

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### D) Anuncios

#### Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 2** *RESOLUCIÓN de 26 de mayo de 2015, 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 Trading y Transporte, Sociedad Anónima” (Código número 28014172012007).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Repsol Trading y Transporte, Sociedad Anónima”, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 15 de enero de 2015, 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 setiembre, 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 26 de mayo de 2015.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

## IV CONVENIO COLECTIVO REPSOL TRADING, SOCIEDAD ANÓNIMA 2014-2015

### TÍTULO PRELIMINAR

#### Determinación de las partes

Son partes firmantes del presente convenio colectivo las secciones sindicales de CCOO y UGT por la representación de los trabajadores y los designados por la Dirección de la empresa Repsol Trading, SA. en representación de la misma.

### TÍTULO I

#### Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*—El presente convenio colectivo es de aplicación a todos los Centros de Trabajo de Repsol Trading y Transporte SA., existentes en la actualidad en la Comunidad de Madrid o que se establezcan en el futuro.

Art. 2. *Ámbito personal.*—Las condiciones laborales establecidas afectarán a todos los trabajadores que presten sus servicios en Repsol Trading SA. o se contraten durante la vigencia del convenio, sin más exclusiones que las establecidas por norma legal o contractual. La entrada en el ámbito del convenio de trabajadores de Repsol Trading SA. antes pertenecientes a otros convenios se hará en las condiciones de garantía de derechos consolidados o condiciones más beneficiosas en la forma prevista por el Anexo I.

Para el personal excluido de convenio que retorne al mismo, se estará a lo dispuesto en el anexo VI del presente convenio.

Art. 3. *Vigencia.*—La vigencia del convenio será desde el 01.01.2014 hasta el 31.12.2015, excepto en aquellas materias para las que se establezca expresamente una vigencia o retroactividad diferente

Art. 4. *Denuncia y Prórroga.*—El Convenio podrá denunciarse de forma expresa por cualquiera de las partes, con al menos un mes de antelación a la finalización del período de vigencia.

Se acuerda expresamente, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores, que una vez denunciado el convenio colectivo y concluida su duración pactada, se mantendrá su aplicación hasta que transcurra un período máximo de 12 meses, contados desde la firma del Acuerdo Marco del Grupo Repsol, si esta es posterior a la extinción de la vigencia del Convenio Colectivo y, como máximo hasta que transcurran 18 meses contados desde la finalización de la vigencia del Convenio Colectivo.

No obstante lo anterior, por acuerdo expreso de la Comisión Negociadora y siempre y cuando las condiciones de negociación del Acuerdo Marco así lo justifiquen a criterio de todas las partes integrantes de la misma, podrá prorrogarse la aplicación de las condiciones pactadas en el Convenio Colectivo vencido más allá del plazo establecido en el párrafo anterior, en los términos y condiciones que en su caso acuerden las partes.

Art. 5. *Comisión de Garantía.*—La Comisión de Garantía del convenio colectivo es el órgano encargado de la interpretación, vigilancia y Control de su cumplimiento.

Esta Comisión, de carácter paritario, estará integrada por cinco vocales designados por los sindicatos firmantes de este convenio, con los asesores que se requieran, con voz y sin voto. La representación de la dirección de la empresa no podrá exceder en número a la representación sindical.

La comisión de garantía se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, quienes, de mutuo acuerdo, fijarán la fecha, lugar, hora y orden del día de las reuniones.

La comisión nombrará un secretario, a elegir entre los miembros de la representación sindical, el cual citará a los miembros de la comisión y levantará acta de la reunión.

Son funciones de esta comisión:

1. Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
2. Actuar como órgano de representación, arbitraje y conciliación, sin perjuicio de la posibilidad de la reclamación ante la jurisdicción administrativa y contenciosa prevista en la legislación vigente, o de la aplicación de lo previsto en el procedimiento de solución voluntaria de conflictos.
3. La representación sindical en dicha comisión tiene el carácter de representación legal de los trabajadores de la totalidad de la empresa. Ostenta, además, la condición

- de parte interesada a efectos de tramitación de expedientes de regulación de empleo, conforme a lo establecido en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores.
4. En defecto de la comisión negociadora y actuando por delegación de la misma, la comisión de garantía es el órgano competente para:
    - a) La designación y revocación de los representantes de los partícipes en la comisión de control del plan de pensiones mediante acuerdo de la mayoría de la representación social. Los representantes del promotor serán los designados al efecto en cada momento por los representantes de la empresa en el seno de la propia comisión de garantía.
    - b) Modificar las especificaciones del plan de pensiones, para lo que será preciso el acuerdo mayoritario de los vocales de cada una de las dos partes representadas en la comisión.
  5. Estudiar de los planes de carácter económico y financiero que afecten a la política laboral de la empresa.
  6. La política de empleo y las relaciones laborales del conjunto de la empresa.
  7. Ser informada semestralmente de los contratos de servicio suscritos por la dirección, con expresión del número de trabajadores a que afecta, objeto del contrato y duración prevista del mismo.
  8. Emitir informes y elaborar propuestas relativas a los puntos enumerados en los apartados 5 y 6 anteriores, así como la estrategia de la organización del trabajo de la empresa de las que se recibirá respuesta en un tiempo razonable.

Art. 6. *Compensación, absorción y garantía personal.*—En cuanto a la compensación y absorción, se estará a lo legislado sobre la materia y a lo pactado en este convenio. Se respetarán las situaciones personales que, con carácter global, excedan del presente convenio, manteniéndose estrictamente a título personal.

## TÍTULO II

### Organización del trabajo

Art. 7. *Organización del trabajo.*—La organización del trabajo, dentro de las disposiciones legales de carácter general, es facultad de la dirección de la empresa. No obstante, esta informará y oír a los representantes legales de los trabajadores en aquellas cuestiones de organización y procedimiento que afecten a los intereses o al desarrollo profesional de los trabajadores, comunicándoles las decisiones que se adopten antes de que se publiquen con carácter general.

En función de los objetivos y recursos de la empresa, la dirección definirá su estructura organizativa, asignando a las diversas unidades las competencias y medios adecuados a su misión y objetivos.

Los organigramas representan formalmente la ordenación de actividades, funciones y recursos humanos, identificándose cada uno de los puestos de trabajo en el inventario de puestos y desarrollándose los procedimientos internos y de coordinación, así como las descripciones funcionales en el manual de organización.

En lo referente al análisis de las plantillas objetivo se estará a lo dispuesto en el artículo 21 del VII Acuerdo Marco.

Los organigramas, inventarios, y relaciones de puestos de trabajo incluirán el grupo profesional preciso para ocuparlos, a fin de evitar la realización encubierta de funciones de superior categoría. Ello sin perjuicio de que los puestos puedan ser ocupados por trabajadores de superior categoría en circunstancias especiales.

Art. 8. *Sistema de clasificación profesional.*

8.1. Grupos profesionales. En función de las titulaciones/aptitudes profesionales y contenido general de la prestación, se establecerán los siguientes Grupos Profesionales:

— Técnico Superior.

Titulación/Aptitudes profesionales. Título académico de grado superior o nivel de conocimientos equivalente a juicio de la Dirección.

Contenido de la prestación: desempeña funciones, con mando o sin él propias de su titulación o experiencia en puestos que no implican responsabilidad sobre una unidad organizativa.

- Técnico Medio.  
Titulación/Aptitudes profesionales: Título académico de grado medio o nivel de conocimientos equivalente a juicio de la Dirección.  
Contenido de la prestación: Desempeña funciones, con mando o sin él, propias de su titulación o experiencia en puestos que no implican responsabilidad sobre una unidad organizativa.
- Técnico Ayudante.  
Titulación/Aptitudes profesionales: Formación técnica a nivel de Módulo de Grado Superior o conocimientos equivalentes a juicio de la Dirección.  
Contenido de la prestación: Desempeña funciones propias de especialidades técnicas, pudiendo ejercer supervisión sobre la ejecución del trabajo de otras personas.
- Administrativo.  
Titulación/Aptitudes profesionales: Formación administrativa a nivel de Bachillerato, Módulo de Grado Superior o conocimientos equivalentes a juicio de la Dirección.  
Contenido de la prestación. Realiza funciones administrativas, contable u otras análogas, utilizando para ello los equipos necesarios para el tratamiento de la información, ya sea en las unidades administrativas de la Empresa o en otras áreas de la misma, pudiendo ejercer supervisión sobre la ejecución de trabajos de otras personas.
- Oficial Cualificado.  
Titulación/Aptitudes profesionales: Formación a nivel de Módulo de Grado Superior o conocimientos equivalentes a juicio de la Dirección.  
Contenido de la prestación: Realiza funciones en especialidades propias de la Empresa o en oficios clásicos a partir de una suficiente corrección y eficiencia, pudiendo ejercer supervisión sobre el trabajo de otras personas.

8.2. Niveles salariales. Dentro de cada grupo profesional existirán los siguientes niveles salariales:

- Nivel de entrada. Corresponde al nivel inferior del grupo profesional. Se aplicará a los trabajadores de nuevo ingreso, que permanecerán en él durante los primeros dos años de actividad laboral.
- Nivel Básico. Es el nivel fijado dentro del grupo profesional para un desempeño pleno del puesto de trabajo.
- Niveles de Desarrollo. Son los niveles superiores al nivel básico incluidos en el grupo profesional, a los que podrá acceder el trabajador a través de acciones de desarrollo profesional.  
Los niveles de Entrada, Básico y de Desarrollo para cada Grupo Profesional son los que se establecen en el Anexo II

Art. 9. *Desempeño.*—Se entiende por desempeño del puesto de trabajo el grado de autonomía, de responsabilidad sobre el trabajo y de eficacia en los resultados con el que el ocupante del puesto desarrolla las funciones asignadas al mismo.

Existirán los siguientes grados de desempeño:

9.1. Desempeño pleno del puesto. El desempeño pleno del puesto se alcanza cuando se cumplen los objetivos generales del puesto con un nivel de eficacia y calidad adecuados mediante el desarrollo de las funciones asignadas al mismo. Se corresponde con los siguientes criterios:

- Conocimientos y experiencia adquiridos en el desarrollo de las funciones que aseguren la realización de las mismas en las adecuadas condiciones de eficacia, calidad y productividad.
- Asume la responsabilidad sobre los aspectos de su trabajo relacionados con las actividades habituales asignadas.
- El desarrollo de las funciones requiere solo una supervisión periódica por parte de su superior, realizando las actividades habituales de su área de trabajo y aquellas normalizadas (para las que existen procedimientos establecidos) con amplio margen de autonomía.
- Favorece el trabajo en equipo para mejorar la eficacia de su unidad o área.
- Colabora con el personal de menor experiencia asignado a su unidad.  
En el caso de personal de nuevo ingreso, procedente del exterior, el desempeño pleno del puesto se retribuirá con el nivel de entrada, y, en su momento, tras adquirir una antigüedad de dos años, con el nivel básico.

9.2. Desarrollo profesional. El ocupante del puesto podrá desarrollar un desempeño superior del mismo, mediante una mayor formación y un mayor nivel de competencia y aportación, adquiriendo la capacitación necesaria para poder optar a un mayor nivel retributivo o, en su caso, a puestos de otro grupo profesional superior, todo ello traducido en:

- Acumulación y puesta en práctica de conocimientos y experiencia, reflejado en un mayor desempeño del puesto, incrementando eficacia y productividad.
- Mayor contribución a los resultados de su unidad.
- Amplia autonomía e iniciativa en el desempeño del trabajo.
- Esfuerzo y éxito en el desarrollo como profesional, y buen potencial para ocupar posiciones más elevadas en la estructura.

En esta fase el ocupante del puesto podrá percibir dentro del intervalo de niveles de su G.P., niveles de desarrollo o determinados porcentajes de la diferencia entre estos.

El desarrollo profesional y consiguiente promoción económica, para el personal encuadrado en los grupos profesionales de Técnico Medio, Técnico Ayudante, Administrativo y Oficial Cualificado, se ajustarán 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 de cada ejercicio.

Niveles de Desarrollo: son los niveles superiores al Nivel Básico incluidos en la banda retributiva, a los que podrá acceder el trabajador a través de Acciones de Desarrollo Profesional.

En los supuestos en que los trabajadores que se encuentren en el Nivel básico no hubieran alcanzado niveles salariales superiores por los sistemas de desarrollo previstos en este Convenio, se garantiza el siguiente desarrollo profesional: se reconocerá medio nivel de desarrollo tras dos años de permanencia en el Nivel Básico. Los niveles de entrada, básico y de desarrollo para cada Grupo Profesional son los que se establecen en el Anexo II.

Se dotará el fondo para acciones de desarrollo profesional (DCP) en cuantía suficiente, lo que para este convenio será de tres acciones de medio nivel por año.

El período máximo de permanencia en el nivel de entrada queda establecido en dos años. Transcurridos dos años de permanencia en el nivel básico, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a las acciones de desarrollo profesional precisas para ascender medio nivel adicional de desarrollo en la escala.

Este sistema se articulará de acuerdo con lo establecido en el Anexo IV.

#### Art. 10. *Cómputo de los períodos de permanencia.*

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

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

#### Art. 11. *Cobertura de vacantes.*

11.1. Definitivas: se tomarán las medidas precisas para que las vacantes sean cubiertas, de ser posible, antes de la baja del titular, o en un plazo máximo de tres meses desde la ausencia si el origen de la vacante es de carácter imprevisto. En este último supuesto, de preverse la generación de horas extraordinarias, durante este período y el tiempo que dure la efectiva incorporación de su nuevo titular, por finalización de sus tareas anteriores y formación/adaptación al nuevo puesto, en el grado mínimo requerido, se procederá a la cobertura provisional del puesto, en cuestión, a través de las diferentes modalidades de contratación directa legalmente establecidas, preferentemente con un contrato de interinidad.

A estos efectos y de acuerdo con el artículo 4 del Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, el trabajador designado para el puesto vacante será declarado con derecho a re-

serva de puesto de trabajo, desde su nombramiento hasta su efectiva incorporación, en tanto realice las actividades a que hace referencia el párrafo precedente.

