011, 2012 y 2013, en la forma siguiente:

- Si el IPC real es superior al previsto, la diferencia tendrá efectos retroactivos y se modificarán al alza los valores de los distintos conceptos que servirán de base para los incrementos del ejercicio siguiente.
- Si el IPC es inferior al previsto, la diferencia no tendrá efectos retroactivos, y se modificarán a la baja, en el 50% de la desviación, los valores de los distintos conceptos, que servirán de base para los incrementos del ejercicio siguiente.

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.

Artículo 12. Retribución variable por objetivos

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

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

Descripción

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

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

La definición de los objetivos se realizará considerando que:

- Sean grupales, es decir, definidos para el conjunto de trabajadores de una Unidad Organizativa o colectivo identificado (centro de trabajo, Unidad de Negocio, etc.).
- Sean acordes con los objetivos de la Unidad de Negocio, cuantificables y medibles.
- La representación sindical podrá objetar en forma razonada alguno de los objetivos definidos por la Dirección, en el supuesto de que entendieran que éste pudiera ir en contra de los intereses de los trabajadores. En este caso, las partes deberán alcanzar el correspondiente acuerdo para la resolución de la controversia.
- La puntuación final vendrá determinada por la suma de los puntos obtenidos en cada uno de los objetivos, dando lugar al porcentaje de cumplimiento global que determinará el importe de la retribución variable a percibir.
- Los colectivos que en la actualidad ya cuentan con un sistema de retribución por objetivos mantendrán el sistema actual, si bien éste deberá adaptarse, bien mediante aceleradores o introduciendo otras modificaciones al diseño inicial del sistema.

Calendario

- Enero- Marzo 2012 y 2013: definición de objetivos, ponderación e indicadores.
- Junio 2012 y 2013: reunión de seguimiento donde se analizará el avance de los objetivos.
- Enero-febrero 2013 y 2014: cierre del ejercicio y evaluación del grado de consecución de los objetivos de cada Negocio/Unidad correspondiente al año anterior.
- Marzo 2013 y 2014: la nómina del mes incluirá el pago de la retribución variable por objetivos de cada trabajador correspondiente al año anterior, en función del grado de consecución global de los objetivos de cada Unidad de negocio/centro de trabajo, etc.

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

Seguimiento global del sistema de objetivos

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

Fase de implantación

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

- a) Desarrollar y establecer en el seno de la Comisión Paritaria de cada Convenio Colectivo, una adecuada dinámica de exposición, entendimiento y discusión de los objetivos definidos, entendiendo por tal su idoneidad, el escalado del grado de consecución y sus pesos ponderados. Durante esta fase de implantación la Dirección presentará los datos relevantes referidos a los objetivos definidos que permitan constatar que dichos objetivos resultan razonables. Esta dinámica debe estar fundamentada en la buena fe de las partes y en el entendimiento entre estas, debiendo igualmente permitir y asegurar el correcto desarrollo del proceso de fijación y seguimiento en el futuro.
- b) Además de las reuniones que se derivan del calendario anteriormente detallado, y al objeto de realizar un adecuado seguimiento de la implantación de la retribución variable por objetivos, la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo se reunirá a petición de cualquiera de las partes, cuando existan razones que así lo justifiquen y, en cualquier caso, realizará una reunión extraordinaria de seguimiento en el mes de septiembre.
- c) En el supuesto de que una unidad organizativa no hubiera alcanzado un grado de consecución global del conjunto de los objetivos del 50%, en el seno de la Comisión Paritaria del Convenio se analizarán los hechos y circunstancias que hubieran concurrido y, en su caso, se propondrá a la Dirección la adopción de las medidas que pudieran resultar razonables a la vista de las causas que motivaron el insuficiente grado de consecución.

Artículo 13. Estructura Salarial

El valor recogido en este Convenio Colectivo para todos los componentes salariales es el real correspondiente a 31-12-2010, 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.

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 períodos 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 cómputo 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 9 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: 1.856,25 € Brutos / año

Nivel B: 3.085,48 € Brutos / año

Nivel C: 4.318,73 € Brutos / año

Nivel D: 5.552,09 € Brutos / año

Nivel E: 6.777,20 € 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 HSE (Art. 46) definirá y graduará, para los restantes puestos de trabajo, aquellos puestos en los que concurren dichas circunstancias con el fin de percibir, en su caso, esta prima.

Grado 1: 4X: 4.863,01 € Brutos / año.

Grado 2: 2X: 2.431,53 € 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 1.131,18 € 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 de 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: 3.084,49 € Brutos / año.

2. Si el horario de salida está comprendido entre las 20,00 horas y las 22,00 horas: 3.084,49 € Brutos / año.

3. Si el horario de salida está comprendido entre las 22,15 horas y las 0,30 horas: 4.132,67 € Brutos / año.

4. Si más del 50 por 100 del horario estuviera comprendido entre las 0,00 horas y las 7,00 horas: 5.140,50 € 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 de 2X = 10,41 € 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.

3. Tabla salarial

SALARIOS	OPERARIO	ADMINIS.	TEC. AYTE.	TÉCNICOS
18.613,01	N. Ent. B	N. Ent. B		
21.062,31	N. Ent. A		N. Ent. B	
23.654,63	N. Básico	N. Ent. A		
26.020,32	N. Des. I	N. Básico	N. Ent. A	N. Ent. B
28.987,04	N. Des. II	N. Des. I	N. Básico	
32.226,33			N. DES. I	N. Ent. A
33.552,68	N. Des. III	N. Des. II	N. DES. II	N. Básico
38.889,72		N. Des. III	N. DES. III	
45.751,75				N. Des. I
54.157,34				N. Des. II
64.046,12				N. Des. III

Artículo 14. 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.

Artículo 15. 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.

Capítulo IV

*Jornada laboral***Artículo 16. 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, bocadillo, 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.

Artículo 17. Horarios Laborales

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:

1. Horario

1.1. Horario flexible

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

1.1.1. Jornada partida.

La jornada laboral durante este período se distribuye de lunes a viernes, conforme al siguiente horario flexible:

Hora de entrada: Las 8 h 30 minutos.

