

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 1** *RESOLUCIÓN de 12 de julio de 2016, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Repsol Exploración, Sociedad Anónima” (código número 28008952011995).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Repsol Exploración, Sociedad Anónima”, suscrito por la comisión negociadora del mismo, el día 4 de mayo de 2016, 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 2/2015, de 23 de octubre, y en el artículo 14 del Decreto 193/2015, de 4 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, y 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 12 de julio de 2016.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

CONVENIO COLECTIVO DE “REPSOL EXPLORACIÓN, SOCIEDAD ANÓNIMA” (2014-2015)**Capítulo I*****Ámbito de aplicación***

Artículo 1. *Ámbito funcional.*—El presente texto es el acuerdo alcanzado por “Repsol Exploración, S. A.”, empresa dedicada a la investigación, explotación, industrialización, transporte y comercialización de hidrocarburos, y sus empleados.

Art. 2. *Ámbito personal.*—Este convenio regula las relaciones laborales de todas las personas de la plantilla de “Repsol Exploración, S. A.”, que prestan sus servicios en la actualidad y de las que ingresen durante su vigencia, sin más excepciones o peculiaridades que las establecidas por norma legal o por contrato.

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

- a) Directores, personas clasificadas en Subgrupo I Niveles A, B, C y D y Subgrupo II Niveles A, B, C y D.
- b) Empleados que la empresa, en el ámbito de su política de expatriación, destine a las actividades que realice en el exterior, momento en el que adquirirán la condición de personal de especial responsabilidad.

La aceptación de pertenencia a estos colectivos será una decisión que adoptará libremente el empleado una vez recibida la propuesta de la Dirección de la Empresa. En todo caso, el retorno al ámbito de aplicación plena del convenio colectivo se regirá por lo establecido en la Disposición Adicional Primera, que transcribirá lo pactado por los sindicatos firmantes del Acuerdo Marco en el Acta número 10 de la CSAM.

Art. 3. *Ámbito territorial.*—Las normas del presente convenio colectivo se aplicarán al personal contratado en Madrid, así como en cualquier otro que durante la vigencia del presente convenio pueda establecerse en la Comunidad de Madrid.

Art. 4. *Ámbito temporal.*—El presente convenio entrará en vigor el mismo día de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, pero surtirá efecto desde el día 1 de enero de 2014. La duración será de dos años, contados desde el día 1 de enero de 2014 hasta el 31 de diciembre de 2015. La denuncia del convenio deberá realizarse de forma expresa por cualquiera de las partes con, al menos, tres meses 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. *Unicidad del convenio.*—El presente convenio colectivo constituye un todo unitario. En el caso de que alguno de sus artículos no fuese aprobado o dejado en suspenso en el trámite de su registro, las partes negociadoras deberán considerar si cabe su modificación, manteniendo la vigencia del resto del articulado del convenio, o si, por el contrario, deberá revisarse la totalidad del mismo.

Art. 6. *Compensación y absorción.*—Las condiciones pactadas en este convenio son compensables en cómputo anual con las que anteriormente rigieron por mejoras pactadas o unilaterales concedidas por la Empresa, imperativo legal de cualquier naturaleza, convenio o pacto de cualquier clase.

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

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

Art. 7. *Publicidad*.—Para que todo el personal afectado por el presente convenio conozca el mismo con detalle, la Empresa se compromete a editarlo y dar difusión del mismo entre todos los trabajadores.

Art. 8. *Comisión paritaria*.—Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una comisión paritaria para la interpretación y vigilancia del cumplimiento del presente convenio colectivo.

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

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

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

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

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

3. Funciones: Son funciones específicas de la Comisión Paritaria las siguientes:

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

Capítulo II

Organización del trabajo y clasificación del personal

Art. 9. *Organización del trabajo*.—La organización, dirección y supervisión del trabajo, de conformidad con las disposiciones legales, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa, efectuando esta las delegaciones que considere oportunas.

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

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

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

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

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

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

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

Art. 10. *Clasificación del personal*.—1. La clasificación del personal se estructura en grupos profesionales. A cada trabajador se le atribuye, asimismo, un nivel retributivo, de entrada, básico o de desarrollo.