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

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

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

Art. 12. *Movilidad Funcional.*—La prestación debida por cada trabajador quedará establecida por su grupo profesional y desarrollo profesional alcanzado dentro de su grupo, con las únicas limitaciones derivadas de las titulaciones exigidas para la prestación laboral, sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción.

- Cambio de puesto de trabajo dentro del mismo grupo profesional: caso de producirse una vacante por nueva creación, rotación o baja de su titular, la dirección podrá asignar a ella a cualquier trabajador, siempre que no signifique modificación sustancial de sus condiciones de trabajo, y que pertenezca al mismo grupo profesional.
- Cambio de puesto a otro de distinto grupo profesional equivalente: por razones técnicas u organizativas, comunicadas previamente a los representantes de los trabajadores, podrá efectuarse movilidad funcional con grupo profesional equivalente y distinto del propio, siempre de acuerdo a la formación y experiencia profesional del trabajador.

Esta movilidad tendrá el límite máximo de un año, mientras el trabajador permanezca en el mismo grupo profesional que tenga asignado, salvo en los casos de sustitución de un trabajador en situación de I.T., en cuyo caso la movilidad podrá durar hasta la fecha de reincorporación del trabajador a su puesto de trabajo.

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

A estos efectos se consideran grupos profesionales equivalentes:

- Técnicos Superiores con Técnicos Medios.
  - Técnicos Medios con Técnicos Ayudantes y Administrativos.
  - Técnicos Ayudantes con Oficiales Cualificados y Administrativos.
  - Oficiales Cualificados con Administrativos.
- Trabajo de superior categoría: a los efectos indicados en el punto anterior, únicamente se dará cuando el nivel básico del grupo profesional de destino exceda de la retribución real del trabajador (nivel salarial ostentado). La compensación a percibir, en este caso, será la diferencia entre ambas cifras, siendo de aplicación lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.  
Sin perjuicio de lo anterior, el trabajador que realice funciones de grupo profesional de nivel básico superior a las que correspondan al grupo profesional que tuviera reconocido, por un período superior de más de seis meses durante un año u ocho meses durante dos años, consecutivos o alternos, podrá reclamar ante la dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada.

Art. 13. *Movilidad geográfica.*—En el caso de movilidad geográfica en la empresa Repsol Trading, SA, se pueden dar dos situaciones:

13.1. Traslado: se entiende por traslado el cambio de centro de trabajo que exija para el trabajador un cambio permanente de residencia.

El traslado podrá realizarse:

1. A petición del trabajador: en este caso la petición se formulará por escrito y, de accederse a ella, el trabajador no tendrá derecho a indemnización alguna, siendo íntegramente a su cargo los gastos de cualquier naturaleza causados o derivados del traslado.

2. Por mutuo acuerdo de empresa y trabajador: cuando el traslado se efectúe por mutuo acuerdo entre empresa y trabajador, o bien cuando se deba a que 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; serán de aplicación las condiciones previstas en el número 3 de este artículo. Se exceptúan los traslados que impliquen promoción para el trabajador, en cuyo caso se estará a lo convenido entre ambas partes.
3. Por decisión de la Dirección de la Empresa: podrá efectuarse en los supuestos y con arreglo al procedimiento establecido en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores o disposición legal que le sustituya, con información a los representantes de los trabajadores.

Será siempre razón organizativa suficiente para justificar el traslado por decisión de la dirección de la empresa que exista vacante en el centro de trabajo de destino y que el trabajador objeto de traslado tenga la consideración de excedente de estructura y esté encuadrado en el grupo profesional a que pertenezca el puesto a cubrir, siempre que tenga menos de 55 años y haya rechazado una primera propuesta o asignación.

Con ocasión del traslado por decisión de la dirección de la empresa esta abonará el trabajador:

- Gastos de traslado: se considerarán como tales los gastos de transporte de familiares y mudanza de enseres, entre la localidad de residencia de origen y la de destino.
- Prestación por traslado: cantidad a fondo perdido, a percibir en el momento del traslado. La cuantía total se determinará de acuerdo con los siguientes criterios:
  - Trabajador/a: 10.494,58 €.
  - Cónyuge o pareja de hecho: 3.148,32 €
  - Hijo: 1.574,17 €.

Se considerarán los hijos incluidos como beneficiarios de asistencia sanitaria en la cartilla de la Seguridad Social de cualquiera de los cónyuges o 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 solo uno de ellos percibirá la correspondiente a hijos.

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

- Ayuda de vivienda. El trabajador podrá elegir una de las dos opciones siguientes:
  - a) Ayuda a fondo perdido de 25.181,65 € para la compra de vivienda, que, al igual que la prestación por traslado, tendrá durante dos años el carácter de préstamo sin interés con las mismas salvedades que se establecen en el punto anterior.
  - b) Ayuda de alquiler de 419,78 € mensuales durante 7 años.

No obstante, si después de haber elegido la opción b) el trabajador se decidiera por la compra de 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 o pareja de hecho, solo uno de los cónyuges podrá acogerse a esta ayuda de vivienda.

- Crédito puente: para facilitar la compra de 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 52.291,29 €.

Dicho crédito se concederá por un plazo de 6 meses, salvo que la venta se produzca antes. No obstante, si en algún caso se apreciaran dificultades especiales para la venta de la vivienda, la comisión de garantía podrá conceder una prórro-

ga a determinar según las circunstancias que concurran. Durante esta prórroga el crédito devengará el interés legal del dinero vigente a la fecha de concesión de la misma, abonándose mediante descuento en la nómina mensual.

- Subvención de intereses. Si el empleado optara por solicitar un préstamo hipotecario para adquisición de vivienda habitual, motivado por dicha movilidad, podrá acceder a la modalidad de subvención de intereses regulada en la norma corporativa, de acuerdo con lo siguiente:
  - Tope máximo sobre el que se aplicará la subvención: hasta 99.165 € a 15 años.
  - Intereses subvencionados: 50% de la cuota de interés calculada por el tope que se fije en cada momento.
  - Si el importe del préstamo fuera inferior al tope máximo, la bonificación se calculará sobre el importe y plazos pendientes del préstamo.
- Licencia por traslado: se establece una licencia retribuida de un máximo de diez días naturales ininterrumpidos o siete 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.

13.2. Desplazamiento temporal: el trabajador en esta situación percibirá los gastos de viaje y compensaciones a dietas vigentes en la empresa.

Art. 14. *Movilidad interempresas en el Grupo Repsol.*—Ambas partes se comprometen a apoyar la movilidad interempresas como vía de recolocación de personal disponible y optimización de las plantillas del grupo.

La movilidad entre empresas del grupo Repsol podrá ser:

14.1. Movilidad definitiva:

- Carácter de la asignación: como criterio general, las movilidades interempresas serán de carácter voluntario para el trabajador. No obstante, cuando se den circunstancias muy justificadas, la comisión de seguimiento del VII Acuerdo Marco valorará las mismas y podrá decidir su carácter forzoso.
- Condiciones. Serán de aplicación las condiciones de la empresa de destino. Las posibles diferencias entre el global de retribuciones (dinerarias y en especie) existentes entre la empresa de origen y la de destino, tendrán el siguiente tratamiento:
  - Por decisión del trabajador, abono en la empresa de destino, como complemento personal. Este complemento se actualizará anualmente en el mismo porcentaje en que se actualice el salario base, siendo absorbible por posibles aumentos retributivos derivados de ascensos.
  - Por acuerdo entre la empresa y el trabajador, compensación a tanto alzado y de pago único.
  - En el caso de estar percibiendo retribución variable por el sistema de Gestión por Compromisos (GXC) especial de Repsol Trading, al estar esta vinculada al puesto de trabajo que se desarrolla en Repsol Trading se dejará de percibir en la empresa de destino y no computarán a efectos económicos.

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

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

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

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

#### 14.2. Movilidad temporal:

- Naturaleza: comisión de servicios.
- Supuestos:
  - 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 en este convenio.
- 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 esta sea inferior.  
En caso de requerir desplazamiento temporal, se aplicarán las condiciones vigentes sobre movilidad geográfica en la empresa de origen.

14.3. 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 condiciones de traslado previstas en el número 3 del artículo 13.1.

Estas condiciones de traslado sustituyen y dejan sin efecto, para este supuesto, a las que estuvieran vigentes en el convenio colectivo aplicable al empleado.

En lo no regulado por este artículo se estará a lo dispuesto en el VII Acuerdo Marco.

#### Art. 15. *Jornada.*

15.1. Jornada anual: la jornada laboral anual se establece en 1.691 horas de trabajo efectivo al año, respetándose, a título personal, las condiciones más beneficiosas que pudieran existir.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

15.2. Horario: el horario y calendario de las Oficinas Centrales de Madrid y Periferia, se ajustará, a partir del 1 de enero de 2015, a los siguientes criterios:

- Jornada partida:
  - Hora de entrada: Las 8 h 30 minutos.
  - Flexibilidad de entrada: Desde las 7 h 30 min hasta las 9 h 30 min.
  - Comida: 45 minutos.
  - Flexibilidad comida: Mínimo 45 minutos y máximo 2 horas.
  - Hora de salida: Se ajustará, con los criterios anteriores, a la jornada anual.
- Jornada intensiva: con los ajustes precisos en la jornada diaria para el cómputo de la anual, se establece la jornada intensiva durante todos los viernes del año.  
El período anual de jornada intensiva será de quince semanas ininterrumpidas, comprendidas entre los meses de junio y septiembre. El inicio y final de la jornada intensiva se acordará con la representación sindical. Excepcionalmente la empresa podrá fijar en caso de necesidad a uno o varios trabajadores tardes de viernes libres como laborables modificando lo previsto en el calendario, compensando la tarde libre de otro modo.
- Hora de entrada: las 8 h.
- Flexibilidad de entrada: desde las 7 h 30 min hasta las 9 h.

- Hora de salida: 14 h 30 min, ajustándose con el criterio anterior de flexibilidad. Siempre que resulte compatible con las necesidades del servicio, la Empresa, a solicitud fundamentada del trabajador, adaptará su jornada de trabajo, por el tiempo estrictamente imprescindible, para asistencia a cursos de formación profesional. A efectos de compensación de jornada diaria sobre el horario establecido en calendario, todo ello con la flexibilidad establecida en el artículo 24.6 del presente convenio, se compensarán en uno o varios días de acuerdo con la dirección. De no mediar acuerdo se propondrán dos fechas alternativas a disfrutar en el plazo de un mes.

15.3. Calendario: el calendario se elaborará anualmente de mutuo acuerdo entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores.

En las oficinas centrales de Madrid los dos puentes y los cuatro días festivos de Navidad adicionales establecidos para la determinación del calendario anual, serán sustituidos por un total de seis días anuales, adicionales a los días de vacaciones, que deberán disfrutarse en el año en curso y, en todo caso, no más tarde de la primera quincena de enero del año siguiente.

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

15.4. Cómputo mensual: los trabajadores con jornada ordinaria les será de aplicación un cómputo mensual de jornada. Quedan excluidos de este cómputo 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 este cómputo mensual serán los siguientes:

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

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

15.5. Vacaciones: todos los empleados tendrán derecho a disfrutar de veintidós días laborables de vacaciones retribuidas por año, computándose a efectos de devengo, desde el 1 de enero al 31 de diciembre del año correspondiente.

En el año natural de inicio de la relación laboral, el personal de nuevo ingreso disfrutará dentro del mismo la parte proporcional que corresponda según el número de meses trabajados durante el año, computándose a estos efectos la fracción de día como día completo de vacaciones.

Las vacaciones se podrán disfrutar, siempre que las necesidades de trabajo lo permitan, en cualquier época del año, preferentemente en los meses de julio, agosto y septiembre, período durante el cual el empleado tendrá derecho a disfrutar al menos de once días laborables de vacaciones, fijando la fecha de su disfrute de mutuo acuerdo cada empleado con su línea de mando. Si por razones de trabajo, las vacaciones no estuvieran totalmente saldadas al 31 de diciembre del año correspondiente, en todo caso deberán disfrutarse antes del 31 de marzo del siguiente año, sin perjuicio, no obstante, de lo dispuesto en el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores”.

15.6. Permisos:

— Permisos retribuidos:

1. Quince días naturales ininterrumpidos en caso de matrimonio o inscripción en el Registro Oficial de parejas de hecho. En este último caso, si el empleado o empleada disfrutara de este permiso por inscripción en el registro de parejas de hecho, no podrá disfrutarlo de nuevo en caso de contraer matrimonio posteriormente con la misma persona. Solo se concederá este permiso a las parejas constituidas a partir de la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo. Se podrá adelantar el inicio de esta licencia siempre que los días laborables del total de la misma no superen los que le hubieran correspondi-

do 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.

2. Un día en caso de matrimonio de hijos, padres y hermanos del trabajador o de su cónyuge o persona de convivencia de hecho, coincidiendo con la fecha de celebración.
3. Licencia por nacimiento de hijo: se establece en tres días naturales que se disfrutarán inmediatamente después del nacimiento.  
Esta licencia se ampliará hasta cuatro días si el hecho tiene lugar fuera de la residencia habitual del trabajador, que le obligue a efectuar un desplazamiento superior a 100 Km, o si el empleado se encuentra desplazado en comisión de servicio en España. En el supuesto de que se encuentre en comisión de servicio desplazado fuera de España, este permiso se incrementará en un día adicional (total 5 días).
4. Tres días naturales en caso de fallecimiento o en caso de enfermedad grave, hospitalización o reposo domiciliario, de cónyuge o persona de convivencia de hecho, hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos y tíos, en grado de consanguinidad o afinidad.  
Esta licencia se ampliará hasta cinco días si el hecho tiene lugar fuera de la residencia habitual del trabajador que le obligue a efectuar un desplazamiento superior a cien Km.
5. Dos días por traslado de domicilio habitual.
6. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal, en las condiciones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.
7. Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes para la obtención de un título académico o profesional en centro oficial u oficialmente reconocido.