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

Horario de Comida: Estará comprendido entre las 13,30 y las 15,30 horas, con un mínimo de 45 minutos y un máximo de 2 h., no computándose ese tiempo como tiempo de trabajo.

Hora de salida: Se ajustará, con los criterios anteriores, a la jornada anual según calendario. A los efectos de cómputo, no se contabilizarán más de diez horas diarias.

1.1.2. Jornada intensiva.

El periodo 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 diarias.

Quedan derogadas las normas de control horario de 12 de septiembre de 1979, que se sustituyen por la normativa aplicable a Campus.

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.

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

2. Calendario

Se podrán disfrutar de dos puentes a elegir entre los que se establezcan en el calendario laboral de cada año, así como tres días festivos adicionales en Navidad. El criterio de elección se hará según las necesidades del servicio.

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

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

3. Cómputo mensual

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

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

Los aspectos generales para el cómputo mensual serán los siguientes:

- Límite máximo: no podrá superarse el cómputo de diez horas diarias en jornada ordinaria, ni de nueve horas en jornada intensiva.
- Límite mínimo: deberán realizarse al menos seis horas diarias de trabajo efectivo en oficina durante la jornada ordinaria, y cinco horas y media en jornada intensiva.
- Presencia obligatoria: de 9:30 a 13:30, y de 15:30 hasta la hora de salida fijada según el calendario y la jornada laboral aplicable al trabajador.

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

Artículo 18. 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 2010

GRUPO	LABORABLES	SÁBADOS	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.

Artículo 19. 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. 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.

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.

4. 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.

5. 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.

6. 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.

7. 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.

Artículo 20. 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. Se podrá adelantar el inicio de esta licencia, siempre que los días laborables del total de la misma no superen los que le hubieran correspondido al trabajador de iniciarla en la fecha del matrimonio. En cualquier caso la fecha de celebración debe estar incluida en los 15 días de licencia".
- 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.

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 a.2.), que amplía el supuesto de enfermedad grave a los casos de reposo domiciliario prescrito, y el punto a.6.), 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.

Artículo 21. Excedencias

En cualquier tipo de excedencia, la petición de reingreso deberá solicitarse al menos con 30 días de antelación a su fecha de efectos y dentro del plazo establecido para su ejercicio en el presente convenio colectivo o, en su defecto, en la normativa vigente.

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.

Capítulo V

Plan de Igualdad

Artículo 22. Objetivos, acciones, comisión de seguimiento, recursos y vigencia del Plan de Igualdad

1. Objetivos

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

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

2. Acciones a adoptar

- Memoria de igualdad: El Grupo Repsol YPF realizará cada dos años un informe sobre la situación laboral y de empleo de las mujeres que en él trabajan, tanto en el conjunto del Grupo como en cada una de sus empresas, así como de las actuaciones que se hayan llevado a efecto durante los dos años transcurridos, en relación con la política de Igualdad de Oportunidades. Igualmente, las organizaciones sindicales firmantes, aportarán sus valoraciones sobre la situación a este respecto y sobre el alcance de las medidas puestas en marcha en cada empresa, siendo de especial interés el grado de conocimiento y aceptación que las mismas hayan alcanzado entre las plantillas.
El resultado de la puesta en común de estos informes y sus conclusiones, constituirá la memoria bienal sobre igualdad de oportunidades del Grupo Repsol YPF. La Mesa de Igualdad valorará el canal de difusión de la memoria.
- Reporte anual a la mesa de igualdad: Con independencia del carácter bienal de la citada Memoria, la Dirección de la Empresa reportará información anualmente en el seno de la Mesa de Igualdad sobre la evolución de los principales índices en materia de igualdad y conciliación.
- Formación de la mesa de igualdad: Cuando existan actualizaciones legislativas o cuando los componentes de la Mesa de Igualdad lo consideren necesario para su formación, se realizarán cursos dirigidos a las personas de las organizaciones firmantes que intervienen en el desarrollo del plan para cualificarlas en materias como Políticas sociales y directivas de la Unión Europea, legislación y normas de aplicación en nuestro país, Políticas generales y de igualdad de las Organizaciones Sindicales Europeas (GES, EMCEF), o Formación de formadoras y agentes de igualdad de oportunidades.
- Guía explicativa sobre las conductas de acoso: La Mesa de Igualdad considera positivo elaborar una Guía explicativa sobre Conductas de Acoso para definir dichos comportamientos y prevenir los mismos dentro de nuestro entorno laboral, y por ello se compromete a estudiar y elaborar una Guía, así como su difusión a las personas que trabajan en el Grupo Repsol.

3. Acciones ya cerradas en el Plan de Igualdad

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

4. Comisión de seguimiento

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

5. Recursos del Plan

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

6. Vigencia

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

Artículo 23. Disposiciones generales de igualdad de oportunidades y políticas de integración y diversidad

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

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

Por otro lado, los firmantes del presente convenio asumen el compromiso de continuar impulsando la inserción laboral de las personas con capacidades diferentes, dando prioridad a la contratación directa. Durante la vigencia del mismo los firmantes del presente convenio velarán por mantener la contratación directa de personas con capacidades diferentes que actualmente existe, para continuar cumpliendo como Grupo y como mínimo, con el porcentaje establecido por la legislación vigente como obligatorio. Si por causas objetivas esto no fuera posible, se recurrirá a la utilización de las medidas alternativas legalmente previstas. Se garantiza la participación sindical en los programas de incorporación de personas con capacidades diferentes a través de la comisión específica establecida en el seno de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Marco, donde se evaluará la marcha de los programas y se establecerán las acciones concretas y líneas de mejora de este plan.

Artículo 24. Medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

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

1. Lactancia

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

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

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

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

2. Reducción de jornada

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

2.1. Tipos de reducción de jornada para personal de jornada ordinaria y personal a turnos:

a) Por motivos familiares.

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

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

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

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

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

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

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

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

Medidas:

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

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

to laboral. El trabajador o trabajadora en reducción de jornada no podrá unilateralmente modificar su jornada laboral o el régimen de turnos que pactó con la empresa.