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

Los grupos profesionales son:

- Grupo profesional de Técnicos.
 - Grupo profesional de Técnicos Ayudantes.
 - Grupo profesional de Administrativos.
 - Grupo profesional de Operarios.
- A) Grupo Profesional de Técnicos: A los trabajadores adscritos a este grupo, se les exige para el desempeño de sus funciones la posesión de un título académico de grado superior o medio, o bien un nivel de conocimientos equivalentes que permita la realización de la prestación contratada. Esta prestación implica el desempeño de funciones, propias de su titulación o experiencia, sin mando o con él, ejerciéndose en este caso sobre personal del mismo o distinto grupo profesional. En función del título o nivel de conocimientos por el que son contratados serán encuadrados en el Subgrupo de Técnicos Superiores o Técnicos de Grado Medio.
- B) Grupo Profesional de Técnicos Ayudantes: A los trabajadores adscritos a este grupo, se les exige para el desempeño de sus funciones una formación académica a nivel de Bachiller, FPE, o bien, un nivel de conocimientos equivalentes que permita la realización de la prestación contratada. Esta prestación implica el desempeño de funciones propias de especialidades técnicas, acordes con su titulación o experiencia, sin mando o con él, ejerciéndose en este caso sobre personal del mismo o distinto grupo profesional.
- C) Grupo Profesional de Administrativos: A los trabajadores adscritos a este grupo, se les exige para el desempeño de sus funciones una formación académica a nivel de Bachiller, FPE, o bien un nivel de conocimientos equivalentes que permita la realización de la prestación contratada. Esta prestación implica el desempeño de funciones administrativas, contables o análogas, por procedimientos manuales, o bien, utilizando los equipos necesarios para tratamiento mecanizado de la información. Las funciones pueden ser realizadas ejerciendo supervisión sobre el trabajo de otros trabajadores del mismo grupo.
- D) Grupo Profesional de Operarios: A los trabajadores adscritos a este grupo, se les exige para el desempeño de sus funciones una formación académica a nivel de Bachiller, FPE, o bien un nivel de conocimientos equivalentes que permita la realización de la prestación contratada. Esta prestación implica el desempeño de funciones propias de una profesión u oficio, o bien, tareas que requieren cierta práctica o especialidad en el ámbito de las actividades propias de la empresa. Las funciones pueden ser realizadas ejerciendo supervisión sobre el trabajo de otros trabajadores del mismo grupo.

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

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

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

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

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

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

5. Movilidad funcional:

- A) Se entiende por movilidad funcional el cambio de las funciones habitualmente desempeñadas por el trabajador, es decir, el cambio de la prestación contratada. En la medida que no afecte a la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación profesional, todos los trabajadores adscritos a un grupo profesional están obligados a realizar todas las funciones y tareas que se realicen en su grupo profesional. En función de las necesidades organizativas de la empresa, dentro de cada grupo profesional, los trabajadores serán asignados al desempeño de las funciones, tareas o cometidos que en cada momento resulten pertinentes, sin más requisito que la aptitud, idoneidad y capacidad del trabajador para el desempeño correcto de las tareas encomendadas.
- B) La Empresa vendrá obligada con anterioridad razonable a facilitar a los representantes de los trabajadores del centro de trabajo la información pertinente sobre las causas que justifiquen la medida.
- C) La Empresa, en caso de necesidad, podrá destinar a los trabajadores a realizar funciones pertenecientes a distinto grupo profesional que el suyo, reintegrándose el trabajador a su grupo profesional cuando cese la razón técnica u organizativa que la motiva.

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

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

La retribución, en tanto se desempeñen funciones superiores a la del grupo profesional, será la correspondiente a las funciones que efectivamente se realicen, en los casos de encomienda de funciones inferiores, se mantendrá la retribución de origen.

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

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

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

Capítulo III

Retribuciones

Art. 11. *Incrementos económicos.*—11.1. Incremento anual: Se aplicará un incremento del 0,6 por 100 en cada uno de los dos años de vigencia del convenio colectivo.

11.2. Incremento adicional: En el supuesto de que el incremento del IPC acumulado en los dos años de vigencia del convenio colectivo fuera superior al 1,2 por 100 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 por 100 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.

(*) Importe resultante de incrementar el resultado neto recurrente a CCS de 2013 (1.823 M€) en un 0,6 por 100 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, detrayendo los resultados asociados a las operaciones inorgánicas significativas realizadas.

Igualmente, las partes manifiestan que a la hora de fijar las condiciones salariales del próximo convenio colectivo deberán tenerse en cuenta, prioritariamente, tanto el comportamiento del IPC durante el período de vigencia del presente convenio colectivo 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 colectivo refleje objetiva y responsablemente la evolución de la inflación en los períodos de vigencia de los Acuerdos Marco (pasado y previsto) y los resultados de la Compañía.