— Permisos no retribuidos:

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 siempre que 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 supeditado a necesidades del servicio y a su aprobación.
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 supeditado a necesidades del servicio y a su aprobación.
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 supeditado a necesidades del servicio y a su aprobación.  
Tendrán que transcurrir un mínimo de 12 meses entre la finalización de un permiso no retribuido por motivos personales y la solicitud de otro permiso no retribuido por motivos personales.

Art. 16. *Excedencias.*—En materia de excedencia forzosa o voluntaria, será de aplicación el régimen general del Estatuto de los Trabajadores.

Las solicitudes de excedencia y de ejercicio del derecho preferente de reingreso deberán hacerse por escrito dirigido a la Dirección de Recursos Humanos, con una antelación mínima de treinta días naturales al inicio del período y a la fecha de finalización del mismo, respectivamente.

Art. 17. *Jubilación.*—En el supuesto de que se permitiera la regulación mediante convenio de cláusulas de jubilación forzosa referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, las partes se reunirán para acordar y regular la obligatoriedad de la jubilación a dicha edad.

### TÍTULO III

#### **Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombre y Mujeres en las Empresas del Grupo Repsol**

Art. 18. *Objetivos, acciones, comisión de seguimiento, recursos y vigencia del plan de igualdad.*

18.1. *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 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.

18.2. *Acciones a adoptar:*

- Memoria de igualdad: el Grupo Repsol 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. La Mesa de Igualdad valorará el canal de difusión de la memoria.
- Reporte anual a la mesa de igualdad: con independencia del carácter bienal de la citada Memoria, la Dirección de la Empresa reportará información anualmente en el seno de la Mesa de Igualdad sobre la evolución de los principales índices en materia de igualdad y conciliación.
- Formación de la mesa de igualdad: cuando existan actualizaciones legislativas o cuando los componentes de la Mesa de Igualdad lo consideren necesario para su formación, se realizarán cursos dirigidos a las personas de las organizaciones firmantes que intervienen en el desarrollo del plan para cualificarlas en materias

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

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

18.3. 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, etcétera.

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

18.5. Recursos del plan: los recursos para la financiación de las acciones propuestas en el plan serán aportados por el grupo Repsol. 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.

18.6. 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, y que por tanto, sus positivos resultados se proyecten con una duración indefinida.

Art. 19. *Disposiciones generales de igualdad de oportunidades y políticas de integración y diversidad.*—Las partes firmantes del VII Acuerdo Marco, impulsarán el análisis y la promoción de iniciativas que respondan a cuestiones relacionadas con el principio de “igualdad de oportunidades”, y adoptarán políticas activas de integración y diversidad. En este sentido, ambas partes llegan a los siguientes acuerdos:

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

Por otro lado, los firmantes del presente acuerdo asumen el compromiso de continuar impulsando la inserción laboral de las personas con capacidades diferentes, dando prioridad a la contratación directa por las empresas a las que es de aplicación este Acuerdo Marco. Durante la vigencia del mismo los firmantes del presente acuerdo velarán por mantener la contratación directa de personas con capacidades diferentes que actualmente existe, para continuar cumpliendo como Grupo y como mínimo, con el porcentaje establecido por la legislación vigente como obligatorio. Si por causas objetivas esto no fuera posible, se recu-

rirá 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.

Art. 20. *Medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.*—Las partes que firman este VII Acuerdo Marco asumen el compromiso de impulsar la política de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de sus trabajadores y trabajadoras y, en este sentido acuerdan las siguientes medidas de conciliación:

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

Quien ejercite este derecho, 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 al trabajador. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

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

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

20.2. 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.

20.2.1. 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 la jornada diaria de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

- 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 aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

- c) Por tratamiento oncológico: los trabajadores que acrediten estar en tratamiento oncológico, para los períodos en que su tratamiento permita su reincorporación al trabajo, podrán solicitar una reducción de jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario, entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Asimismo, para facilitar su progresiva incorporación a la jornada de trabajo a tiempo completo una vez finalizado el tratamiento, po-

drán solicitar una nueva reducción de iguales características durante un período adicional máximo de 6 meses.

- d) Por enfermedad crónica que no determine la declaración de incapacidad: podrá concederse igualmente reducción de jornada diaria, con la disminución proporcional del salario, entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, a los trabajadores que tengan algún tipo de enfermedad crónica no susceptible de incapacidad temporal con el informe favorable del servicio médico de empresa y en tanto en cuanto se sigan dando las circunstancias necesarias.

20.2.2. Protocolo de reducción de jornada para personal en régimen de 2/3 turnos de lunes a domingo en el grupo Repsol: dada la especificidad del trabajo a turnos, donde las circunstancias de la prestación laboral tienen lugar, en ciclos productivos habitualmente continuos, y dado el especial empeño de las partes firmantes en impulsar la conciliación de la vida laboral y personal de sus trabajadores/as, se acuerda por las partes firmantes, desarrollar un Protocolo específico de reducción de jornada para los trabajadores/as que trabajan en régimen de turnos de lunes a domingo. Las partes dejan constancia de su intención de seguir trabajando con el espíritu de estudiar, analizar y aplicar en su caso, medidas de flexibilidad para los trabajadores/as que se hallen en esta situación, siempre que dichas medidas no obstaculicen el normal desarrollo de la actividad organizativa que a las citadas Unidades de Negocio corresponde. La Dirección de la Empresa manifiesta su compromiso de impulsar y publicitar estas medidas, que se citan a continuación. Las medidas contempladas en el presente apartado no serán de aplicación a Campsared, quien desarrollará en su proceso de negociación colectiva las concretas medidas que le resultarán aplicables.

Medidas:

- a. Elección de horario dentro de su turno de trabajo: de acuerdo a la legislación y jurisprudencia el trabajador o trabajadora a reducción de jornada podrá elegir horario dentro de su régimen de turnos y su jornada laboral pactada, que se efectúa en circunstancias empresariales de trabajo en turnos rotativos. Ello no provoca alteraciones en su régimen de turnos pactado en su contrato laboral. El trabajador o trabajadora en reducción de jornada no podrá unilateralmente modificar su jornada laboral o el régimen de turnos que pactó con la empresa.
- b. Solicitudes de acumulación de reducción de jornada de trabajadores o trabajadoras a turnos: la persona en régimen de trabajo continuo de turnos, podrá optar voluntariamente por sustituir la reducción diaria del párrafo anterior por el sistema que se explicita a continuación.

A juicio de la Dirección, si la incidencia organizativa pudiera permitirlo, los trabajadores o trabajadoras con jornada reducida por motivos familiares, podrán solicitar para todo el período de 1 año, acumular de modo continuado la reducción de jornada anualmente en períodos 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 período 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.

20.3. Permiso por maternidad:

20.3.1. 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, esta podrá solicitar el dis-

frute 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 por 100 en las últimas cuatro semanas del permiso de maternidad.

20.3.2. 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.

20.4. 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 por 100.

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.

Período 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 por 100, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador.

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

Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de Acuerdo Marco complementarán la prestación por paternidad hasta el 100 por 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).

20.5. Excedencias: en cualquier tipo de excedencia, la petición de reingreso deberá solicitarse al menos con 30 días de antelación.

Excedencia por cuidado de familiares: la excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, 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 profesio-

nal, 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.

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

20.6.1. 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.

20.6.2. 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.

20.6.3. 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.

20.7. Teletrabajo: se incorpora en el artículo 23 un acuerdo de implantación de teletrabajo, entendiéndose 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.

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

- Licencia de quince días naturales ininterrumpidos a contar desde el día de la inscripción en el registro oficial de parejas de hecho, con los siguientes límites y requisitos:
  1. El empleado o empleada que disfrute de este permiso por inscripción en un registro de uniones de hecho, no podrá disfrutarlo de nuevo en caso de contraer matrimonio posteriormente con la misma persona.
  2. Solo se concederá dicho permiso a las parejas constituidas a partir de la fecha firma del IV Convenio RTSA.
- 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.

20.9. Medidas de flexibilidad horaria y jornada: serán parte de este Plan de Igualdad las medidas contempladas en los artículos que tratan dichos asuntos en el VII Acuerdo Marco.

Art. 21. *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, 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, excónyuge, pareja de hecho, expareja de hecho o familiar de cualquier grado).

Las medidas que en estas circunstancias Repsol 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, 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.

Para la tramitación de las medidas anteriores, la persona deberá en primer lugar, presentar la correspondiente orden de alejamiento o cualquier otro medio de prueba que le permita acreditar la circunstancia de ser víctima de violencia de género.

Art. 22. *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, en su caso, minimizar sus consecuencias, garantizando los derechos de las personas.

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

Contenido del protocolo de acoso:

1. Declaración de principios: toda persona tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno, así como a la salvaguardia de sus derechos fundamentales de carácter laboral.

La finalidad de este protocolo es evitar que se produzcan situaciones de acoso moral, sexual o por razón de sexo, al ser estas conductas vulneradoras de la dignidad son nocivas para el entorno laboral y generadoras de efectos indeseables para la salud, y para la confianza y autoestima de las personas.

Tanto la representación sindical, como la representación de la Dirección explicitan su compromiso de mejorar las condiciones de trabajo de las personas empleadas y elevar el nivel de protección de la seguridad y salud de las mismas, no solo 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. Definiciones:

2.1. Acoso moral o psicológico (Mobbing): 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, a la que 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.

### 2.1.1. Tipos de acoso moral:

- Descendente: es el que se produce entre una persona con un cargo superior hacia otra con un cargo inferior en la estructura organizativa.
- Horizontal: es el que se produce entre personas del mismo nivel jerárquico.
- Ascendente: es el que se produce entre una persona con un cargo inferior hacia otra con un cargo superior.

2.2. Acoso por razón de sexo: se define como “cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, de forma sistemática o recurrente, 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.

3. Medidas preventivas de acoso moral: Repsol se compromete a fomentar el respeto y la consideración entre todas las personas que trabajan en el Grupo. Para ello se realizarán campañas de comunicación, se promoverá formación específica y se realizarán las acciones que en cada momento se estimen necesarias para el cumplimiento de los fines de este protocolo.

## 4. Procedimiento de actuación.

4.1. Procedimiento de denuncia: la denuncia se deberá realizar por escrito. Podrá realizarla cualquier trabajador que se considere sujeto pasivo de acoso o una tercera persona que tenga conocimiento de los hechos. La persona que denuncie debe quedar identificada.

La denuncia escrita se enviará por correo electrónico a [protocoloacoso@repsol.com](mailto:protocoloacoso@repsol.com), o por cualquier otro medio a través del cual quede constancia de su entrega, a la atención de cualquiera de las personas que integran el Comisión de investigación de Acoso, que la estudiará e investigará. La denuncia deberá contener la siguiente información: identificación de la persona potencial agresora, personas implicadas, tipo de conducta, fechas y lugares en los que se produjeron las conductas, posibles testigos y cualquier otra información que pueda resultar relevante.

La Comisión de Investigación estará compuesta por los Directores de RRLI y el Director de Gestión Jurídico Laboral. Esta Comisión, será la encargada de llevar a cabo las investigaciones y elaborar el informe de conclusiones.

Durante las fases de procedimiento formal e informal que se señalan a continuación, estará presente una persona de cada representación sindical de la Mesa Técnica de Igualdad de Oportunidades.

Procedimiento informal: el objetivo de esta fase 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.

Los miembros de la Comisión de Investigación se encargarán 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 última entrevista 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.

En esta fase se recabará la información y se llevarán a cabo las actuaciones que la Comisión de investigación considere necesarias (informes, entrevistas, etc.).

La instrucción concluirá con un informe, elaborado en un plazo de treinta días a contar desde la finalización de las entrevistas. Este plazo podrá ampliarse cuando deban recabarse informes técnicos. El informe, se pondrá en conocimiento de la persona denunciante.

5. Resultado de la instrucción y acciones: si existe acoso, se dará traslado al Director de Personas y Organización y al responsable de RR.LL. del área de negocio de la persona denunciada, al objeto de que se adopten las medidas correctoras y sancionadoras oportunas según el régimen disciplinario que le sea de aplicación a la persona denunciada. Excepcionalmente, cuando las circunstancias concurrentes así lo justifiquen, podrá iniciarse el expediente disciplinario antes de la finalización de la instrucción del expediente de acoso.

En el supuesto de que no se constaten 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. En este caso, la Comisión dará traslado al Director Corporativo de Relaciones Laborales, Gestión Jurídico Laboral y Salud en el Trabajo de los hechos que entienda que deben ser objeto de una investigación.

6. Seguimiento: el seguimiento de las denuncias se realizará en la Mesa Técnica de Igualdad de Oportunidades del I VII Acuerdo Marco del Grupo Repsol, 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: se recoge en el anexo I del VII Acuerdo Marco del Grupo Repsol la Guía de Prevención de Conductas de Acoso elaborada por la Mesa Técnica de Igualdad.

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

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

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

#### Art. 23. *Acuerdo de implantación progresiva de teletrabajo.*

1. Antecedentes, objeto y condicionantes básicos del acuerdo: al amparo de lo previsto en el Acuerdo Marco Europeo en materia de teletrabajo el 16 de julio de 2002 e inspirado en sus principios, la Dirección de la Empresa con los sindicatos más representativos, CCOO y UGT, a propuesta de la Mesa Técnica de Igualdad del Grupo Repsol, firmaron el acuerdo de implantación progresiva de teletrabajo en fecha 8 de mayo de 2009.

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

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

Las partes se comprometen a adaptar este acuerdo a las disposiciones normativas vigentes en cada momento

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 5 modalidades de teletrabajo:

- 1 día/semana.
- 2 días/semana.
- 3 días/semana.
- 20 por 100 de la jornada
- 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 por 100 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 espaciales: el lugar desde el que se desea teletrabajar deberá contar con una serie de condiciones que garanticen que se podrá desarrollar el trabajo habitual en un entorno adecuado. Además de los requisitos técnicos que garanticen la conexión, se deberá contar con un espacio que cumpla las condiciones mínimas en materia de prevención, seguridad y salud de un puesto de trabajo tipo. Dichas condiciones mínimas constarán en el Acuerdo Individual de Teletrabajo. Para comprobar esas condiciones, la persona que teletrabaja se compromete a aceptar una visita de evaluación de riesgos, cuya fecha y hora se concertará personalmente con cada persona.