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

La persona en régimen de trabajo continuo de turnos, podrá optar voluntariamente por sustituir la reducción diaria del párrafo anterior por el sistema que se explicita a continuación. A juicio de la Dirección, si la incidencia organizativa pudiera permitirlo, los trabajadores o trabajadoras con jornada reducida por motivos familiares, podrán solicitar para todo el período de 1 año, acumular de modo continuado la reducción de jornada anualmente en periodos concretos (verano, semana santa, navidad, etc.). Se estudiará por la Dirección de la Empresa cada solicitud. Dicha solicitud se responderá en el menor plazo posible, y de ser la respuesta de la Dirección de la Empresa positiva, se permitirá al trabajador o trabajadora acumular el equivalente al permiso diario anual en el periodo concreto, sustituyéndole en su ausencia por la contratación temporal oportuna.

El trabajador deberá comunicar a RRHH su solicitud con el mayor plazo posible, y con un mínimo de 1 mes, antes de la fecha en que se produzca el inicio del período de acumulación, para facilitar así la contratación por su ausencia y no causar perjuicio a la incidencia organizativa de la empresa.

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

- c) Formación y desarrollo profesional del trabajador o trabajadora en reducción de jornada:

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

3. Permiso por maternidad

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

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

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

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

El trabajador, tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, o durante veinte días cuando el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento se produzca en una familia numerosa, cuando la familia 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%.

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

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

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

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

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

Adicionalmente al permiso por paternidad, la licencia por nacimiento de hijo o hija se establece en tres días naturales que se disfrutarán inmediatamente después del nacimiento. Esta licencia se ampliará hasta cuatro días si el hecho tiene lugar fuera de la residencia habitual del trabajador, que

le obligue a efectuar un desplazamiento superior a 100 Km., o si el empleado se encuentra desplazado en comisión de servicio en España. En el supuesto de que se encuentre en comisión de servicio desplazado fuera de España, este permiso se incrementará en un día adicional (total 5 días).

5. Excedencias por cuidado de familiares

La petición de reingreso deberá solicitarse al menos con 30 días de antelación.

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

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

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

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

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

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

6. Permisos no retribuidos

6.1. Permiso no retribuido en caso de adopción internacional:

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

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

Este permiso será como máximo de un mes.

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

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

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

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

El trabajador, hombre o mujer interesado deberá solicitarlo con la mayor antelación posible. Este permiso será como máximo de ocho días naturales/año adicionales a los establecidos como licencia retribuida.

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

6.3. Permiso no retribuido por motivos personales:

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

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

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

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

7. Teletrabajo

Se incorpora en el artículo 27 un acuerdo de implantación de teletrabajo, entendiendo las partes firmantes que la regulación de esta forma de trabajar supone una nueva medida de conciliación que los empleados que cumplan los requisitos establecidos podrán solicitar.

8. Equiparación de pareja de hecho a matrimonio

Equiparación entre cónyuge y persona en convivencia de hecho a efectos de:

- Licencia de quince días naturales ininterrumpidos a contar desde el día de la inscripción en el registro oficial de parejas de hecho, con los siguientes límites y requisitos:
 1. El empleado o empleada que disfrute de este permiso por inscripción en un registro de uniones de hecho, no podrá disfrutarlo de nuevo en caso de contraer matrimonio posteriormente con la misma persona.
 2. Sólo se concederá dicho permiso a las parejas constituidas a partir de la fecha firma de este convenio.
- Beneficiario de Asistencia Sanitaria.
- Permiso por paternidad.
- Acumulación de lactancia.
- Licencia retribuida con ocasión de fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado.
- Traslados.

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

9. Medidas de flexibilidad horaria y jornada

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

Artículo 25. Protección a las víctimas de la violencia ejercida en el entorno familiar

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

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

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

- Apoyo psicológico: Asistencia, información y atención a la víctima, así como orientación familiar.
- Apoyo médico: Asistencias recomendadas, entre las que se encuentra la Psiquiátrica.
- Apoyo jurídico: Asistencia jurídica especializada para tramitar actuaciones encaminadas a la protección de las víctimas, tales como la orden de alejamiento, la atribución de la vivienda familiar, la custodia de hijos, la pensión de alimentos, la obtención de prestaciones o medidas de asistencia social, etc.
- Apoyo laboral ofreciendo la mayor flexibilidad en materia de horarios y jornada, disfrute de vacaciones, licencias y permisos retribuidos, suspensión o extinción de la relación laboral, excedencia o preferencia para ocupar vacantes que supongan movilidad geográfica, en las mismas condiciones que para el traslado por decisión de la Dirección de la Empresa, según se solicite y mientras sean precisos para su reincorporación normal al trabajo.
- Ayuda económica para los gastos ocasionados por la necesidad de alquiler o compra de vivienda habitual con las siguientes consideraciones:
- Ayuda alquiler, en los valores previstos para los casos de movilidad geográfica, durante todo el período que la víctima se vea obligada a dejar temporalmente el domicilio habitual, hasta entonces compartido con el agresor.
- Ayuda a fondo perdido y crédito puente para la compra de vivienda, en los valores previstos para los casos de movilidad geográfica, cuando la víctima opte por esta solución como mejor forma para resolver su problema.

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

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

Artículo 26. Protocolo de prevención contra el acoso

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

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

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

Contenido del protocolo de acoso:

1. Declaración de principios.

Toda persona tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno, así como a la salvaguarda 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 (cargo superior hacia inferior),
Horizontal (mismo nivel jerárquico),
Ascendente (cargo inferior hacia superior).

4. Medidas preventivas de acoso moral.

Comunicación a la plantilla,
Responsabilidad compartida y encomienda especial a directores y mandos,
Programa Formativos en la empresa.

5. Definición de acoso sexista.

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

6. Procedimiento de actuación.

Los receptores y encargados de canalizar las quejas y denuncias por acoso, serán:

Un representante sindical o el director de Recursos Humanos o en quien delegue.