Art. 12. *Retribución variable por objetivos.*—Se acuerda destinar a este concepto un máximo alcanzable del 2,5 por 100 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 por 100 adicional, quedando fijado en un 3 por 100 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 Paritaria del convenio colectivo la graduación de la escala de consecución y el peso ponderado de cada uno de ellos, cuya suma global será igual a 100.

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

La definición de los objetivos se realizará considerando que:

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

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, etcétera, quedando fijado en un 3 por 100 de la masa salarial para dicho año 2015 y siguientes.

(*) Importe resultante de incrementar el resultado neto recurrente a CCS de 2013 (1.823 MM€) en un 5 por 100 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, detrayendo los resultados asociados a las operaciones inorgánicas significativas realizadas.

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

Seguimiento global del sistema de objetivos:

La Comisión de Política Industrial del 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:

Desarrollar y establecer en el seno de la Comisión de Seguimiento de este convenio colectivo, una adecuada dinámica de exposición, entendimiento y discusión de los objetivos definidos, entendiendo por tal su idoneidad, el escalado del grado de consecución y sus pesos ponderados. De ser necesario, 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.

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.

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 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.

Art. 13. Estructura Salarial.—El valor recogido en este convenio colectivo para todos los componentes salariales es el definitivo correspondiente a 31 de diciembre de 2013, sin perjuicio de la aplicación de los incrementos pactados en el artículo 11 del presente convenio colectivo.

13.1. Componentes salariales personales. Para cada grupo profesional se establecen los siguientes componentes:

A) Nivel de entrada: Es el que podrá ser asignado en cada uno de los Grupos Profesionales a los trabajadores de nuevo ingreso.

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

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

Su valor se detalla en la Tabla Salarial.

El período máximo de permanencia en el nivel de entrada queda establecido en dos años.

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

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

- B) Nivel básico: Es el asignado en cada uno de los grupos profesionales, a una prestación de servicio que corresponda a un adecuado desempeño de las funciones propias del grupo profesional.
- C) Niveles de desarrollo: Son los tres niveles superiores al nivel básico, a los que podrán acceder los trabajadores que cumplan los requisitos de desempeño, experiencia y capacitación fijados en el sistema de desarrollo profesional. Este sistema pretende la motivación de los recursos humanos de la Empresa, mediante el establecimiento de un salario que contemple la aportación individualizada del trabajador y su rendimiento directo, según las necesidades organizativas de la Empresa. El desarrollo profesional y consiguiente promoción económica, se ajustará a programas de capacitación y desarrollo, cuya implantación deberá obedecer a las necesidades organizativas de las distintas actividades de la empresa y a objetivos de mayor potencial en determinadas áreas de trabajo, así como a las disponibilidades presupuestarias fijadas por la dirección de la empresa.
- En esta fase los trabajadores podrán percibir determinados porcentajes de la diferencia existente entre su salario y los niveles de desarrollo inmediatamente superiores. Estos porcentajes se incorporarán al complemento personal.
- Al personal de nuevo ingreso, al alcanzar el nivel básico de su grupo profesional, se le realizará una evaluación de su desarrollo profesional que servirá de base para la aplicación de complementos personales que les puedan situar, en su caso, en niveles retributivos intermedios entre el salario básico y el salario de desarrollo I. El resultado de esta evaluación se dará a conocer a los sindicatos firmantes del convenio colectivo.
- D) Complemento personal: Es la diferencia entre el salario fijo anual bruto de cada empleado y el salario de entrada, básico o de desarrollo que corresponda.
- Los trabajadores que por cualquier causa o motivo perciban este complemento personal, verán absorbida y compensada su cuantía cuando por aplicación del sistema de desarrollo profesional, pasen a percibir cantidades que consideradas en cómputo anual y en su conjunto, correspondan a un nivel de desarrollo superior, quedando como complemento personal la cantidad, si la hubiere, en exceso de dicho nivel de desarrollo.