4. Obligaciones y derechos de la persona que teletrabaja: la persona que se acoja a la situación de teletrabajo deberá firmar el Acuerdo Individual de Teletrabajo (AIT) para la regularización a efectos laborales de su nueva situación antes de que esta 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, etcétera). 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/tar-des 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 esta es necesaria para la adecuada prestación de sus servicios y coordinación y asignación de sus funciones y tareas, o para la evaluación de cumplimiento de tareas u objetivos por parte del empleador, en el modo en que se determine por el superior o por la Dirección de la Empresa.

5. Otras cláusulas adicionales relativas al régimen de teletrabajo:

- Medios: para la prestación de su trabajo, el empleador pondrá a disposición de la persona que teletrabaja los siguientes medios materiales si no los hubiera puesto ya previamente: ordenador, telefonía, línea ADSL y el software necesario para el desarrollo de la actividad laboral. Tales medios podrán ser sustituidos en cualquier momento, o suprimidos total o parcialmente por decisión unilateral del empleador, cuando los mismos no resulten necesarios para la prestación del trabajo contratado a la persona que teletrabaja, y serán costeados por el empleador, viniendo obligada la persona que teletrabaja a conservarlos y custodiarlos con la debida diligencia, e impidiendo el acceso a programas utilizados por razones de su cargo, a personal ajeno a la plantilla del empleador. El empleador ha de prestar a la persona que teletrabaja el adecuado apoyo técnico para el correcto funcionamiento de los medios materiales facilitados por aquel.
- Protección de datos y uso Internet: en lo relativo a protección de datos, la persona que teletrabaja debe conocer y cumplir la normativa interna publicada en Intranet al respecto y se compromete a adoptar las medidas adecuadas para garantizar la protección de los datos de carácter personal a los que, con ocasión de su prestación laboral, tenga acceso por cuenta del empleador. Por otro lado, la persona que teletrabaja se compromete a no recoger ni difundir material ilícito mediante Internet a través de los medios materiales facilitados por el empleador para la prestación de su trabajo.

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

La Mesa Técnica de Igualdad impulsará, mediante las iniciativas que se acuerden, la implantación homogénea del teletrabajo para que esta figura sea la misma realidad en todos los negocios y complejos industriales realizando un seguimiento cuyas conclusiones se recogerán en la Mesa de Igualdad

## TÍTULO IV

### Régimen económico

Art. 24. *Estructura retributiva.*—La retribución de cada titular de un puesto de trabajo se desglosará en los siguientes conceptos:

24.1. Salario base: corresponderá al nivel salarial, ya sea nivel de entrada, nivel básico o nivel de desarrollo, ostentado por el trabajador, dentro del grupo profesional en que estén integradas sus funciones y se percibirá en catorce pagas (doce mensuales y dos extraordinarias en junio y diciembre).

Ver Anexos II y III (tablas).

24.2. Complemento regularización empresa de origen: se aplicará para compensar el menor montante que pudiera suponer el conjunto de los conceptos aplicables en RTSA, en relación con los que venía percibiendo el trabajador en su empresa origen.

Este complemento será actualizable en la misma proporción que el salario base, no siendo absorbible por promoción.

Se percibirá en catorce pagas al año, con idéntico criterio que el establecido para el salario base.

24.3. Complemento de desarrollo: corresponderá al montante económico consolidado por el trabajador como consecuencia de acciones de desarrollo profesional, cuando sea inferior a la diferencia entre su nivel de desarrollo y el inmediato superior.

Los módulos económicos que correspondan por desarrollo de carreras profesionales se acumularán en este complemento hasta consolidar el nivel superior. El exceso, si lo hubiere, tendrá la misma consideración del complemento de desarrollo.

Se percibirá en catorce pagas al año, con idéntico criterio que el establecido para el salario base.

24.4. Antigüedad: se traducirá en aumentos periódicos por tiempo de prestación de servicios en la empresa, consistente en quinquenios, sin límite de estos, que se devengarán a partir del día primero del mes en que se cumplan.

Su cuantía, de idéntico valor para todos los grupos profesionales, es de 646,82 € anuales.

Se percibirá distribuido en catorce pagas anuales, doce mensuales y dos extraordinarias, con idéntico criterio que el establecido para los dos conceptos anteriores.

24.5. Plus de vinculación: se integrarán en este concepto todas aquellas cantidades que en los convenios de origen procedan de regularización de antigüedades, así como las compensaciones establecidas por cambio de sistema de antigüedad.

Se percibirá distribuido en catorce pagas anuales, doce mensuales y dos extraordinarias, con idéntico criterio que el establecido para los dos conceptos anteriores.

24.6. Complemento de flexibilidad horaria: se establece un complemento de 2.584,18 € brutos anuales que retribuirá la flexibilidad horaria. La flexibilidad horaria supone la obligación del empleado que la perciba de prolongar su jornada hasta un máximo de dos horas de la jornada máxima prevista en función del período del calendario, jornada partida o intensiva, cuando las circunstancias del servicio que prestan así lo requieran.

El tiempo que se prolongue la jornada se descansará, previo acuerdo con el superior jerárquico, en el plazo de un mes, no suponiendo en ningún caso un exceso sobre la jornada anual pactada en el presente convenio.

Se percibirá distribuido en catorce pagas anuales, con idéntico criterio que el establecido para los dos conceptos anteriores.

Quedan excluidos de la percepción del complemento citado los trabajadores integrados en el grupo profesional de técnicos superiores, aquellos que formen parte del colectivo de NNPP, así como todo el personal incluido en el sistema especial de GxC. de RTSA dado que no están dentro de este sistema de flexibilidad horaria.

La percepción del citado complemento será incompatible con la compensación por horas extraordinarias y reemplaza a cualquier otro concepto retributivo o percepción de gratificación por ampliación de jornada y flexibilidad horaria que pudiere existir previamente.

24.7. Horas extraordinarias: ambas partes mantienen el firme compromiso de reducir al máximo las horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias se compensarán, de forma preferente, mediante descanso por tiempo equivalente al trabajado, añadiendo la compensación económica fijada en el Anexo V (0,75 por 100 del valor de la hora base).

Las horas compensadas con descanso no tendrán el carácter de extraordinarias, dado que no suponen un incremento de la jornada anual pactada.

El descanso compensatorio lo será por jornada completa de trabajo, por lo que será necesaria la previa acumulación de un número de horas idéntico a la jornada vigente en cada momento.

El descanso compensatorio se disfrutará en la fecha que de común acuerdo fijen la dirección y el trabajador, dentro de los tres meses naturales siguientes.

En el caso de que, en un período de tres meses, no se realicen horas extraordinarias suficientes para completar el equivalente a la jornada diaria vigente, se compensarán mediante su abono en metálico a los valores previstos en el Anexo V (175 por 100 del valor de la hora base).

Si no fuese posible por razones de trabajo, debidamente justificadas, su compensación con descanso, las horas extraordinarias realizadas se abonarán conforme al valor fijado para cada nivel profesional en el Anexo V (175 por 100 del valor de la hora base).

Por la índole de sus funciones quedan excluidos de la compensación económica contemplada en los puntos anteriores, los trabajadores integrados en el grupo profesional de técnico superior, así como todo aquel personal incluido en el sistema especial de GxC.

Art. 25. *Capítulo salarial.*

25.1. Incrementos anuales: se aplicará un incremento del 0,6% en cada uno de los dos años de vigencia del Convenio.

En el supuesto de que el incremento del IPC acumulado en los dos años de vigencia del Convenio fuera superior al 1,2% y si el resultado neto recurrente a CCS acumulado del Grupo en dicho período hubiera sido superior a 3.679 M€ (\*), se procederá al abono de un pago único no consolidable, por un importe igual a la diferencia entre las cantidades brutas percibidas por cada trabajador por el incremento del 0,6% efectuado en cada uno de los citados años y las que habría percibido en el supuesto de que hubiera sido aplicado, en cada uno de dichos años, un incremento igual al IPC real.

Igualmente, las partes manifiestan que a la hora de fijar las condiciones salariales del próximo Convenio deberán tenerse en cuenta, prioritariamente, tanto el comportamiento del IPC durante el período de vigencia del presente Convenio como la evolución de los resultados de la Compañía y de sus negocios en España, con el objetivo de que el incremento en tablas a considerar en el siguiente Convenio refleje objetiva y responsablemente la evolución de la inflación en los períodos de vigencia de los Convenios (pasado y previsto) y los resultados de la Compañía.

25.2. Retribución variable por objetivos: con este Convenio se consolida la retribución variable por objetivos que tiene por finalidad potenciar que el compromiso de todas las personas que trabajan en el Grupo se oriente hacia la consecución de los objetivos clave de cada unidad organizativa, a la vez que introducir una cultura de medición de la eficiencia de las organizaciones.

Se acuerda destinar a este concepto un máximo alcanzable del 2,5% de la masa salarial, en cada uno de los años 2014, 2015 y siguientes.

Adicionalmente, en el supuesto de que la suma del resultado neto recurrente a CCS acumulado del Grupo en los años 2014 y 2015 alcance los 3.924 M€ (\*), el citado máximo alcanzable se incrementaría, con efectos 1 de enero de 2015, en un 0,5% adicional, quedando fijado en un 3% de la masa salarial para dicho año 2015 y siguientes.

La retribución variable será establecida finalmente como un determinado porcentaje máximo a alcanzar del salario base y conceptos asimilables al mismo, tal y como fueron definidos en el Acta de la Comisión de Seguimiento del VI Acuerdo Marco de 10 de julio de 2012.

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

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

La definición de los objetivos se realizará considerando que:

- Sean grupales, es decir, definidos para el conjunto de trabajadores de una Unidad Organizativa o colectivo identificado (centro de trabajo, Unidad de Negocio, etcétera).
- 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 este 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 este deberá adaptarse, bien mediante aceleradores o introduciendo otras modificaciones al diseño inicial del sistema.

(\*) Importe resultante de incrementar el resultado neto recurrente a CCS de 2013 (1.823 MM€) en un 0,6% anual acumulativo en cada uno de los años de vigencia del VII Acuerdo Marco. Tanto el resultado objetivo como el finalmente obtenido en el período indicado deben ser homogeneizados, en su caso, de trayendo los resultados asociados a las operaciones inorgánicas significativas realizadas.

(\*) Importe resultante de incrementar el resultado neto recurrente a CCS de 2013 (1.823 MM€) en un 5% anual acumulativo en cada uno de los años de vigencia del VII Acuerdo Marco. Tanto el resultado objetivo como el finalmente obtenido en el período indicado deberán ser homogeneizados, en su caso, de trayendo los resultados asociados a las operaciones inorgánicas significativas realizadas.

**Calendario:**

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

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

Seguimiento global del sistema de objetivos: la Comisión de Política Industrial del VII Acuerdo Marco actuará como órgano de seguimiento, a nivel global, del sistema de retribución variable por objetivos.

Al objeto de asegurar el correcto seguimiento del sistema de retribución variable por objetivos, incluyendo el abordar y corregir adecuadamente cualquier posible desajuste que pudiera presentarse, las partes acuerdan:

- a) Desarrollar y establecer en el seno de la Comisión de Seguimiento de cada Convenio Colectivo, una adecuada dinámica de exposición, entendimiento y discusión de los objetivos definidos, entendiéndose por tal su idoneidad, el escalado del grado de consecución y sus pesos ponderados. Durante esta fase de implantación la Dirección presentará los datos relevantes referidos a los objetivos definidos que permitan constatar que dichos objetivos resultan razonables. Esta dinámica debe estar fundamentada en la buena fe de las partes y en el entendimiento entre estas, debiendo igualmente permitir y asegurar el correcto desarrollo del proceso de fijación y seguimiento en el futuro.
- b) Además de las reuniones que se derivan del calendario anteriormente detallado, y al objeto de realizar un adecuado seguimiento de la implantación de la retribución variable por objetivos, la Comisión de seguimiento del Convenio Colectivo se reunirá a petición de cualquiera de las partes, cuando existan razones que así lo justifiquen y, en cualquier caso, realizará una reunión extraordinaria de seguimiento en el mes de septiembre.
- c) En el supuesto de que una unidad organizativa no hubiera alcanzado un grado de consecución global del conjunto de los objetivos del 50 por 100, en el seno de la Comisión de Garantía/Seguimiento del Convenio se analizarán los hechos y circunstancias que hubieran concurrido y, en su caso, se propondrá a la Dirección la adopción de las medidas que pudieran resultar razonables a la vista de las causas que motivaron el insuficiente grado de consecución.

25.3. Deslizamientos por antigüedad: se aplicará en cada ejercicio el incremento indicado a la masa salarial, y se detraerá de la misma el 50% del importe del deslizamiento.

25.4. Masa salarial: los criterios de reparto del incremento de la masa salarial se establecerán de común acuerdo entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores.

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

Art. 26. *Beneficios sociales.*—Las cuantías mencionadas en este artículo lo son con valor 2014:

26.1. Plan de Pensiones: los trabajadores que así lo deseen estarán integrados en el Plan de Pensiones de RTSA que se registrará por el Reglamento con las especificaciones contenidas en el mismo.

En el caso de trabajadores provenientes de otras empresas del Grupo, la diferencia entre las aportaciones a los distintos planes de pensiones (de procedencia, en su caso, y de RTSA) serán compensadas en el cómputo global de condiciones.

26.2. Prestaciones en situación de I.T.: en los casos de baja por I.T. derivada de accidente, enfermedad profesional maternidad y hospitalización por cualquier causa, la empresa complementará, desde el primer día de la baja, la prestación abonada por la Seguridad Social hasta garantizar el cien por cien de los siguientes conceptos:

- Salario base.
- Complemento de desarrollo.
- Antigüedad.
- Plus de vinculación.
- Complemento regularización empresa de origen

Cuando la baja sea debida a enfermedad o accidente no laboral, la garantía de complemento sobre los conceptos salariales arriba citados, se ajustará a los siguientes porcentajes:

Duración Enfermedad	Porcentaje Garantizado
Del 1º al 15º día	70%
Del 16º al 30º día	80%
A partir del 30º día	100%

No obstante lo anterior, si el índice de absentismo correspondiente a enfermedad no fuera superior al 2,3% (\*) la empresa efectuará la devolución de los descuentos practicados en la nómina del mes de enero del año siguiente.