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

Procedimiento informal:

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

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

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

Procedimiento formal:

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

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

7. Resultado de la instrucción y acciones:

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

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

8. Seguimiento

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

Acción preventiva:

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

1. Información y sensibilización. –Lanzamiento de una campaña informativa para enseñar cómo se puede advertir una situación de acoso, para informar de sus derechos y de los recursos con los que cuentan las personas que trabajan en el Grupo, así como del Protocolo de Acoso.
2. Formación. –Con el compromiso de prevenir situaciones de acoso, se puede incluir esta materia en los programas de formación adecuados para ello. Dichos programas estarán especialmente dirigidos a todas las personas que tengan personal a su cargo.

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

Artículo 27. Acuerdo de implantación progresiva del teletrabajo

1. Antecedentes, objeto y condicionantes básicos del acuerdo

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

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

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

2. Definición, enfoque y modalidades

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

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

Se definen 4 modalidades de teletrabajo

1 día/ semana

2 días/ semana

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

Competencias:

- Conocimiento suficiente del puesto o Dirección (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 especiales.

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

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

4. Obligaciones y derechos de la persona que teletrabaja

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

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

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

5. Otras cláusulas adicionales relativas al régimen de teletrabajo

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

Protección de datos y uso internet: en lo relativo a protección de datos, la persona que teletrabaja debe conocer y cumplir la normativa interna publicada en Intranet al respecto y se compromete a

adoptar las medidas adecuadas para garantizar la protección de los datos de carácter personal a los que, con ocasión de su prestación laboral, tenga acceso por cuenta del empleador. Por otro lado, la persona que teletrabaja se compromete a no recoger ni difundir material ilícito mediante Internet a través de los medios materiales facilitados por el empleador para la prestación de su trabajo.

6. Seguimiento de teletrabajo

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

Capítulo VI

Condiciones laborales

Artículo 28. 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.

Artículo 29. 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.

Artículo 30. Jubilación

La jubilación será obligatoria al cumplimiento de la edad mínima a partir de la cual el trabajador reúna los requisitos exigidos para acceder a la jubilación ordinaria, de conformidad con lo dispuesto en cada momento por la legislación aplicable, de acuerdo con lo establecido en la Disposición Adicional 10ª del Estatuto de los Trabajadores y se vincula expresamente con los objetivos de política de empleo, tales como la contratación directa de trabajadores con capacidades diferentes, la garantía general de estabilidad en el empleo, cobertura de vacantes, reducción de los contratos de servicio como mecanismo de recolocación, la prioridad de las contrataciones directas frente a la contratación a través de Empresas de Trabajo Temporal y la movilidad inter-empresas, así como la regulación de la jubilación parcial y el contrato de relevo.

Capítulo VII

Movilidad inter empresas

Artículo 31. Movilidad inter empresas en el grupo Repsol YPF

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

La movilidad entre empresas del Grupo Repsol YPF podrá ser:

- Definitiva
- Temporal

1. Movilidad definitiva

Carácter de la asignación

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

Condiciones

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

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

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

Se respetará asimismo el grupo de cotización a la Seguridad Social de su empresa de origen.

Cuando la vacante a cubrir esté en otra localidad, implicando el traslado del trabajador, se aplicará la normativa vigente en la empresa de origen en materia de movilidad geográfica.

Garantías

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

2. Movilidad temporal

Naturaleza

Comisión de servicios.

Supuestos

Para:

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

Requisitos

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

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

Carácter

Será forzosa para el trabajador.

Duración

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

Condiciones:

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

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

3. Cobertura de vacantes con movilidad geográfica

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

Gastos de traslado

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

Prestación por traslado

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

- Trabajador: 10.188,92 euros.
- Cónyuge o pareja de hecho: 3.056,63 euros.
- Hijo: 1.528,33 euros.

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

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

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

Ayuda de vivienda

El trabajador podrá elegir una de las dos opciones siguientes:

- Ayuda a fondo perdido de 24.448,21 euros para la compra de vivienda, que, al igual que la prestación por traslado, tendría durante dos años el carácter de préstamo sin interés con las mismas salvedades que se establecen en el punto anterior.
- Ayuda de alquiler de 407,56 euros mensuales durante 7 años.

No obstante, si después de haber elegido la opción b) el trabajador se decidiera por la compra de una vivienda, podrá acogerse a la modalidad de ayuda a fondo perdido en la cuantía que reste después de descontar la ayuda de alquiler percibida.

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

Crédito Puente

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

La cuantía máxima de dicho crédito será el 70% del valor de tasación de la vivienda, sin que pueda exceder de 50.768,25 euros.

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

Licencia por traslado

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

Los importes recogidos en este apartado lo son con valor 2011 y se revisarán anualmente en la misma medida del incremento salarial establecido en el artículo 11 de este Convenio.

Capítulo VIII

Beneficios sociales

Artículo 32. 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.

Se recoge el compromiso de abordar en 2012 el estudio del comportamiento del aseguramiento en el Plan de pensiones de REX, así como la posibilidad de incrementar la aportación a riesgo de forma individual.

Artículo 33. Ayuda sanitaria

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 ó 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.

Artículo 34. Subvención Comida

La cuantía de esta subvención se fija en 10,50 euros 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 euros/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 o viernes, reciben la subvención comida los empleados que desde su primer fichaje del día al último sumen un tiempo mínimo de ocho horas, sin perjuicio del tiempo de salida para comida.

Artículo 35. Préstamos

1. Préstamo sueldo: Importe máximo: 3.600 euros. 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 69.000 euros a 10 años.
- Intereses subvencionados: 20% de la cuota de interés fijados en el momento en que se concede la subvención.
- Si el importe del préstamo fuera inferior al tope máximo, la bonificación se calculará sobre el importe y plazos pendientes del préstamo

3. Préstamo personal: Importe máximo: 45.000 euros. Tiempo máximo de amortización: 10 años. Fondo: Hasta un máximo del 19% de la masa salarial. Interés: el interés legal del dinero. En el supuesto de que se destine el importe de este préstamo a la compra de vivienda se aplicará el interés legal del dinero reducido en tres puntos pero será incompatible con la bonificación de intereses de los créditos hipotecarios recogida en el punto 2 de este artículo.

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.