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

- A) Prima de Mando y Especial Responsabilidad: Esta prima la percibirán los trabajadores que desempeñen las funciones de mando y especial responsabilidad establecidos por la dirección de la empresa en aplicación del artículo 9 del convenio colectivo.
- El importe anual de esta prima se distribuirá en cada una de las 15 pagas anuales. Su valor se atribuye en función de los factores de clasificación para niveles de mando y especial responsabilidad en su día establecidos. Su valor es:
- Nivel A: 1.945,22 euros brutos/año.
 - Nivel B: 3.233,37 euros brutos/año.
 - Nivel C: 4.525,73 euros brutos/año.
 - Nivel D: 5.818,22 euros brutos/año.
 - Nivel E: 7.102,04 euros brutos/año.
- B) Prima de peligrosidad, toxicidad o penosidad: En los trabajos de campo (sondeo, barco o plataforma), estos conceptos están incluidos en el complemento salarial que se percibe por la realización de dichos servicios. El Comité de HSE (artículo 46) definirá y graduará, para los restantes puestos de trabajo, aquellos puestos en los que concurran dichas circunstancias con el fin de percibir, en su caso, esta prima.
- Grado 1: 4X: 5.096,10 euros brutos/año.
 - Grado 2: 2X: 2.548,07 euros brutos/año.
- El importe anual de esta prima se distribuirá entre las doce pagas ordinarias anuales.
- C) Prima de horario no flexible: Los trabajadores que desempeñando su trabajo en Oficina, y por necesidades del servicio no puedan hacer uso del horario flexible establecido en su centro de trabajo, percibirán una prima de horario no flexible, cuyo importe anual es de 1.185,40 euros brutos/año que se distribuirá en las doce pagas ordinarias.

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

- D) Prima de horario especial: Los trabajadores sujetos al sistema de horario flexible, que por necesidades del servicio deban efectuar un horario especial de trabajo en relación al que rige en el centro de trabajo al que pertenezcan, devengarán una prima de horario especial. Para la percepción de esta prima será necesario, al menos, que la especialidad del horario sea superior en media hora a la entrada y/o salida respecto a la jornada establecida en el Centro de Trabajo correspondiente. A estos efectos se entiende como horario especial todo aquel que supere en más de media hora el comprendido entre las 8.00 horas y las 19.30 horas.

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

1. Si el horario de entrada es anterior a las 7.30 horas: 3.232,33 euros brutos/año.
2. Si el horario de salida está comprendido entre las 20.00 horas y las 22.00 horas: 3.232,33 euros brutos/año.
3. Si el horario de salida está comprendido entre las 22.15 horas y las 00.30 horas: 4.330,76 euros brutos/año.
4. Si más del 50 por 100 del horario estuviera comprendido entre las 00.00 horas y las 7.00 horas: 5.386,89 euros brutos/año.

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

- E) Prima de disponibilidad: Aquellos empleados que presten sus servicios en Oficina y que por necesidades del servicio, definidas por la Dirección de la Empresa, deban estar localizables y disponibles para incorporarse al servicio, fuera de su jornada habitual de trabajo, percibirán una prima de disponibilidad de $2X = 10,91$ euros brutos por cada día que se encuentre en dicha situación, no devengándose en el tiempo en el que el trabajador se encuentra disfrutando sus vacaciones anuales. En los trabajos de campo (sondeo, barco o plataforma) y en los de régimen de trabajo a turno, así como cuando se percibe prima de mando y responsabilidad, este concepto de disponibilidad está incluido en el complemento salarial que se percibe por la realización de dichos trabajos.

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

13.3. Tabla Salarial:

Salarios	Operario	Adminis.	Tec. Ayte.	Técnicos
19.933,69	N. Ent. B	N. Ent. B		
22.556,77	N. Ent. A		N. Ent. B	
25.333,03	N. Básico	N. Ent. A		
27.866,57	N. Des. I	N. Básico	N. Ent. A	N. Ent. B
31.043,79	N. Des. II	N. Des. I	N. Básico	
34.512,93			N. DES. I	N. Ent. A
35.933,39	N. Des. III	N. Des. II	N. DES. II	N. Básico
41.649,12		N. Des. III	N. DES. III	
48.998,04				N. Des. I
58.000,04				N. Des. II
68.590,47				N. Des. III

Art. 14. *Pago de salarios y anticipos.*—El pago de los sueldos de los empleados se efectuará mediante transferencia bancaria a la cuenta que cada empleado indique.

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

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

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

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

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

- Extra de julio: Se devengará por el período de 1 de enero al 30 de junio de cada año, de forma proporcional al tiempo de prestación de servicios en la empresa durante dicho período.
- Extra de octubre: Se devengará por el período de 1 de enero al 31 de diciembre de cada año, de forma proporcional al tiempo de prestación de servicios en la empresa durante dicho período.
- Extra de diciembre: Se devengará por el período de 1 de julio al 31 de diciembre de cada año, de forma proporcional al tiempo de prestación de servicios en la Empresa durante dicho período.

Capítulo IV

Jornada laboral

Art. 16. *Jornada anual efectiva de trabajo.*—Se define como jornada anual efectiva de trabajo aquella en que el trabajador se encuentra en condiciones de realizar de forma real la actividad de que se trate, no computando como tal, por lo tanto, los períodos oficiales de descanso, bocado, etcétera, en que el trabajador no desarrolla actividad productiva.