En materia de verificación del estado de enfermedad será de aplicación lo establecido en el artículo 20.4 del Estatuto de los Trabajadores.

26.3. Comida: a todos los empleados se les entregarán vales de comida como ayuda por este concepto por un importe de 9 € por día laborable. Alternativamente y a opción del trabajador, este podrá sustituir, por períodos anuales completos, coincidiendo con el año natural, el cobro en nómina de dicha ayuda, cuyo valor a 1 de enero de 2014 es de 10,73 €.

Esta ayuda no se percibirá cuando el empleado se encuentre de viaje en comisión de servicio, sea baja por enfermedad o disfrute de un permiso retribuido.

Se actualizará el valor de la subvención de comida en el porcentaje pactado en el artículo 25.1, salvo que según lo previsto en el punto 4 del mismo se acuerde otro reparto de masa. Los trabajadores adscritos al sistema de ticket comida percibirán el exceso en nómina, con el tratamiento fiscal correspondiente. Si durante la vigencia de este convenio fueran revisados los valores fiscales, el importe del ticket se revisaría al alza en el mes siguiente, con la correlativa reducción del importe complementario.

26.4. Ayuda capacidades diferentes: los trabajadores con hijos discapacitados reconocidos por el INSS u organismo competente de la Comunidad Autónoma con un grado de discapacidad no inferior al 33%, tendrán derecho a una percepción, por cada hijo en dicha situación, de 164,23 € brutos por mes.

26.5. Préstamos personales. Podrán acceder a esta modalidad de préstamo los empleados que cumplan los siguientes requisitos:

- Personal con más de dos años de antigüedad.
- No tener concedido otro préstamo de las mismas características.

Este préstamo será avalado por Repsol, y se concederá a través de la entidad financiera designada en cada momento por la dirección. El límite está establecido en 30.050 € a devolver en un máximo de cinco años. Las condiciones del préstamo, así como su cuantía, quedarán establecidas de acuerdo con la norma que lo regula. Para la concesión del préstamo, la Dirección de RRHH valorará la capacidad de endeudamiento del solicitante que deberá ser acorde con el importe solicitado.

(\*) Dado el reducido número de personas integrantes del colectivo afectado por este convenio, en el caso de enfermedades de larga duración, las partes firmantes de este convenio analizarán la conveniencia de excluir total o parcialmente las mismas para el cálculo del citado índice. Se excluirán también los períodos de hospitalización.

26.6. Subvención de intereses adquisición primera vivienda. Podrán solicitar esta ayuda, los empleados que cumplan los siguientes requisitos:

- Personal con más de dos años de antigüedad.
- No tener concedida ninguna otra ayuda de las mismas características.

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

- Tope máximo sobre el que se aplicará la subvención: hasta 69.000 € a 10 años.
- Intereses subvencionados: 20 por 100 de la cuota de interés calculada por el tope que se fije en cada momento.
- Si el importe del préstamo fuera inferior al tope máximo, la bonificación se calculará sobre el importe y plazos pendientes del préstamo.

26.7. Asistencia Sanitaria: se incluirán en la póliza de asistencia sanitaria a todos los empleados de nueva incorporación y los que a día de hoy no disfruten de este beneficio, comprendiendo exclusivamente al titular y con una aportación de la empresa del 100%. Se mantendrá a título personal el beneficio a aquellos trabajadores y trabajadoras que disfruten de otras condiciones salvo que expresamente se quieran acoger al nuevo derecho aquí establecido.

## TÍTULO V

### Formación

Art. 27. *Políticas de formación.*—La formación constituye uno de los ejes estratégicos en materia de gestión de personas en RTSA y por tanto, uno de sus objetivos prioritarios.

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

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

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

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

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

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

La gestión de la formación es responsabilidad de la Dirección.

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

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

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

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

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

Art. 28. *Participación sindical.*—Se garantiza la participación sindical en los planes de formación de la empresa, la cual se realizará a través de la comisión de Garantía del presente 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 semestral.
- Ser informada de las solicitudes de permisos individuales de formación realizadas en RTSA, así como de las resoluciones adoptadas por la Dirección respecto de las mismas.

Art. 29. *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 esta desarrolle, en las mismas condiciones y con los mismos requisitos establecidos para acceder a las acciones formativas que se les exija a aquellos.

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

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

La comisión de garantía de este convenio será informada semestralmente de las acciones de formación en las que ha participado el personal disponible.

Art. 30. *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.

## TÍTULO VI

### Seguridad, Salud Laboral, Prevención de Riesgos y Medio Ambiente

Art. 31. *Prevención de Riesgos Laborales.*—Las partes firmantes de este convenio colectivo, 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”, 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 de los 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 los Sindicatos firmantes de RTSA, 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 RTSA se compromete a proseguir con el plan de actuación respecto a las empresas contratistas.
  - a) Formación del personal de empresas contratistas: RTSA definirá los mínimos de Seguridad 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 RTSA.
  - 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, etcétera.

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 esta se realiza en condiciones seguras.
  - c) Planificación de seguridad por los contratistas: el contratista, estará obligado a realizar un plan de seguridad de los riesgos que deberá incluir la designación de un responsable de seguridad, la descripción de riesgos, las medidas de prevención, la acreditación de que los trabajadores del contratista y de posibles subcontratistas están debidamente formados en prevención e informados de los riesgos existentes en el trabajo, el plan de inspecciones y cualquier otro requisito legalmente exigible desde el punto de vista de seguridad.
  - d) Medidas de coordinación: para garantizar la coordinación de actividades de RTSA 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 estos.
    - 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.
  - e) Vigilancia y control: los contratistas deberán comunicar a RTSA 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 RTSA, los requerimientos de los permisos de trabajo y los planes de seguridad de las empresas contratistas.
  - f) Comité de Seguridad y Salud: el Comité de Seguridad y Salud único del Campus de Méndez Álvaro como centro de trabajo único, comprende 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. Este Comité de Seguridad y Salud estará compuesto por catorce miembros, designados por la Empresa, y el mismo número

ro 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 el Comité de Empresa del centro de trabajo de Campus, en al menos una de las empresas ubicadas en Méndez Álvaro, 44, y ello con el fin de garantizar y promover la participación de las opciones sindicales con presencia en dicho centro de trabajo en las políticas que sobre esta materia se lleven a cabo en el Campus.
2. Adicionalmente, cada opción sindical tendrá asignados, en función de la representatividad en los Comités de empresa de Campus, el número de Delegados de Prevención integrantes del Comité de Seguridad y Salud que le corresponda, hasta alcanzar el número total de catorce.

Art. 32. *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 los riesgos en los centros de trabajo, que permita la planificación de actuaciones preventivas con objeto de eliminar o controlar y reducir dichos riesgos.

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

32.1. De la acción preventiva. La acción preventiva estará inspirada en los siguientes principios:

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

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

La planificación de la prevención, que se realizará cumpliendo los mecanismos de información 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 1561/1995 de 21 de septiembre en relación con las limitaciones de los tiempos de exposición al riesgo.

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

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

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

En cuanto a sustancias químicas se aplicarán en los lugares de trabajo los límites de exposición indicados en el “Documento sobre Límites de Exposición Profesional para Agentes Químicos en España” y su aplicación se realizará con los criterios establecidos en dicho documento, publicado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

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

32.4. Protección de 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 este se llevará a cabo, previa consulta de los trabajadores, en el siguiente orden:

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

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

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

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

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

Este grupo de trabajo deberá presentar a la CSS un informe indicando los progresos realizados.

32.5. Protección a los menores: en cumplimiento, aplicación y desarrollo de la legislación 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.

32.6. 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.

32.7. 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:

- Solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento salvo en aquellos casos en que, previa consulta a los representantes de los trabajadores, se consideren imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud de un trabajador puede entrañar peligro para él mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa, o cuando venga establecido por disposición legal.
- Se llevará a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad, la dignidad del trabajador y la confidencialidad de toda información relacionada con su estado de salud.
- Los datos relativos a la vigilancia de la salud serán puestos en conocimiento del trabajador y no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en su perjuicio.
- Se llevará a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.
- Los reconocimientos médicos serán a cargo de la empresa.

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

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

Art. 33. *Información, consulta y participación.*—Los derechos de información, consulta y participación forman parte del derecho de todos los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

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

- La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que estas 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.
- La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la designación de los trabajadores encargados de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo. En este último caso se estará a lo previsto en el artículo 1.4 del Real Decreto 604/2006.
- La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.
- El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.
- Cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores.
- Todo ello en los términos y condiciones establecidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

En caso de accidente muy grave el presidente del Comité de Seguridad y Salud del Acuerdo Marco deberá informar del mismo a los coordinadores de Seguridad y Salud integrantes de dicha Comisión.

Art. 34. *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. 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.

1. Competencias y facultades.
  1. Son competencias de los delegados de prevención:
    - a. Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
    - b. Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
    - c. Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 28 del IV Acuerdo Marco.
    - d. Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

En las empresas que, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 38 de LPRL, no cuenten con comité de seguridad y salud por no alcanzar el número mínimo de trabajadores establecido al efecto, las competencias atribuidas a aquel en la LPRL serán ejercidas por los delegados de prevención.

2. En el ejercicio de las competencias atribuidas a los delegados de prevención, estos estarán facultados para:
  - a. Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como, en los términos previstos en el artículo 40 LPRL, a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.
  - b. Tener acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de LPRL, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los artículos 18 y 23 de LPRL. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, Solo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.
  - c. Ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores, una vez que aquel hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.
  - d. Recibir del empresario las informaciones obtenidas por este procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 40 de LPRL en materia de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
  - e. Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.
  - f. Recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin efectuar propuestas al empresario, así como al comité de seguridad y salud para su discusión en el mismo.
  - g. Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de actividades a que se refiere el apartado 3 del artículo 21 de LPRL.
3. Los informes que deban emitir los delegados de prevención a tenor de lo dispuesto en la letra c) del apartado 1 de este artículo, deberán elaborarse en un plazo de

quince días, o en el tiempo imprescindible cuando se trate de adoptar medidas dirigidas a prevenir riesgos inminentes. Transcurrido el plazo sin haberse emitido el informe, el empresario podrá poner en práctica su decisión.

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

3. Crédito horario: será de aplicación a los delegados de prevención lo previsto en el artículo 37 de la Ley de Prevención 31/1995. Lo previsto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores en materia de garantías será de aplicación a los delegados de prevención en su condición de representantes de los trabajadores. El tiempo utilizado por los delegados de prevención para el desempeño de las funciones previstas en la Ley de Prevención 31/1995 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.

En todo caso, será de aplicación lo establecido en la disposición adicional segunda de este convenio.

#### Art. 35. *Formación en materia de prevención.*

35.1. 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.

Solo los trabajadores que hayan recibido información suficiente y adecuada podrán ser asignados a puestos de trabajo con riesgos específicamente graves.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evaluación de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, contemplar las posibles situaciones de emergencia y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

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

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

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

Art. 36. *Plan de Actuación respecto a las Empresas Contratistas.*—A fin de alcanzar el nivel más alto posible de seguridad en nuestra actividad y conseguir que nuestros empleados, contratistas y personas del entorno estén protegidos de riesgos para su seguridad y salud, la dirección de RTSA se compromete a proseguir con el plan de actuación respecto a las empresas contratistas, incluidas dentro del ámbito de aplicación del VII Acuerdo Marco.

Art. 37. *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.

## TÍTULO VII

### Solución extrajudicial de conflictos

Art. 38. *Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales.*—Las partes firmantes del presente convenio se adhieren expresamente al Acuerdo Interprofesional sobre

la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y a su reglamento. La solución de los conflictos que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento, sin perjuicio de lo establecido en el presente Título sobre intervención previa de la Comisión de Garantía del Convenio y de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Marco.

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

Art. 39. *Procedimientos.*—Se establecen los siguientes procedimientos:

- Intervención de la Comisión de Seguimiento del presente convenio.
- Intervención de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Marco.
- Mediación.
- Arbitraje.

Las soluciones alcanzadas en cualquiera de las cuatro instancias reguladas en el presente título surtirán eficacia general o frente a terceros, siempre que reúnan las condiciones de legitimación establecidas en los artículos 87, 88, 89.3 y 91 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y 152 y 154 de la Ley de Procedimiento Laboral.

- A) Intervención previa de la Comisión de Seguimiento de este convenio: la aplicación de los procedimientos previstos en el presente título para la solución extrajudicial de los conflictos laborales de ámbito no superior a la empresa, requerirá la previa sumisión del conflicto ante la Comisión de Seguimiento. No obstante, los únicos procedimientos de mediación y arbitraje válidos son los previstos en el presente título.
- B) Funciones de solución extrajudicial de conflictos laborales de la Comisión de Seguimiento del VII Acuerdo Marco: el Estudio y debate de la cuestión en conflicto por parte de la Comisión de Seguimiento del VII Acuerdo Marco será paso previo imprescindible para la aplicación de los mecanismos previstos en los artículos siguientes, cualquiera que sea el ámbito del conflicto. Los acuerdos alcanzados en el ejercicio de esta función previa, tendrán la misma fuerza de obligar que se atribuye a los acuerdos en mediación y a los laudos arbitrales en el presente título. Durante el período fijado para el estudio y debate de la cuestión, las partes se abstendrán de adoptar cualquier otra medida dirigida a la solución del conflicto, incluidos la huelga y el cierre patronal. El plazo para la finalización del presente procedimiento será de diez días, salvo en caso de intervención previa a una huelga, en que será de setenta y dos horas, y en el supuesto de discrepancia durante el período de consultas del procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo, que será de siete días.
- Si, transcurridos los plazos establecidos respectivamente para cada uno de los supuestos contemplados desde la interposición del conflicto ante la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Marco, esta no se hubiera podido reunir, se dará por cumplido este trámite.
- C) La mediación: el procedimiento de mediación será obligatorio cuando lo solicite una de las partes legitimadas. No obstante, la mediación será preceptiva como requisito preprocesal para la interposición de una demanda de conflicto colectivo ante la Jurisdicción Laboral por cualquiera de las partes.