Artículo 36. 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 2010 en 44,43 € por empleado y año.

Artículo 37. Aparcamiento

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

Capítulo IX

Seguridad y salud en el trabajo

Artículo 38. 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 inter centros de los Sindicatos firmantes, de forma que tengan acceso a la especialización en Prevención de Riesgos Laborales de Nivel Intermedio.

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

a) Formación del personal de empresas contratistas

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

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

b) Información de riesgos a los contratistas

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

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

c) Planificación de seguridad por los contratistas

El contratista, estará obligado a realizar un plan de seguridad de los riesgos que deberá incluir la designación de un responsable de seguridad, la descripción de riesgos, las medidas de prevención, la acreditación de que los trabajadores del contratista y de posibles subcontratistas están de-

bidamente 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 Inter contratistas 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.

Artículo 39. 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.

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.

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.

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.

4. Protección a la Maternidad

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

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

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

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

Si dicho cambio de puesto no resultara técnicamente posible o no 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.

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.

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.

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.

Artículo 40. 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.

Artículo 41. 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.

Artículo 42. 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. En cuanto a la constitución del Comité de Seguridad y Salud del centro de trabajo de Madrid, se estará a lo dispuesto en el artículo 43.

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.

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.

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

Artículo 43. 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.

Con motivo de la próxima inauguración del Campus de Méndez Álvaro en Madrid, se acuerda considerar el mismo como centro de trabajo único, comprendiendo a la totalidad de trabajadores de las distintas empresas del Grupo en él ubicados, a efectos de la designación de los Delegados de Prevención y de la constitución del Comité de Seguridad y Salud, sustituyendo a los que pudieran existir en las distintas Empresas. De tal forma, se dotará a este nuevo centro de un único Comité de Seguridad y Salud, que estará compuesto por catorce miembros, designados por la Empresa, y el mismo número de Delegados de Prevención nombrados por la representación sindical de acuerdo a la siguiente regla:

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

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

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

Artículo 44. Formación en materia de Prevención

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.

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 45. 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.

Artículo 46. Comité HSE

Con ocasión del traslado a Campus de Méndez Álvaro en Madrid desaparecerá el comité actual de Seguridad y Salud de Repsol Exploración, quedando integrado en el de Campus. Las competencias que no se transfieran a este serán asumidas por el Comité de HSE de Repsol Exploración.

El Comité de HSE se reunirá periódicamente. La Dirección de la empresa informará de las actuaciones de esta en materia de Security y HSE que afecten a empleados de Repsol Exploración, S.A.

Este Comité abarcará a los trabajadores de Repsol Exploración que son enviados a trabajos de campo o destinados en otros países pero que no son expatriados, así como a aquellos que se encuentren ubicados en centros de trabajo de Madrid distintos al Campus de Méndez Álvaro.

El Comité de HSE se constituirá en un plazo de un mes a contar desde la extinción del actual Comité de Seguridad y Salud de Repsol Exploración.

Capítulo X

Ingresos, promociones, desarrollo profesional, formación de personal

Artículo 47. Cobertura de vacantes y Desarrollo Profesional

Cobertura de vacantes

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.

En los procesos de selección se valorará competencia técnica, conocimientos, aptitudes y motivaciones y como principio general, se agotarán los mecanismos internos de cobertura del Grupo, antes de cubrir plazas mediante oferta pública al exterior.

La Dirección de la Empresa podrá asignar a una vacante por nueva creación, rotación o baja del titular a cualquier trabajador, dentro de su Grupo Profesional o Grupo Profesional Equivalente con las limitaciones derivadas de las titulaciones académicas y profesionales específicas exigidas para ejercer la prestación laboral.

Las plazas vacantes o los nuevos puestos que no sean cubiertos por movilidad funcional se ofrecerán 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.

La gestión del proceso la realizará la Dirección de Personas y Organización, que podrá solicitar la colaboración al responsable de la unidad organizativa.

Se constituirá una Comisión Paritaria de Selección integrada por un máximo de tres representantes de cada una de las partes firmantes de este Convenio, que se reunirá de manera trimestral, y en la que la Dirección de la empresa informará sobre:

1. Número de vacantes planificadas y las que serán objeto de publicación para cobertura interna.
2. Los procesos de asignación en curso.
3. Las funciones de los puestos.
4. Las competencias requeridas.

Una vez efectuado el proceso de asignación descrito, las plazas vacantes o los nuevos puestos serán cubiertos por la persona que la Dirección de la Empresa considere más idónea, informando en la siguiente reunión a la Comisión del resultado final (candidatos presentados y seleccionados). Durante todo el proceso se velará por el respeto del principio de confidencialidad.

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.

Los efectos económicos asignados por evaluación de desempeño estarán sujetos a la dotación económica para DCP en convenio colectivo. Para este Convenio, la dotación económica queda establecida en 20.000 euros 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.

Artículo 48. 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.

1. Por ello, se potenciará la formación para posibilitar:
2. Un mejor desempeño del puesto de trabajo.
3. 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.
4. El desarrollo de un adecuado estilo de dirección.
5. La ampliación de posibilidades de desarrollo profesional.
6. La integración de todos los empleados en los objetivos de la Empresa.
7. 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.

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.

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.

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.

Capítulo XI

Acción representativa y sindical y disposiciones generales

Acción representativa

Artículo 49. 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.

Acción sindical

Artículo 50. 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.

Artículo 51. 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 pro-

- yecto 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.

Artículo 52. 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.

Capítulo XII

Disposiciones varias

Artículo 53. Contratas

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 contratas: 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.

Capítulo XIII

Régimen sancionador

Artículo 54. Facultad disciplinaria

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 presente capítulo.

Artículo 55. Graduación de las faltas

Las faltas cometidas por los empleados de la Empresa se clasificarán por su importancia y trascendencia en leves, graves y muy graves.

Atendiendo a la naturaleza de las mismas se clasifican 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 56. Faltas relativa al cumplimiento de la jornada laboral

1 Faltas leves

- a) La falta de notificación 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.
- 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 mensual por un periodo inferior a 2 horas, siempre que ello se produzca, como máximo 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.