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

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

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

Art. 17. *Horarios laborables.*—Con los ajustes precisos en la jornada diaria para el cómputo de la anual, se establece la jornada intensiva durante todos los viernes del año, excepto para el personal a turnos. Excepcionalmente, para los centros de Madrid, la empresa podrá fijar en caso de necesidad a uno o varios trabajadores tardes de viernes libres como laborables modificando lo previsto en el calendario, compensando la tarde libre con horas equivalentes libres.

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

17.1. Horario:

17.1.1. Horario flexible: El horario y calendario de los centros de Madrid con régimen de trabajo no a turnos, se ajustará a partir del 1 de enero de 2014 de acuerdo a los siguientes criterios:

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

- Hora de entrada: Las 8.30 horas.
- Flexibilidad de entrada: Desde las 7.30 hasta las 9.30 horas.
- Horario de Comida: Estará comprendido entre las 13.30 y las 15.30 horas, con un mínimo de 45 minutos y un máximo de 2 horas, no computándose ese tiempo como tiempo de trabajo.
- Hora de salida: Se ajustará, con los criterios anteriores, a la jornada anual según calendario.

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

17.1.1.2. Jornada intensiva: Con los ajustes precisos en la jornada diaria para el cómputo de la anual, se establece la jornada intensiva durante todos los viernes del año excepto para el personal a turnos. El período anual de jornada intensiva será de quince semanas ininterrumpidas, comprendidas entre los meses de junio y septiembre. Excepcionalmente, para los centros de Madrid y oficinas comerciales, la empresa podrá fijar en caso de necesidad a uno o varios trabajadores tardes de viernes libres como laborables mo-

dificando lo previsto en el calendario, compensando la tarde libre de otro modo.

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

- Hora de entrada: 8.00 horas.
- Flexibilidad de entrada: Desde las 7.30 horas hasta las 9.00 horas.
- Hora de salida: A partir de las 14.30 horas, ajustándose con el criterio anterior de flexibilidad.

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

Quedan derogadas las normas de control horario de 12 de septiembre de 1979, que se sustituyen por la normativa aplicable a Campus. Además de lo anterior, a efectos de control de acceso y presencia en la oficina central, regirán los siguientes criterios:

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

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

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

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

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

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 el calendario y jornada anual.

Se podrán disfrutar de cinco 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.

Asimismo, se considerará como día festivo el Miércoles Santo.

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 arriba indicado en 2015, para lo cual deberán comunicarlo al SAE dentro del último trimestre de 2014.

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

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

Los aspectos generales para el cómputo mensual serán los siguientes:

- Límite máximo: No podrá superarse el cómputo de diez horas diarias en jornada ordinaria, ni de nueve horas en jornada intensiva.
- Límite mínimo: Deberán realizarse al menos seis horas diarias de trabajo efectivo en oficina durante la jornada ordinaria, y cinco horas y media en jornada intensiva.

- Presencia obligatoria: De 9.30 a 13.30, y de 15.30 hasta la hora de salida fijada según el calendario y la jornada laboral aplicable al trabajador.

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

Art. 18. Horas extraordinarias.

- a) Tienen la consideración de horas extraordinarias aquellas que, efectuadas a requerimiento de la dirección, excedan de cuarenta horas semanales durante la jornada de invierno y treinta y cinco horas durante la jornada de verano, así como las que excepcionalmente se realicen en domingos y festivos, cualquiera que sea el número de horas semanales de trabajo.
- b) Ambas partes mantienen el firme compromiso de reducir al máximo en el Grupo Repsol las horas extraordinarias. Asimismo, ambas partes coinciden en su apreciación de que las horas extraordinarias deben ser consideradas como una solución excepcional a situaciones puntuales de la actividad productiva, con arreglo a los siguientes criterios:
 1. Horas extraordinarias habituales: Supresión.
 2. Horas extraordinarias de emergencia: Las que vengan exigidas por necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: realización.
 3. Horas extraordinarias estructurales: Realización, siempre que no quepa la utilización de contrataciones temporales previstas en la normativa vigente al respecto.
 - Las necesarias por pedidos imprevistos o períodos punta de trabajo.
 - Las producidas por ausencias imprevistas.
 - Las producidas por incidencias en los turnos.
 - Otras circunstancias de carácter estructural, derivadas de la naturaleza de la actividad de la Empresa.

c) Importe:

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

VALOR UNITARIO HORAS EXTRAORDINARIAS AÑO 2014

Grupo	Laborables	Sábados	Festivos
Operarios	23,44 €	26,79 €	33,49 €
Administr.	23,44 €	26,79 €	33,49 €
Tec. Ayud.	27,18 €	31,05 €	38,82 €
Técnico	27,18 €	31,05 €	38,82 €

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

- Horas extraordinarias efectuadas en día laborable: Por cada hora realizada se recuperará 1,75 horas.
 - Horas extraordinarias efectuadas en días no laborables: Por cada hora realizada se recuperarán 2 horas.
- d) Personal excluido: Queda excluido del régimen señalado anteriormente sobre horas extraordinarias cualquier empleado que perciba prima de mando y especial responsabilidad, dietas de viaje y/o prima de campo, así como cualquier otro complemento salarial de análoga naturaleza.
 - e) En relación a la comunicación de las horas extraordinarias a los representantes de los trabajadores, así como respecto a la determinación del carácter de las horas, se estará a lo establecido en la Legislación Vigente en cada momento.

Art. 19. Vacaciones.—1. Duración y cómputo: Todo el personal de la empresa tiene derecho a una vacación anual retribuida de 23 días laborables. Los empleados que tengan 20, 25 y 30 años de antigüedad en la Empresa, disfrutarán adicionalmente uno, dos y

tres días de vacaciones más al año respectivamente. A estos efectos, su jornada laboral anual se reducirá en lo que corresponda.

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

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

Para el resto cuestiones relativas a este punto, será de aplicación lo dispuesto en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

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

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

Art. 20. *Permisos retribuidos*.—El empleado tendrá derecho, previo aviso y justificación, a permisos retribuidos por los motivos y tiempos siguientes:

- a.1. Quince días naturales ininterrumpidos en caso de matrimonio. Se podrá adelantar el inicio de esta licencia, siempre que los días laborables del total de la misma no superen los que le hubieran correspondido al trabajador de iniciarla en la fecha del matrimonio. En cualquier caso la fecha de celebración debe estar incluida en los 15 días de licencia.
- a.2. Durante dos días en los casos de fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de hasta cinco días si el hecho tiene lugar fuera de la residencia habitual del trabajador que le obligue a efectuar un desplazamiento superior a 100 kilómetros.
- a.3. Durante dos días por acontecimiento familiar grave o importante, y a discreción de la Empresa.
- a.4. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal. Este supuesto se regulará de conformidad con la legislación laboral vigente.
- a.5. Un día por traslado de domicilio habitual.
- a.6. El tiempo necesario para concurrir a exámenes cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. El empleado deberá solicitarlo al Jefe de Departamento correspondiente con una antelación mínima de diez días y posteriormente deberá justificar de forma fehaciente su asistencia al mismo.
- a.7. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

En caso de que se promulguen modificaciones legislativas, se reunirá la Comisión paritaria para la interpretación y vigilancia de cumplimiento del convenio para tratar su adaptación.

Art. 21. *Excedencias*.

- a) Excedencia voluntaria: El personal de plantilla que lleve prestando sus servicios de manera permanente un año, como mínimo, podrá pasar a la situación de excedencia voluntaria por un tiempo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco

años. La solicitud de excedencia deberá presentarse con, al menos, un mes de antelación a la fecha en que se desea su comienzo. Ese derecho solo podrá ser ejercido por el mismo empleado si han transcurrido cuatro años desde la anterior excedencia. Se notificarán a la representación social las solicitudes de reingreso.

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

Este plazo para la solicitud de reingreso no aplicará a la solicitud de reingreso derivada de una excedencia por cuidado de familiares e hijos.

- b) Excedencia forzosa: La concesión de la excedencia forzosa será obligatoria, con el derecho a la incorporación inmediata y el cómputo de la antigüedad de su vigencia, en los puestos de designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El ingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

En los casos de excedencia forzosa, a petición del interesado, la Empresa mantendrá al excedente en el servicio médico, siendo el coste a cargo del empleado.

Capítulo V

Plan de Igualdad

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

22.1. 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

22.2. 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.

22.3. 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.

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

22.5. 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.

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

Art. 23. *Disposiciones generales de igualdad de oportunidades y políticas de integración y diversidad.*—Las partes firmantes de este convenio, impulsarán el análisis y la promoción de iniciativas que respondan a cuestiones relacionadas con el principio de “igualdad de oportunidades”, y adoptarán políticas activas de integración y diversidad. En este sentido, ambas partes llegan a los siguientes acuerdos:

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

- En materia de formación, se promoverá el principio de igualdad de oportunidades en aquellas acciones formativas referidas a las relaciones interpersonales en la Organización.