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

En los supuestos previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores, deberá agotarse el procedimiento de mediación para resolver las discrepancias que hubieran surgido durante el período de consultas, si así lo exigiera al menos una de las partes, sin que ello implique ampliación de los plazos legales. La legitimación para solicitar la mediación corresponde, una vez agotados los trámites previos de resolución fijados en los epígrafes A) y B), a una u otra parte de las representadas en la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Marco.

Será el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid el que actúe como mediador. La mediación comenzará de inmediato, y no estará sujeta a reglas especiales, salvo las que expresamente fije el mediador. El plazo para la finalización del procedimiento será de diez días, salvo en caso de mediación previa a una huelga, en que será de setenta y dos horas.

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

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

Procedimiento específico en los supuestos de huelga.

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

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

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

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

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

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

- D) El arbitraje: mediante el procedimiento de arbitraje las partes en conflicto acuerdan voluntariamente encomendar a un tercero sus divergencias y aceptar de antemano la solución que este dicte. El procedimiento de arbitraje podrá promoverse sin agotamiento previo del de mediación, o durante su transcurso, o tras su finalización. La legitimación para promover el procedimiento de arbitraje y para acordar su aplicación corresponde a la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Marco, por acuerdo unánime de las partes en ella representadas.

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

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

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

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

El arbitraje finalizará con uno de los siguientes resultados:

- Emisión del laudo arbitral: La resolución arbitral será vinculante e inmediatamente ejecutiva desde su recepción en la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Marco, quien la remitirá a la Autoridad Laboral para su depósito, registro y publicación cuando ello proceda. Solo será recurrible, por la vía prevista en el artículo 65.4 de la Ley de Procedimiento Laboral, en los supuestos previstos en el citado artículo.
- El Laudo arbitral tiene los efectos del Convenio Colectivo en el ámbito de representación de las partes, y excluye cualquier otro procedimiento, demanda de conflicto colectivo o huelga sobre la materia resuelta.
- Renuncia del árbitro designado o imposibilidad acreditada de emitir laudo. En tal caso se procederá a una nueva designación por el procedimiento descrito en el artículo anterior.

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

## TÍTULO VIII

### Infracciones y sanciones

Art. 40. *Facultad disciplinaria.*—Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones establecidas en el presente capítulo.

Art. 41. *Graduación de faltas.*—Las faltas cometidas por el trabajador se clasificarán, según su importancia, trascendencia e intención, en leves, graves y muy graves:

1. Faltas leves. Se considerarán faltas leves las acciones u omisiones siguientes:
  - a. Hasta tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante un período de un mes, si el retraso es superior a diez minutos e inferior a treinta.  
Con independencia de lo anterior y en cualquier caso no se abonará la retribución correspondiente a la jornada no realizada.
  - b. Faltar un día al trabajo sin justificar.
  - c. No cursar en tiempo oportuno, el documento correspondiente, cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
  - d. No atender el público con la corrección y diligencia debidas.
  - e. No comunicar a la dirección de la empresa la residencia y domicilio, así como los cambios en los mismos.
  - f. Pequeños descuidos en la conservación del material o utillaje.
  - g. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada y sin notificación al inmediato superior, aun cuando sea por breve tiempo. Si dicho abandono implicara riesgo de perjuicio de consideración a la Empresa o de accidentes o constituyera un quebranto de la disciplina, podrá ser considerada la falta como grave o muy grave.
  - h. No asistir a los reconocimientos médicos anuales o a aquellos otros para los que se fuera requerido por el servicio médico como consecuencia de procesos de incapacidad transitoria.
  - i. Fumar en los lugares no expresamente autorizados, de acuerdo con la Ley 28/2005, salvo lo previsto en el art.35.3 apartado m).
2. Faltas graves. Se considerarán faltas graves las acciones u omisiones siguientes:
  - a. Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un mes, si el retraso es superior a diez minutos e inferior a treinta.  
Con independencia de lo anterior y en cualquier caso no se abonará la retribución correspondiente a la jornada no realizada.

- b. Ausencia o retrasos superiores a treinta minutos, sin causa justificada, por dos días durante un período de treinta.
  - c. Faltar dos días al trabajo en un período de treinta sin justificación.
  - d. No comunicar, con la puntualidad debida, los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social, a la Hacienda Pública, al plan de pensiones o tener cualquier repercusión económica. La falta maliciosa en estos datos se considerará como falta muy grave.
  - e. Entregarse a juegos, distracciones o dormir durante la jornada de trabajo. Si la falta se cometiera en un puesto de responsabilidad podrá calificarse como muy grave.
  - f. La simulación de enfermedad o accidente.
  - g. La desobediencia a los superiores en materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina, o de ello se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá calificarse como falta muy grave.
  - h. Simular la presencia de otro trabajador, firmar o fichar por él.
  - i. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
  - j. La imprudencia en el trabajo. Si implicase riesgo de accidente para las personas o las instalaciones, podrá calificarse como falta muy grave.
  - k. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas o materiales de la empresa.
  - l. La embriaguez o toxicomanía ocasional durante el trabajo. Si de ello se derivara peligro para las personas o instalaciones podrá calificarse falta muy grave.
  - m. La reincidencia en faltas leves, excluida la de puntualidad, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de los tres meses siguientes a la sanción anterior.
3. Faltas muy graves. Se considerarán faltas muy graves las acciones u omisiones siguientes:
- a. Más de quince faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en un período de seis meses o treinta durante un año, si el retraso es superior a diez minutos e inferior a treinta.  
Con independencia de lo anterior y en cualquier caso no se abonará la retribución correspondiente a la jornada no realizada.
  - b. Faltar más de tres días al trabajo, durante un período de sesenta días, sin causa que lo justifique.
  - c. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y hurto o robo, tanto a la empresa como a sus trabajadores o a cualquier otra persona, dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
  - d. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, vehículos, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, vestuario, documentos o cualquier otra propiedad de la compañía.
  - e. La embriaguez habitual o toxicomanía durante el trabajo.
  - f. Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados o revelar datos de reserva obligada.
  - g. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o faltas graves de respeto o consideración a los superiores, compañeros, subordinados y sus familiares, así como a personas ajenas a la empresa con ocasión de la actividad laboral.
  - h. Causar accidente grave por negligencia o imprudencia.
  - i. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
  - j. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.
  - k. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
  - l. Introducir en el centro de trabajo armas de cualquier clase.
  - m. Fumar o encender fuego en cualquier zona no autorizada oficialmente por razones de seguridad.
  - n. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los doce meses siguientes de haber sido sancionado lo anterior.
  - ñ. El abuso 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.
  - o. Ordenar expresamente la realización de trabajos o tareas en forma tal que implique la vulneración de los procedimientos escritos con riesgo grave para las personas o las instalaciones.

Art. 42. *Sanciones.*—Las sanciones que podrá imponer la dirección, atendiendo a la gravedad de la falta y según las circunstancias que concurran en cada caso, serán las siguientes:

- Por faltas leves:
  - Amonestación verbal.
  - Amonestación por escrito.
  - Suspensión de empleo y sueldo por tiempo de un día.
- Por faltas graves:
  - Suspensión de empleo y sueldo por tiempo no superior a quince días.
- Por faltas muy graves:
  - Suspensión de empleo y sueldo por tiempo no superior a sesenta días.
  - Despido disciplinario, en los supuestos en que la falta se califique en grado máximo.

Art. 43. *Procedimiento.*

1. La sanción de faltas requerirá la comunicación escrita y motivada al trabajador.
2. La sanción de faltas muy graves requerirá la previa instrucción de un procedimiento contradictorio sumario, con audiencia voluntaria del trabajador afectado y del comité de empresa, teniendo este último un plazo de quince días naturales para emitir informe previo a la resolución del expediente.

Durante la sustanciación de este expediente, la dirección de la empresa podrá acordar la medida cautelar de suspensión de empleo.

3. La dirección de la empresa informará al comité de empresa sobre las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves.

4. Cuando el trabajador esté afiliado a un sindicato será de aplicación lo previsto en el punto 2, en los casos y con el procedimiento establecido en el mismo, sustituyendo la audiencia del comité de empresa por la del delegado sindical. Asimismo, se informará al delegado sindical en los supuestos previstos en el punto 3.

5. Tratándose de delegado sindical o miembro del comité de empresa o delegado de personal, se estará a lo dispuesto con carácter específico en la LOLS y ET.

Art. 44. *Prescripción.*—Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días, contados 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.

## TÍTULO IX

### Derechos sindicales

Art. 45. *Derechos Sindicales.*

45.1. Acción Sindical: con carácter general, las partes se remiten a la normativa contenida en la Ley Orgánica 11/1985, 2 de agosto, de Libertad Sindical y demás disposiciones que puedan promulgarse.

Además como complemento de lo anterior, se acuerda:

- 1.1. Delegados sindicales: cada sindicato firmante del presente convenio, tendrá derecho a la designación de un delegado sindical con un crédito de 40 horas mensuales para el desarrollo de sus actividades sindicales.
- 1.2. Bolsa global de horas sindicales: los sindicatos con presencia en los órganos de representación del personal, dispondrán de una bolsa global de horas sindicales, resultado de la acumulación de horas sindicales reconocidas a los miembros del comité de empresa, delegados de personal, delegados sindicales y las específicas reconocidas a la sección sindical.

Esta bolsa podrá ser utilizada por los delegados sindicales, miembros del comité de empresa y representantes de los órganos de dirección del sindicato. En el caso de que la persona que se designe como Delegado/Delegada Sindical fuese miembro del Comité de Empresa, se acumularán las horas sindicales que correspondan por ambas representaciones.

Para ausentarse de su puesto de trabajo, en uso del crédito de horas mensuales, los representantes de los trabajadores deberán comunicarlo a la Dirección de Re-

cursos Humanos con una antelación de 48 horas, pudiendo ser de 24 horas en casos urgentes y justificados.

45.2. Comité de Empresa: los derechos de representación unitaria del personal serán ejercidos por el comité de empresa o delegados de personal, según lo establecido en la Ley 8/1980 de 10 de marzo. Como complemento de lo regulado en esta Ley, se establece lo siguiente:

2.1. Competencias:

- a) Ser informado sobre las sanciones impuestas por faltas graves, muy graves y, en especial, en supuestos de despidos.
- b) Informará sobre todas las reclamaciones que se produzcan en materia de clasificación de personal.
- c) Con independencia de la información a la que tiene derecho el comité de empresa según la Ley 8/1980 y lo indicado en los dos puntos anteriores, el comité de empresa podrá solicitar, a través de la Dirección de Recursos Humanos, cualquier otra información que considere conveniente a sus fines de representación, debiendo serle facilitada por la dirección de la empresa, a menos que por tratarse de materias reservadas, de cuyo conocimiento pudieran derivarse perjuicios a los intereses generales de la empresa, aconsejase no acceder a la petición, en cuyo caso se expondrán las razones oportunas al comité, dentro de los ocho días siguientes a la fecha de recepción de la solicitud.
- d) En relación a la información recibida por el comité, este podrá realizar estudios que emitirá a la dirección de la empresa, sin que, en ningún caso, tengan los mismos caracteres vinculantes.

2.2. Garantías: todos los miembros del comité de empresa y delegados de personal ostentarán el derecho a la instrucción previa de expediente disciplinario antes de imponerles cualquier tipo de sanción.

En dicho expediente, en el que se deberán concretar los hechos que lo motivan, se designará un instructor y un secretario designados respectivamente por la dirección y el comité de empresa.

La incoación del expediente se comunicará al interesado en el plazo de los tres días siguientes a su comienzo, con traslado del pliego de cargos que se le imputan, concediéndole un plazo de tres días para que formalice su pliego de descargos con la proposición de pruebas que se estimen oportunas.

Podrá imponerse con carácter cautelar y con imperiosas razones de disciplina colectiva la suspensión de empleo y sueldo al expedientado.

En el expediente, se dará en todo caso, audiencia al comité de empresa, que emitirá el informe correspondiente.

El expediente se concluirá necesariamente en el plazo máximo de 20 días, tras los cuales se impondrá la sanción correspondiente o se sobreseerán las actuaciones.

En todos los casos, los plazos se entenderán referidos a días laborables.

45.3. Derecho de reunión: el comité de empresa, por propia iniciativa o a petición suscrita por el 25 por 100 de la plantilla del centro, podrá convocar asambleas generales que se celebrarán, fuera de horas laborables, en el centro de trabajo y en local adecuado que facilitará la empresa de acuerdo con sus posibilidades.

Excepcionalmente, el comité de empresa podrá solicitar, por circunstancias especiales, la realización de asambleas dentro de la jornada de trabajo. La Dirección de Recursos Humanos, a la vista del informe o datos que aporte el comité, autorizará o denegará dicha solicitud.

El secretario del comité de empresa comunicará a la dirección, con una antelación de 72 horas, que podrá reducirse a 48 si razones de urgencia así lo aconsejan, la convocatoria de dicha asamblea, facilitando el oportuno orden del día, a efectos meramente informativos.

#### DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. *Acuerdo Marco*.—Las partes firmantes de este convenio colectivo expresamente declaran que forma parte integrante del mismo el VII Acuerdo Marco del Grupo Repsol vigente, firmado entre la Dirección de dicho Grupo y las Organizaciones Sindicales más representativas en el mismo. Todo ello con la naturaleza, ámbito y vigencia que en el texto del Acuerdo Marco se establezcan.

Segunda. *Plan de Pensiones.*—En cumplimiento y aplicación de lo dispuesto en el VII Acuerdo Marco, se suprime el período de carencia, con efectos desde 1 de enero de 2015 para acceder a la condición de participe en el Plan de Pensiones de RTSA.