2. 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, tal y como estas se definen en el artículo 56.1.b), 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 mensual por un periodo superior a 2 horas, siempre que ello ocurra dentro de un período de un mes natural y no esté debidamente justificado
- 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 la Empresa. 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 dolo 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 56.1, dentro de un período de tres meses y habiendo mediado sanción.

3. 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 reincidencia en faltas graves indicadas en el artículo 56.2, dentro de un período de tres meses y habiendo mediado sanción.

Artículo 57. Faltas relativa a la forma de realización del trabajo

1. 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 desarrollo de la actividad de la empresa.

2. Faltas graves

- a) La desobediencia a los superiores en el ejercicio regular de sus funciones laborales en cualquier materia de trabajo.
- b) La indisciplina grave en el trabajo que no ocasione perturbación en el desarrollo de la actividad de la empresa.
- 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 desarrollo de la actividad de la empresa.

3. 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 desarrollo de la actividad de la empresa.
- b) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.
- c) La indisciplina grave en el trabajo que ocasione perturbación en el desarrollo de la actividad de la empresa.
- d) La reincidencia en faltas graves indicadas en el artículo 57.2, dentro de un período de tres meses de trabajo y habiendo mediado sanción.

Artículo 58. Faltas relativa al cumplimiento de determinadas obligaciones laborales**1. Faltas leves**

- a) No comunicar a la Dirección de la Empresa la residencia, domicilio y teléfono de contacto, así como los cambios que se produzcan en los mismos.
- b) No comunicar a la Dirección de la Empresa con la debida puntualidad los cambios experimentados en la situación familiar del empleado que afecten a la Seguridad Social, a la Hacienda Pública, al Plan de Pensiones, o tener cualquier repercusión económica.

2. Faltas graves

- a) No presentar a la Dirección de la Empresa 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.

3. Faltas muy graves

- a) La reincidencia en faltas graves indicadas en el artículo 58.2, dentro de un periodo de tres meses y habiendo mediado sanción.

Artículo 59. Faltas relativa a determinadas conductas del empleado**1. Faltas graves**

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

2. Faltas muy graves

- a) La transgresión de la buena fe contractual, el fraude, deslealtad así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- b) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar 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. 26 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) El abuso de autoridad por parte de los superiores será siempre considerado falta muy grave. El que lo sufra podrá ponerlo directamente en conocimiento de la Dirección o del Comité de Empresa.
Se considera abuso de autoridad el que se cometa 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 inpuesta 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.
- j) La reincidencia en las faltas graves descritas en el artículo 59.1, dentro de un período de tres meses y habiendo mediado sanción.

Artículo 60. Sanciones

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

- a) Faltas leves
 - Amonestación verbal.
 - Amonestación escrita.
- b) Faltas graves
 - Suspensión de empleo y sueldo de tres a diez días.
- c) Faltas muy graves
 - Suspensión de empleo y sueldo de 11 a 30 días.
 - Despido, en los supuestos en que la falta se califique en grado máximo.

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 61. 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.

Artículo 62. Prescripción de las faltas

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 Dirección de la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 63. Procedimiento

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 Personas y Organización 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 Personas y Organización, 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 Personas y Organización.
La Dirección de Personas y Organización 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 Personas y Organización, previa audiencia del interesado y tras la realización del expediente que considere necesario.

B) Procedimiento sancionador

La sanción de faltas requerirá la comunicación escrita y motivada al trabajador.

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 la Empresa procederá directamente a la imposición de la misma, comunicando a la Dirección correspondiente la decisión adoptada.

Si los hechos pudieran ser constitutivos de falta grave, el superior jerárquico del trabajador a la mayor brevedad, dará conocimiento de ellos al Departamento de Relaciones Laborales enviándose los antecedentes del asunto al citado Departamento.

La Dirección de la Empresa informará y escuchará al Comité de Empresa en los casos de existencia de faltas graves con carácter previo al inicio del procedimiento sancionador, así como de las sanciones impuestas en estos casos, justificando la inexistencia de discriminación en la consideración de la falta de que se trate respecto a otros casos en que concurren las mismas circunstancias.

La sanción de faltas muy graves requerirá la previa instrucción de un procedimiento contradictorio sumario, con audiencia del trabajador afectado y del Comité de Empresa, teniendo estos últimos quince días naturales para emitir informe previo a la resolución del expediente. Durante la sustanciación del expediente disciplinario aludido, la Dirección de la Empresa podrá acordar la medida cautelar de suspensión de empleo. El Departamento de Relaciones Laborales concluirá con una propuesta de sanción que deberá ser aprobada por el Director de Personas y Organización y comunicará al Comité de Empresa la sanción impuesta.

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.

DISPOSICIONES ADICIONALES Y TRANSITORIAS**Disposición Adicional Primera: Retorno al sistema retributivo de convenio de las personas que se rigen por el sistema de gestión por compromisos.**

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

COMISIÓN TÉCNICA NORMAS VIAJES Y DESPLAZAMIENTOS

Acta 2

Fecha: Martes, 2 de marzo de 2010, a las nueve y treinta horas.

Asistentes

Por la dirección de la empresa:

Don Roberto Amelivia García.

Don Miguel Ángel Agurto.

Don Isidro Arribas López.

Doña Alicia Pinto Pérez.

Por CC OO:

Don Pedro Pérez Cuadra.

Don José María de Antonio Fresnillo.

Por UGT:

Don Javier Machín Palacios.

Don Julio Hernán Gómez-Ponce.

Los integrantes de la comisión han llegado a un acuerdo sobre funcionamiento y compensación del sistema de guardias para el personal que preste sus servicios en áreas operativas fuera del horario habitual de la empresa, según lo previsto en la disposición transitoria tercera del vigente convenio colectivo.

SISTEMAS DE GUARDIAS

El sistema de guardias tiene como objeto regular el trabajo diferencial que vienen realizando los técnicos asignados a operaciones, quienes, además de realizar su jornada de trabajo semanal pactada en el convenio colectivo, aceptan una disponibilidad adicional a trabajar fuera del horario pactado en fines de semana, festivos o días laborables.