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

Art. 24. *Medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.*—Las partes que firman este convenio asumen el compromiso de impulsar la política de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de sus trabajadores y trabajadoras y, en este sentido acuerdan las siguientes medidas de conciliación:

24.1. 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, adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo 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 derecho 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.

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

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

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

24.2. 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.

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

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

ga 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, podrán 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.

24.2.2. 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.

Medidas:

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

A juicio de la Dirección, si la incidencia organizativa pudiera permitirlo, los trabajadores o trabajadoras con jornada reducida por motivos familiares, podrán solicitar para todo el período de 1 año, acumular de modo continuado la reducción de jornada anualmente en períodos concretos (verano, semana santa, navidad, etcétera). 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 P&O 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.

24.3. Permiso por maternidad: Se complementará la prestación por maternidad hasta el 100 por 100 del salario real.

- 24.3.1. 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 disfrute del permiso por maternidad a tiempo parcial, en cuyo caso la jornada realizada a tiempo parcial no podrá ser inferior al 50 por 100. 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.

- 24.3.2. 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.

24.4. 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.

En caso de parto, si la madre no trabaja y no ha lugar a períodos de descanso por maternidad, se presumirá que estos han existido a los efectos del permiso por paternidad que, entonces, podrá iniciarse de la misma manera que si la madre hubiera sido trabajadora con derecho al disfrute de períodos de descanso.

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.

La empresa complementará 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).

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

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

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

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

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

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

24.6. Permisos no retribuidos:

24.6.1. 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.

24.6.2. 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.

24.6.3. 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.

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

24.8. Equiparación de pareja de hecho a matrimonio: Equiparación entre cónyuge y persona en convivencia de hecho a efectos de:

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

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

24.9. Medidas de flexibilidad horaria y jornada: Serán parte de este Plan de Igualdad las medidas contempladas en los artículos que tratan dichos asuntos en este convenio.

Art. 25. *Protección a las víctimas de la violencia ejercida en el entorno familiar.*— Se entiende por víctima de la violencia ejercida en el entorno familiar la realizada sobre, en este caso, un empleado-a de “Repsol”, 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, etcétera.
- 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 empleada en el Grupo 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. 26. *Protocolo de prevención contra el acoso.*—En cumplimiento del artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las partes firmantes acuerdan el siguiente protocolo.

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

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

Contenido del protocolo de acoso:

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

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, 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 RRLL 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 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 presentación de la denuncia, se elaborará un informe, que se pondrá, en primer lugar, en conocimiento de la persona denunciante.

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

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

La instrucción concluirá con un informe, elaborado en un plazo máximo 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, dándose dará traslado al Director de Personas y Organización y al responsable de RRLL del área de negocio de 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 dolosas, 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 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 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:

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

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

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

Art. 27. *Acuerdo de implantación progresiva del 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 y los sindicatos que ostentaban la condición de más representativos, CC OO 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 pretenden seguir avanzando de modo progresivo, en esta nueva medida de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, por entender que contribuye además a la mejora del clima laboral de la compañía y de la motivación de las personas que trabajan en el Grupo Repsol, además de posibilitar el ahorro de tiempos, costes y desplazamientos a la persona que 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 diaria en régimen de teletrabajo.
- 2 tardes/semana y la jornada del viernes, en régimen de teletrabajo.

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

Si se efectuara cambio de puesto de trabajo, la Dirección de la Empresa analizará si el nuevo puesto es compatible con esta situación de teletrabajo parcial, a efectos de adoptar la decisión oportuna.

3. Requisitos básicos para poder realizar teletrabajo:

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

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

- 2 años de antigüedad en la compañía como mínimo.
- Estar en situación de alta y a jornada completa. No obstante lo anterior, la reducción de jornada será compatible con el teletrabajo de día completo y con la modalidad de 20 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/tardes aquí señaladas por otro/as en la misma semana, si ello fuera necesario por necesidad de servicio, o por asistencia a cursos de formación u otros. Lo señalado anteriormente se entiende sin perjuicio de la obligación de la persona que teletrabaja de acudir a los locales del empleador o a aquellos otros centros de trabajo que el mismo mantenga abiertos y en los que su presencia sea requerida con la periodicidad que al efecto le sea exigida por el empleador, si 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 ob-

jetivos 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.