(VII AM) Se creará una mesa técnica que tenga como objetivo estudiar la viabilidad de agrupar los Planes de Pensiones bajo la fórmula de Planes de pensiones de promoción conjunta.

#### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. *Empleo.*—Las partes firmantes de este IV Convenio Colectivo acuerdan la garantía de estabilidad en el empleo en los términos del VII Acuerdo Marco.

Sin perjuicio de lo establecido en el apartado c) del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, el contrato de interinidad podrá concertarse para sustituir a trabajadores que estén disfrutando sus vacaciones

Segunda. *Calendario laboral.*—Se mantendrán a título personal las condiciones de calendario y horario de aquellos trabajadores que manifestaron expresamente su deseo de mantener las condiciones anteriores a la implantación de este Acuerdo. Estas personas podrán adherirse al nuevo calendario y horario en 2015, para lo cual deberán comunicarlo al SAE dentro del último trimestre de 2014.

Tercera. *Otros.*—Creación de una mesa de estudio para que, durante la vigencia del Convenio analice la evolución del modelo DyD.

Se implantará un sistema de retribución flexible (FLEX) para todo el personal. Se acuerda extender el producto cheque guardería a RTSA.

#### ANEXO I

### CONDICIONES QUE REGULAN LA CONSERVACIÓN DE DERECHOS CONSOLIDADOS POR TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE PLANTILLA RTSA QUE A LA FECHA DE ENTRADA EN VIGOR DE ESTE CONVENIO COLECTIVO SE RIGEN POR LAS CONDICIONES DE CONVENIOS DE SUS EMPRESAS DE ORIGEN

Los trabajadores de plantilla de RTSA quedan vinculados por el presente convenio colectivo desde su fecha de efectividad. No obstante, se establece el principio de respeto a las condiciones más beneficiosas en su conjunto que pudieran venir disfrutando a título individual o colectivo, tanto en los aspectos económicos, de jornadas y horarios, beneficios sociales y cualesquiera otros a los trabajadores y trabajadoras de RTSA que se rigen por las condiciones del convenio de su empresa de procedencia, condiciones que les seguirán siendo de aplicación en el futuro. A fin de homogeneizar en lo posible las condiciones del personal de RTSA, los trabajadores y trabajadoras que conserven condiciones particulares podrán ser destinados en el futuro a vacantes del mismo grupo profesional y localidad en sus empresas de origen.

A continuación se relacionan los principales supuestos que serán de aplicación y que tendrán tratamiento individual, en el caso de que algún trabajador o trabajadora afectada por el párrafo anterior deseara transformar las condiciones que le vinieran siendo de aplicación por las contenidas en este Convenio Colectivo. Se establece un período de dos meses a contar desde la firma de este convenio, plazo durante el cual los trabajadores podrán ejercer su opción de cambio aplicando las condiciones recogidas en este anexo. Transcurrido ese plazo, el cambio se hará por negociación individual.

Este anexo no será aplicable a los casos de movilidad de trabajadores de otras empresas a RTSA no derivados de la entrada en vigor del nuevo convenio. Los futuros ingresos procedentes de otras empresas del grupo llevarán aparejada la transformación de condiciones a este convenio, según dispuesto en el Acuerdo Marco.

Las condiciones disfrutadas a título personal se entienden como un todo, de modo que en caso de opción por su mantenimiento no podrá reclamarse la aplicación de regímenes más beneficiosos en aspectos concretos recogidos en este convenio.

1. Antigüedad: se compensará a título individual la diferencia entre las percepciones que se hubieran generado por este concepto en su empresa de origen en la totalidad de su vida laboral estimada, con las percepciones que se percibirán por este concepto en Repsol Trading, SA. Dicha compensación global se repartirá entre los años que resten desde el momento del pase y el final estimado de la vida laboral consolidándose como plus de vinculación.

En cuanto a la antigüedad ya consolidada en el momento del pase a Repsol Trading, SA, se compensará en el plus de vinculación la diferencia entre las cantidades percibidas por este concepto en la empresa de origen y la cantidad que corresponda por los valores establecidos en Repsol Trading, SA.

Si se estuvieran devengando trienios en la empresa de origen, se respetará la modalidad con el valor de 525,20 para el año 2014.

Si se estuvieran devengando quinquenios en la empresa de origen, se respetará la modalidad con el valor establecido en el punto 24.4 de este convenio.

2. Progresión: los empleados procedentes de las empresas del grupo que tuviesen una progresión salarial definida automáticamente a fecha en que se produzca el pase la verán respetada, salvo que fuera más favorable la aplicación del esquema de progresión de RTSA. Para ello, se incrementará el complemento de desarrollo en las cantidades que correspondan.

En aquellos casos en que el grupo profesional consolidado por el trabajador no coincida con el del puesto que desempeña, se le respetará a título personal.

3. Ayudas y becas: se mantienen a título personal las ayudas para discapacitados físicos, psíquicos y sensoriales a que se tuviera derecho en el momento del pase, en la cuantía y condiciones establecidas.

Para aquellos empleados con hijos que en el momento del pase perciban ayuda escolar en las empresas de origen, se integrará en el complemento regularización empresa de origen el importe resultante de calcular las cantidades que percibiría por dicha ayuda hasta la edad de 23 años por hijo, dividido entre el número de años que le resten al trabajador hasta el final de su vida laboral estimada.

Se mantendrán a título personal las asignaciones por ayuda de estudios del trabajador que se estén disfrutando en el momento del pase hasta la fecha prevista de finalización de los mismos, mientras se cumplan los requisitos establecidos en la empresa de origen.

4. Jornada y vacaciones: se mantendrán a título personal las jornadas anuales inferiores o superiores a las recogidas en este convenio. Los ajustes precisos se efectuarán con carácter diario.

Para la determinación del calendario anual en la forma que se recoge en el artículo 15 del convenio colectivo de Repsol Trading, SA, el personal de jornada ordinaria podrá disfrutar un total de seis días anuales adicionales a los días de vacaciones, que deberán disfrutarse en el año en curso y, en todo caso, no más tarde de la primera quincena de enero del año siguiente. Se exceptúa de este cómputo el ajuste de jornada de los días 24 y 31 de diciembre en los años que corresponda.

No obstante, en los casos en que el trabajador tuviese reconocido un número de días de vacaciones superior a 22, el exceso deberá ser disfrutado conforme al régimen de puentes y turnos de Navidad mencionados en el artículo 15 de este convenio. Así mismo, si una vez aplicado lo anterior, existiera un remanente de días por encima de 22, estos se disfrutarán de acuerdo al régimen general de vacaciones indicado en dicho artículo.

Cada dirección organizará el disfrute de los puentes y turnos de Navidad de forma que queden cubiertos debidamente los servicios, por lo que deberán repartirse de manera que siempre estén trabajando en torno al 50 por 100 de las personas de cada dirección.

#### 5. Retribuciones.

5.1. Salario base: se aplicará el nivel más próximo que corresponda en la tabla en función del salario y grupo profesional del trabajador. El salario base integrará además el antiguo plus de asistencia y la bonificación de cuotas a la Seguridad Social que tienen algunos empleados.

5.2. Complemento de Regularización de Empresa de Origen: las retribuciones y complementos consolidados en la empresa de origen que no tengan cabida en el sistema retributivo de RTSA se compensarán mediante la fijación de un "Complemento de Regularización de Empresa de Origen", no absorbible y revalorizable (salvo que el concepto que compense ya estuviera congelado en origen).

5.3. Número de pagas: se aplicará lo previsto en el punto 25 del convenio colectivo de Repsol Trading, SA.

#### 6. Beneficios Sociales:

6.1. Plan de Pensiones: a los trabajadores procedentes de las empresas del grupo que tengan reconocida la aportación al plan de pensiones anterior al 16 de julio de 1997 se les aplicará la tabla correspondiente al reglamento de Repsol Trading, SA.

Si el porcentaje que tuvieran reconocido en el reglamento de origen fuese superior, la diferencia se compensaría en el concepto de Complemento regularización empresa de origen.

- 6.2. Seguro médico: los trabajadores procedentes de otros convenios podrán optar bien por incorporarse a la póliza en las condiciones previstas en el artículo 26.7, o bien por mantener sus condiciones particulares, o bien por entrar en la póliza incorporando en su complemento de empresa de origen el equivalente económico del eventual mejor tratamiento de su convenio anterior.
- 6.3. Subvención comida: LOS importes superiores a lo previsto en el artículo 26.3 se incorporarán al complemento de empresa de origen.
- 6.4. Préstamos: RTSA se subrogará en las obligaciones contraídas respecto de aquellos empleados que tuvieran concedido un préstamo en su empresa de origen.

## ANEXO II

## DISTRIBUCIÓN POR NIVELES RETRIBUTIVOS SEGÚN GRUPOS PROFESIONALES

GRUPO PROFESIONAL	NIVEL DE ENTRADA	NIVEL BÁSICO	NIVELES DE DESARROLLO
Técnico Superior	9	8	7 a 1
Técnico Medio	11	10	9 a 3
Técnico Ayudante	15	14	13 a 7
Administrativo	15	14	13 a 7
Oficial Cualificado	15	14	13 a 7

## ANEXO III

## TABLA DE NIVELES SALARIALES 2014

SALARIO BASE						
Nivel	2013	2014	TS	TM	TA	ADM/O. C.
1	67.461,81 €	67.866,58 €	1			
2	62.422,87 €	62.797,41 €	2			
3	57.785,01 €	58.131,72 €	3	3		
4	53.335,19 €	53.655,20 €	4	4		
5	49.762,80 €	50.061,38 €	5	5		
6	46.503,77 €	46.782,79 €	6	6		
7	42.367,33 €	42.621,54 €	7	7	7	7
8	38.794,94 €	39.027,71 €	8	8	8	8
9	35.661,25 €	35.875,22 €	9	9	9	9
10	32.401,18 €	32.595,59 €		10	10	10
11	29.503,52 €	29.680,54 €		11	11	11
12	27.659,55 €	27.825,51 €			12	12
13	25.815,56 €	25.970,46 €			13	13
14	23.708,19 €	23.850,44 €			14	14
15	21.864,23 €	21.995,41 €			15	15

## ANEXO IV

## DESARROLLO PROFESIONAL

1. *Objetivos.*—El desarrollo profesional tiene como objetivo favorecer y estimular la promoción profesional a través del propio trabajo, respetando los derechos profesionales del trabajador, y tratando de lograr:

- La potenciación de las competencias profesionales y de la aportación individual en el desarrollo de su actividad, a fin de responder a la naturaleza y características de los Objetivos que tiene que desarrollar la organización en las condiciones adecuadas de eficacia, productividad y competitividad.
- La motivación personal y laboral a través de una posibilidad real de desarrollo profesional y consecuente promoción económica.

2. *Definición.*—El desarrollo profesional tiende a instrumentalizar las acciones necesarias que permitan el desarrollo potencial del personal en base a las necesidades existentes en la Organización.

Supone el conjunto de acciones que efectúa el trabajador, encaminadas a facilitar su promoción en el propio puesto de trabajo, mejorando, al mismo tiempo, la capacidad de la Empresa para desarrollar sus objetivos, o bien su propio desarrollo profesional, de forma que le capaciten para el desarrollo de funciones de un Grupo profesional superior.

En el desarrollo de Carreras Profesionales, se distinguen, pues, dos modalidades: el mismo Grupo o a distinto Grupo profesional superior.

El tratamiento económico se realizará mediante la progresión dentro de la Tabla de Niveles, pudiendo asignarse al trabajador un Complemento Desarrollo cuando el montante económico consolidado por el trabajador sea inferior a la diferencia entre su nivel de desarrollo y el inmediato superior. Los módulos económicos que correspondan por desarrollo de carreras profesionales se acumularán en este complemento hasta consolidar el nivel superior.

El exceso, si lo hubiere, tendrá la misma consideración del Complemento Desarrollo.

Cuando, como consecuencia de una acción de desarrollo profesional, el trabajador pase a ocupar un puesto de Grupo Profesional con Nivel Básico Superior, pasará a consolidar el del nuevo Grupo. Si el trabajador tiene ya consolidado un nivel salarial superior, como consecuencia de acciones de desarrollo profesional, se le asignará un nivel superior al que tuviera, con el tope del nivel máximo de desarrollo del Grupo Profesional, una vez transcurrido un año de consolidación en el puesto.

3. *Ámbito de aplicación.*—El ámbito de aplicación está constituido por todos los trabajadores de la empresa sujetos este convenio.

Queda excluido el grupo de Técnicos Superiores.

4. *Procedimiento.*—Las acciones de desarrollo profesional se programarán en razón de las necesidades organizativas de la empresa y a las disponibilidades presupuestarias.

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

Estas acciones se realizarán de acuerdo al siguiente procedimiento:

- 1) Aprobación del programa de desarrollo profesional, determinándose:
  - Disponibilidades presupuestarias.
  - La necesidad organizativa que pretende cubrirse con la acción de desarrollo.
  - El objetivo de la acción de desarrollo profesional (asunción de nuevas responsabilidades y funciones).
  - El perfeccionamiento del puesto, a partir del desarrollo de competencias y la especialización.
  - El número de participantes en la acción.
  - El tratamiento económico.
- 2) Elaboración del programa de formación o adaptación:
  - Estos programas incluirán contenidos teóricos y prácticos, así como la adaptación necesaria a las nuevas funciones y responsabilidades.
  - El contenido de estos programas se establecerá atendiendo a los objetivos de cada acción de desarrollo profesional: contenido de las nuevas funciones asumidas.