1. Ámbito de aplicación temporal

El presente sistema de guardias entra en vigor a partir del 1 de enero de 2010, sustituyendo todas las regulaciones y normas vigentes hasta el momento, si las hubiere, en este sistema concreto de trabajo.

2. Ámbito de aplicación personal

El sistema de guardias será aplicado a todo el personal de operaciones de exploración/producción que realice este tipo de trabajo.

3. Alta en el sistema de guardias

El responsable del departamento designará a las personas sujetas a este sistema. La aceptación de pertenencia al sistema es voluntaria. El cuadrante de guardias y disponibilidad y sus eventuales modificaciones se darán a conocer con una antelación mínima de un mes a la realización de cada guardia, salvo en caso de imprevisto o ausencia.

4. Disponibilidad

La disponibilidad para guardias marcada en cuadrante fuera del horario de trabajo habitual se compensará conforme a lo establecido en el artículo 8.2.E) del convenio colectivo (cobro de la prima de disponibilidad).

5. Compensación de guardias

A estos efectos se considera "día de guardia" aquel en el que el trabajador ha sido asignado para un turno por cuadrante o por sustitución o urgencia y ha debido finalmente realizarlo, bien con presencia total o parcial en las oficinas, bien desde su domicilio.

El trabajo de guardias realizado en sábados, domingos y festivos se compensará con el disfrute de días de descanso equivalentes (1x1) más el percibo de una prima de guardia de 34 euros brutos por día de guardia (adicional al plus de disponibilidad).

Excepcionalmente, en caso de que durante un turno de los fijados en día laborable el volumen de incidencias hubiera resultado alto a criterio del responsable, se percibirá la prima de guardia (adicional al plus de disponibilidad).

El importe de eventuales tiques o comidas está incluido en las compensaciones económicas fijadas.

6. Gestión del sistema

La contabilización de los días de guardias y su devengo y compensación se realizarán por el sistema actual de incidencias vigente en la compañía y requerirá la aprobación del superior jerárquico responsable del servicio. El control y abono de pluses y descansos se realizará por el procedimiento de hojas de tiempos establecido para el sistema de trabajo on/off. Se procurará tomar los días de compensación en la semana siguiente a la realización de la guardia y, en cualquier caso, dentro del año natural de generación, respetando las necesidades del servicio. Excepcionalmente el responsable podrá solicitar la acumulación de los descansos pendientes para el ejercicio siguiente, si no fuera posible su disfrute.

Guardias realizadas antes de 2010

La compensación de estas guardias se realizará según el sistema vigente anteriormente en cada dirección. No obstante, las guardias realizadas en fin de semana o festivo y previstas en cuadrantes, darán lugar al cobro adicional de la partida económica prevista en ese punto, hayan sido o no compensadas con descansos. A estos efectos se hará un cálculo contrastado de las guardias realizadas desde el 1 de enero de 2005. Los descansos pendientes deberán disfrutarse, a ser posible, en un plazo máximo de dos años a partir de la firma de este acuerdo.

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 24,60 € Brutos y el valor del trienio será de 31,51 € 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

Plan de jubilación parcial con contrato de relevo

En aplicación de lo previsto en el VI Acuerdo Marco relativo a la Garantía de Estabilidad en el Empleo y con sujeción a la legislación vigente en materia laboral, se mantiene y prorroga el Plan de acceso a la Jubilación Parcial a la edad de 60 años, de todos los trabajadores de Repsol Exploración, establecido por acuerdo colectivo de fecha 13 de mayo de 2009, siendo el mismo de aplicación a todos los trabajadores que cumplan los requisitos de edad, antigüedad en la empresa, período de cotización y porcentaje de la jornada en contrato a tiempo parcial, etc. establecidos en el citado Plan, desde el inicio de la vigencia del presente Convenio hasta la fecha límite establecida por la normativa de aplicación para poder acogerse a dicha modalidad de jubilación con arreglo a las condiciones establecidas en el Plan.

Se reproduce a continuación en el Plan de Acceso a la Jubilación Parcial a la edad de 60 años objeto de la presente prórroga:



ACTA DE LA REUNIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL V ACUERDO MARCO, SOBRE EL ESTABLECIMIENTO DE UN SISTEMA DE ACCESO A LA JUBILACIÓN PARCIAL

Por FIA - UGT:

- D. Jesús Álvarez Montaña
- D. Daniel Navarro Moreno
- D. Miguel Á. Pacheco Valverde
- D. Jenaro Prendes Alcoba
- D. Carlos Valdivieso Quintela

Por FITEQA - CCOO:

- D. Francisco Barahona Corrales
- D. Segundo Galán Corchero
- D. Josep M.ª Gasol Vallvé
- D. Rafael Martínez Parras
- D. Alfredo Orella Barrios

Por el Grupo REPSOL YPF:

- D. Ángel Alcubierre Bergés
- D. Luis Botas Díaz
- D.ª M.ª Dolores Estrada García
- D.ª Inmaculada Girela Rejón
- D. José A. Lacruz Martín
- D. Jaime Martínez López
- D.ª Patricia Sanz Madroño
- D. Francisco Segura Páez

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

EXPONEN:

Que ambas partes, conscientes de la necesidad de acometer en todas las empresas del grupo Repsol YPF una adecuación de la plantilla a las nuevas exigencias técnicas y productivas, permitiendo el acceso a la jubilación parcial de las personas que cumplan las condiciones exigidas por la legislación vigente y el relevo de éstas a través de la contratación externa,

ACUERDAN:

Con sujeción a la legislación vigente en materia laboral, el establecimiento de un Plan que permita el acceso a la jubilación parcial a la edad de 60 años, de todos los trabajadores de las Empresas del grupo Repsol YPF en que es de aplicación el V Acuerdo Marco, de acuerdo con las siguientes condiciones:

PERSONAS AFECTADAS

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

[Handwritten signatures and initials are present throughout the document, including a large signature at the top right and several signatures on the left and right margins.]

**REPSOL
YPF**



el art. 166.2 de la Ley General de la Seguridad Social, en su redacción dada por la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social. Las personas que no reúnan estos requisitos podrán acceder a la jubilación parcial si reúnen las siguientes condiciones:

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

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

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

VIGENCIA

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

INCORPORACION AL PLAN

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

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

CONDICIONES A GARANTIZAR

Durante la situación de jubilación parcial el trabajador recibirá las siguientes percepciones:

**REPSOL
YPF**



- Pensión de jubilación parcial por parte del INSS, consistente en el 85%, 82% u 80% de la base reguladora según los casos, calculada siguiendo el mismo proceso y sistema que el que se ha de aplicar para el cálculo de la jubilación ordinaria.
- Salario correspondiente al contrato de trabajo a tiempo parcial, consistente en el 15%, 18% ó 20%, según los casos, del salario bruto anual.

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

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

Igualmente mantendrán, en su caso, el seguro o la ayuda por asistencia sanitaria, las aportaciones al plan de pensiones, y los beneficios sociales contemplados en sus respectivos Convenios Colectivos, en la misma medida que si estuvieran contratados a tiempo completo.

El citado complemento de empresa se extinguirá:

- Cuando el trabajador afectado cumpla la edad de 65 años, si se ha incorporado al plan con 60 o más años de edad.
- En caso de fallecimiento del trabajador. En este supuesto, la Dirección de la Empresa deberá comunicarlo a la Comisión de Seguimiento del V Acuerdo Marco.
- Por declararse al trabajador, con posterioridad al reconocimiento del complemento, afecto de una Incapacidad Permanente Total, Absoluta o Gran Invalidez
- Por el comienzo de una actividad remunerada por cuenta propia o ajena.

[Handwritten signatures and notes are present throughout the page, including a large signature at the top right and several others on the left and bottom.]



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

OTRAS CONDICIONES

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

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

CONTRATOS DE RELEVO

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

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

- Se celebrarán a tiempo completo (100% de la jornada) y tendrán la consideración jurídica de por tiempo indefinido.
- A efectos de celebración de contratos de relevo se establecen las siguientes equivalencias de grupo/categoría profesional:

REPSOL PETROLEO (y empresas que se rijan por su convenio)

- Oficial cualificado con Técnico ayudante, Mando Intermedio y Técnico Medio
- Técnicos Ayudantes con Mandos Intermedios y Técnicos Medios
- Mando Intermedio con Técnico Medio

[Handwritten signatures and scribbles are present throughout the page, including a large signature at the top right, a vertical signature on the right side, and several signatures at the bottom.]

**REPSOL
YPF**



- Técnico Medio con Técnico Superior

REPSOL QUÍMICA (y empresas que se rijan por su convenio)

- Oficial cualificado con Especialista Técnico, Mando Intermedio y Técnico Medio.
- Especialista Técnico con Mandos Intermedios y Técnicos Medios
- Mando Intermedio con Técnico Medio
- Técnico Medio con Técnico Superior

REPSOL COMERCIAL

- Operario con Técnico Ayudante y Mando Intermedio
- Administrativo con Técnico de grado medio
- Técnico Ayudante con Mando Intermedio
- Técnico Medio con Técnico Superior

REPSOL BUTANO

- Operarios con Especialistas Técnicos
- Administrativos con Ayudantes Técnicos y Técnicos de grado medio.
- Ayudantes Técnicos con Técnicos de grado medio
- Técnicos de grado medio con Técnicos de grado superior

RYLESA (Acuerdo complementario al C.G.I.Q.)

- Oficial Cualificado con Técnico Ayudante, Mando Intermedio y Técnico Medio
- Técnicos Ayudantes con Mandos Intermedios y Técnicos Medios
- Mando Intermedio con Técnico Medio.
- Técnico Medio con Técnico Superior

CAMPSARED

- Expendedor vendedor con Engrasador, Montador, Lavador, Expendedor, Encargado de turno y Encargado General.
- Auxiliar Administrativo con Administrativo, Oficial Administrativo y Jefe Administrativo.
- Técnico Medio con Técnico Superior.

CONVENIO GENERAL DE LA INDUSTRIA QUÍMICA

- Grupo 3 con Grupo 4, Grupo 5 y Grupo 6.
- Grupo 4 con Grupo 5 y Grupo 6.

[Handwritten signatures and scribbles are present throughout the page, including a large signature at the top right, a vertical column of signatures on the right side, and several signatures on the left side.]

**REPSOL
YPF**


- Grupo 6 con Grupo 7 y Grupo 8 y Grupo 0.

REPSOL YPF S.A.

- Oficial Cualificado con Mando Intermedio y Técnico Medio.
- Técnico Ayudante con Técnico Medio.
- Administrativo con Técnico Medio.
- Técnico Medio con Técnico Superior.

REPSOL EXPLORACIÓN y RIPSА

- Administrativos con Técnicos Ayudantes y con Técnicos.
- Operarios con Técnicos Ayudantes.
- Operarios con Técnicos.
- Técnico Medio con Técnico Superior.

GENERAL QUÍMICA

- Técnico Medio con Técnico Superior.
- Mando Intermedio con Técnico Medio.
- Especialista Técnico, Administrativos y Oficiales Cualificados con Mandos, Intermedios y Técnicos Medios.

La Comisión de Seguimiento del V Acuerdo Marco tendrá capacidad para establecer, a estos efectos, la equivalencia de Grupos Profesionales de empresas no contempladas en este Acta e incluidas en el ámbito de aplicación del V Acuerdo Marco.

Y en prueba de conformidad firman la presente en lugar y fecha indicados.

ANEXO 1
VIAJES EN COMISIÓN DE SERVICIO Y TRABAJOS DE CAMPO Y ON-OFF

Serán de aplicación al personal de Repsol Exploración para la regulación de viajes en comisión de servicio y trabajos de campo y on-off las siguientes normas:

- Norma corporativa 013-NO607MG de viajes en Comisión de servicio
- Nueva norma de Trabajo de campo y on-off, acordada en el ámbito de la Comisión Técnica de viajes y desplazamientos el 20 de enero de 2012 y con fecha de efecto desde 01 de enero de 2012.

(03/31.083/14)