- 3) Selección de participantes, conforme a los criterios que se establezcan en cada convocatoria.
  - 4) Desarrollo de los programas de formación:
    - Los programas se realizarán, en lo posible, dentro del horario de trabajo y se procurará que sean compatibles con el desempeño de las funciones de los participantes.
    - Se podrá incentivar la dedicación cuando se realice el curso fuera de la jornada, estableciendo previamente el tiempo máximo necesario para realizar la acción de formación teórica o de entrenamiento en el puesto.
    - En cada caso, se articularán los instrumentos que permitan evaluar la adecuación de los programas y controlar el progreso de los participantes.
  - 5) Puesta en práctica de los conocimientos.
  - 6) Evaluación de la adecuación del desempeño al contenido y aportación requeridos:
    - Se realizará por el mando, arbitrándose los mecanismos que aseguren la aplicación correcta y homogénea de los instrumentos de medida.
    - Las evaluaciones serán contrastadas y analizadas con los interesados.
    - Las evaluaciones tendrán carácter de estricta reserva.
    - Durante las acciones de desarrollo profesional se efectuarán las evaluaciones requeridas en los plazos prefijados en las convocatorias.
  - 7) Consolidación del nuevo contenido y aportación del puesto de trabajo.
  - 8) Aplicación del tratamiento económico: de acuerdo a las condiciones que se definen en cada convocatoria.
5. *Procedimiento de participación.*—Se constituirá una comisión mixta compuesta por un máximo de dos representantes de la dirección y dos representantes de los trabajadores, pertenecientes a la comisión de Garantía del convenio colectivo, con las siguientes competencias:
- Conocer e informar, con carácter previo a su aprobación, los programas de desarrollo de promoción profesional elaborados y definidos por la dirección en base a las necesidades organizativas y prioridades de la organización.
  - Estudiar el diseño de las acciones aprobadas: requisitos, fases, programas básicos de formación, y tratamiento económico de las mismas.
  - Comprobar que el cumplimiento de las distintas acciones se ajusta a lo acordado por las partes y a la programación previa realizada en cada caso.
  - Analizar y proponer soluciones a la dirección sobre las cuestiones que pudieran suscitarse en la aplicación de las distintas acciones y sobre posibles mejoras en el desarrollo del sistema.
  - Realizar propuestas encaminadas a favorecer el desarrollo del sistema.
  - Diseñar el instrumento o instrumentos de evaluación del desempeño a utilizar por el mando.
  - Velar por la no-discriminación del trabajador para su acceso al sistema, o por su pertenencia al mismo.
  - Conocer e informar, en su caso, con carácter previo a su aprobación, el encuadramiento de los puestos en los distintos grupos profesionales.
6. *Criterios.*—Se establece un criterio de valoración de todo el personal afectado en cada período de vigencia del convenio:
- El sistema de valoración será consensuada en la Comisión Mixta.
  - El jefe o el responsable directo del trabajo de la persona evaluada, evaluará a sus colaboradores y lo consensuará con la dirección.
  - Se valorarán promociones efectuadas en otros años.
  - Se valorará los años de experiencia en el puesto.

Una vez realizadas dichas valoraciones, la dirección de la empresa procederá a confeccionar un ranking sometido a consideración con las propuestas presentadas por la Representación Sindical en la Comisión Mixta.

Todos los datos de evaluación y ranking se tratarán con total confidencialidad y discreción en el seno de la Comisión Mixta. Esta podrá informar del resultado global:

- Importe de las DCP'S: es la mitad de la diferencia de importe entre dos niveles contiguos, ya sean del mismo grupo profesional o no. En el caso de que hubiera que aplicarse asignación superior/inferior sería analizado en la mesa de la comisión.

— Presupuesto: el presupuesto para las DCP'S se determinará a la firma del convenio colectivo durante la vigencia de este.

No serán con cargo a este presupuesto:

- Los desarrollos comprometidos en la empresa de origen.
- Las promociones a nivel básico automáticas.
- Las promociones necesarias para los movimientos internos derivados del sistema de jubilación parcial.
- Medio nivel automático a los 2 años de permanencia en el nivel básico.

## ANEXO V

## HORAS EXTRAORDINARIAS

HORAS EXTRAORDINARIAS				
Nivel	Base 2013	Extraordinaria 2013	Base 2014	Extraordinaria 2014
1	39,89 €	69,82 €	40,13 €	70,23 €
2	36,91 €	64,60 €	37,14 €	64,99 €
3	34,17 €	59,80 €	34,38 €	60,16 €
4	31,54 €	55,20 €	31,73 €	55,53 €
5	29,43 €	51,50 €	29,60 €	51,81 €
6	27,50 €	48,13 €	27,67 €	48,42 €
7	25,05 €	43,85 €	25,20 €	44,11 €
8	22,94 €	40,15 €	23,08 €	40,39 €
9	21,09 €	36,91 €	21,22 €	37,13 €
10	19,16 €	33,53 €	19,28 €	33,73 €
11	17,45 €	30,53 €	17,55 €	30,72 €
12	16,36 €	28,62 €	16,46 €	28,80 €
13	15,27 €	26,72 €	15,36 €	26,88 €
14	14,02 €	24,54 €	14,10 €	24,68 €
15	12,93 €	22,63 €	13,01 €	22,76 €

## ANEXO VI

**RETORNO AL ÁMBITO DE CONVENIO DEL PERSONAL EXCLUIDO  
DE CONVENIO NO DIRECTIVO**

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

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

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

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

## ANEXO VII

**GUÍA DE CONDUCTAS QUE PUEDEN FAVORECER LA APARICIÓN  
Y PREVENCIÓN DEL ACOSO (ANEXO I, VII ACUERDO MARCO)****1. INTRODUCCIÓN**

La existencia de un buen clima laboral y de entornos de trabajo saludables dentro del Grupo Repsol, es responsabilidad de todos cuantos formamos parte de la Compañía y, por tanto, la Dirección de la Empresa, la Representación Social y el conjunto de la plantilla debemos esforzarnos para alcanzar entornos de trabajo libres de cualquier tipo de comportamiento que pueda atentar contra la dignidad de las personas o exponer a las mismas a tratos ofensivos o degradantes.

En esta línea, el acoso laboral, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo hacia los trabajadores y trabajadoras constituyen algunas de las conductas más censurables hacia cualquier persona, creando además, un gran deterioro del entorno laboral y del bienestar psicosocial de los mismos. Las negativas consecuencias que produce cualquier tipo de acoso, tanto a la persona que lo sufre como en la organización donde tiene lugar, hace que sea necesario erradicar cualquier circunstancia favorecedora de las prácticas acosadoras.

En base al Protocolo de Acoso acordado por los miembros integrantes de la Mesa Técnica de Igualdad del Grupo Repsol, se ha elaborado la presente Guía, que se encuadra dentro del conjunto de compromisos del Plan de Igualdad, y que pretende proporcionar unas pautas de actuación que permitan, por un lado, favorecer la prevención de situaciones de este tipo y por otro, identificar las distintas formas en que pueden materializarse las conductas de acoso laboral, acoso sexual o acoso por razón de sexo.

La Mesa Técnica de Igualdad estudiará las posibles formas de difusión de esta Guía.

**2. NATURALEZA Y OBJETIVOS**

La presente Guía tiene un mero carácter divulgativo e informador. Su objetivo inmediato no es prescribir o sancionar conductas no previstas en el régimen disciplinario, sino informar a al conjunto de la plantilla de aquellos comportamientos que el Grupo Repsol considera no acordes con los valores de la Compañía y que por tanto deben evitarse, así como de aquellos comportamientos que deben favorecerse.

**3. CONCEPTO Y TIPOLOGIA**

A efectos de la presente Guía, se entiende por Acoso toda conducta o comportamiento no deseado, cuyo objetivo sea atentar contra la dignidad, la intimidad o la integridad física o moral de la persona creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Tomando como referencia el Protocolo de Acoso del Grupo Repsol, pueden identificarse diferentes tipos de acoso, según el entorno donde se origina.

<b>Acoso Descendente</b>	Cuando la presunta conducta proviene de una persona de cargo superior hacia otra de cargo inferior.
<b>Acoso Horizontal</b>	Cuando la presunta conducta se da entre personas de un mismo nivel jerárquico.
<b>Acoso Ascendente</b>	Cuando la presunta conducta proviene de una persona de cargo inferior hacia otra de cargo superior.

Así mismo, una vez señalados los diferentes tipos de acoso según su origen, es conveniente especificar la tipología de acoso según forma, u objetivo de la persona que lo ejerce.

<b>Acoso Laboral</b>	Se concibe 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 el entorno laboral.
<b>Acoso por Razón de Sexo</b>	Hace alusión a 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.
<b>Acoso Sexual</b>	Se considera acoso sexual cualquier comportamiento de naturaleza sexual, verbal o física, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida en que las conductas de acoso sexual no son deseadas por la persona que es objeto de ellas.

Conviene saber diferenciar las conductas de acoso de aquellos conflictos, discrepancias, discusiones, diferencias de opinión, etc., que puedan surgir, tanto de cuestiones relativas a las tareas (procedimientos de trabajo, etc.) como a las respectivas aficiones, gustos y preferencias (políticas, deportivas, etc.) que lleven a comportamientos que podrían etiquetarse como “molestos”, pero que no pueden ser considerados Acoso Psicológico en el Trabajo.

#### 4. COMPORTAMIENTOS QUE PUEDEN FAVORECER LA PREVENCIÓN DEL ACOSO

CONDUCTAS	APLICACIÓN
RESPECTO	Se promoverá un ambiente de respeto y corrección en el trabajo.
COMUNICACIÓN	No se admitirán actitudes tendentes al aislamiento o la reducción de la normal comunicación entre el personal de la plantilla.
DIGNIDAD DE LA PERSONA	No se tolerará ninguna actitud dirigida al descrédito de la reputación laboral o personal de cualquiera de los trabajadores y las trabajadoras.
DISCRECIÓN Y RESERVA	Las comunicaciones tendentes a rectificar la conducta de una persona de la plantilla o llamarle la atención por su inadecuado desempeño laboral, se harán de forma reservada.
UNIFORMIDAD Y REPARTO EQUITATIVO DEL TRABAJO	No arbitrariedad en la asignación o distribución de trabajo, tanto en la asignación excesiva, como en la no atribución de actividades.
OPORTUNIDADES DE FORMACIÓN Y PROMOCIÓN	Se velará para que todo el personal en igual situación de mérito, nivel y capacidad tenga similares oportunidades de formación y promoción laborales.
CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL	El disfrute de medidas de conciliación no será causa de discriminación laboral, ni de obstáculo en el desarrollo profesional.

### 5. COMPORTAMIENTOS QUE PUEDEN FAVORECER LA APARICIÓN DE SITUACIONES DE ACOSO LABORAL

CONDUCTAS	EJEMPLOS
<p>Para que exista acoso laboral, es necesario que se trate de un ataque malintencionado, sistemático y mantenido en el tiempo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Reducir tareas y/o responsabilidades a la persona sin justificación suficiente.</li> <li>* Asignar trabajos sin valor o utilidad alguna, o degradantes.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Menoscabar el esfuerzo personal o éxito profesional del trabajador o trabajadora y/o atribuirlo a otros factores o terceros.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Criticar constantemente o en exceso el trabajo.</li> <li>* Descalificar al trabajador o trabajadora.</li> <li>* Juzgar la labor que realiza de forma ofensiva.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Culpar a la persona de situaciones de las que no es responsable.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Burlarse o difundir comentarios maliciosos sobre la persona, incluyendo cuestiones ajenas al trabajo.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Abuso de autoridad (impedir hacer el trabajo, fijar objetivos inalcanzables, reducir excesivamente los plazos para llevar a cabo las tareas, intimidar o amenazar con degradación, despido o traslado).</li> </ul>
	<p>Realizar algún ataque para reducir las posibilidades de comunicación tales como:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Cambiar la ubicación del trabajador o trabajadora separándole de sus compañeros y compañeras (aislamiento).</li> <li>* Ignorar la presencia de la persona.</li> <li>* No dirigirle la palabra.</li> <li>* Restringir a los compañeros y compañeras la posibilidad de hablar con la persona afectada.</li> <li>* No permitir que la persona se exprese.</li> <li>* Evitar todo contacto visual.</li> <li>* Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos.</li> <li>* Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner moteos, etc.</li> <li>* Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.</li> </ul>	

### 6. COMPORTAMIENTOS QUE PUEDEN FAVORECER LA APARICIÓN DE SITUACIONES DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

<b>COMPORTAMIENTOS</b>	
<p>Conductas que traten de imposibilitar el ejercicio por parte del personal de los Derechos vinculados a algunas de las siguientes situaciones:</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Cuidado de familiares y asunción de cargas familiares.</li> <li>* Embarazo y Maternidad, Paternidad y Lactancia, riesgo por embarazo o riesgo durante la lactancia.</li> <li>* Presentación de reclamaciones destinadas a impedir la discriminación y a exigir la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.</li> </ul>
<p>La utilización de comentarios descalificadores basados en generalizaciones ofensivas para las mujeres o para otros grupos sociales que impliquen una minusvaloración sistemática de sus capacidades en el desempeño de sus funciones, así como conductas y comportamientos sexistas a través de actos, gestos o palabras, referidos o no, al desempeño de su labor diaria.</p>	
<p>Cualquier otro comportamiento que explícita o implícitamente suponga menoscabo, discriminación o abuso de la persona por razón de su sexo o condición sexual.</p>	
<p>El Hostigamiento, mediante conductas y actitudes de acción y efecto de hostigar por razón de género.</p>	

### 7. COMPORTAMIENTOS QUE PUEDEN FAVORECER LA APARICIÓN DE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL.

<p>Para que exista acoso sexual, es necesario que se trate de un ataque malintencionado, sistemático y mantenido en el tiempo.</p>	<p><b>Conductas verbales:</b> Insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; insistencia para participar en actividades sociales fuera del lugar de trabajo, después de que la persona objeto de la misma haya dejado claro que dicha insistencia es molesta e inoportuna; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectos o comentarios obscenos; llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual; comentarios sobre el físico de la persona o sobre su indumentaria.</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



	<b>Conductas no verbales:</b> Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas ofensivas, silbidos o hacer ciertos gestos; cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo, de contenido sexual.
	<b>Físicas:</b> Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo o innecesario.

La presente Guía se firmará en el ámbito de la Mesa Técnica de Igualdad del VI Acuerdo Marco, quien elevará la propuesta a la Comisión de Seguimiento del VI Acuerdo Marco y después se ratificará en la Comisión de Garantía de los distintos convenios colectivos.

Madrid, a 16 de julio de 2012

(03/17.652/15)