Capítulo VI

Condiciones laborales

Art. 28. *Pluriempleo*.—Se estima conveniente erradicar el pluriempleo, para lo cual y en este sentido, la Empresa no llevará a efecto contrataciones de trabajo a personas pluriempleadas que estén contratadas a jornada completa en otra empresa u otro tipo de entidad. Sí podrá hacerlo, sin embargo, cuando dicha contratación se efectúe en jornada de trabajo a tiempo parcial, siempre que en conjunto no superen la jornada ordinaria de trabajo.

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

Art. 29. *Prestación complementaria en situación de Incapacidad Temporal*.—En caso de ausencia al trabajo, justificada y con aviso a la Empresa, por enfermedad, común o accidente no laboral, y cuando, una vez transcurrido el tiempo marcado por la Ley, el trabajador se encuentre en situación de incapacidad temporal, percibirá el suplemento de la empresa necesario para alcanzar el 100 por 100 de su salario de entrada, básico o desarrollo, complemento personal, y, en su caso, prima de mando y de horario.

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

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

Art. 30. *Jubilación*.—En el supuesto de que se permitiera la regulación mediante convenio colectivo 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.

Capítulo VII

Movilidad interempresas

Art. 31. *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:

- Definitiva.
- Temporal.

31.1. 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.
 - Se respetará, a todos los efectos, la antigüedad consolidada en la empresa de origen. En cuanto a vencimientos futuros del complemento por antigüedad, se aplicará el mismo sistema de devengo y cuantía del complemento que corresponda a un trabajador de su misma antigüedad en la empresa de destino.
 - Se respetará asimismo el grupo de cotización a la Seguridad Social de su empresa de origen. Cuando la vacante a cubrir esté en otra localidad, implicando el traslado del trabajador, se aplicará la normativa vigente en la empresa de origen en materia de movilidad geográfica.
- Garantías: Suspensión de la relación jurídico-laboral en la empresa de procedencia, durante dos años, con garantía de retorno, durante los mismos, en caso de: disolución de la empresa, despido colectivo, o extinción del contrato por la causa objetiva del artículo 52C del Estatuto de los Trabajadores, en la empresa de destino. Se exceptúa de lo anterior al supuesto de despido colectivo mediante sistema de prejubilación.

31.2. Movilidad temporal:

- Naturaleza: Comisión de servicios.
- Supuestos para:
 - Proyectos.
 - Atender actividades coyunturales.
 - Cobertura provisional de puestos de trabajo.
 - Servicios comunes para el conjunto de Empresas del Grupo, cubiertos con personal procedente de las mismas.
- Requisitos: No existe personal disponible del Grupo Profesional de la actividad/puesto, en la empresa de destino.
Existe personal disponible del Grupo Profesional de la actividad/puesto, en otra empresa del Grupo.
- Carácter: Será forzosa para el trabajador.
- Duración: Por el tiempo de la necesidad. En caso de requerir desplazamiento temporal será de aplicación lo establecido sobre el particular en la legislación vigente o convenio colectivo de empresa.
- Condiciones: Serán de aplicación las de la empresa de origen, con las compensaciones que, en su caso, el puesto pudiera tener. En materia de jornada de trabajo serán aplicables las de la empresa de destino respetando su jornada anual, caso de que en su empresa de origen esta sea inferior.

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

31.3. Cobertura de vacantes con movilidad geográfica:

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

- Gastos de traslado: Se considerarán como tales los gastos de transporte de familiares y mudanza de enseres, entre la localidad de residencia de origen y la de destino.
- Prestación por traslado:

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

- Trabajador: 10.494,58 euros.
- Cónyuge o pareja de hecho: 3.148,32 euros.
- Hijo: 1.574,17 euros.

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

En el caso de traslado de un matrimonio, ambos cónyuges percibirán la parte de la prestación correspondiente al trabajador, ninguno percibirá la parte correspondiente a cónyuge y 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:
 - Ayuda a fondo perdido de 25.181,65 euros para la compra de vivienda, que, al igual que la prestación por traslado, tendría durante dos años el carácter de préstamo sin interés con las mismas salvedades que se establecen en el punto anterior. El trabajador deberá acreditar la compra de vivienda en el momento de optar por esta alternativa.
 - Ayuda de alquiler de 419,78 euros mensuales durante 7 años. Esta ayuda está condicionada al cambio efectivo y permanente de residencia por parte del trabajador afectado.

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

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

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

La cuantía máxima de dicho crédito será el 70 por 100 del valor de tasación de la vivienda, sin que pueda exceder de 52.291,29 euros.

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

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

Los importes recogidos en este apartado lo son con valor 2014 y se revisarán anualmente en la misma medida del incremento salarial establecido en el artículo 11 de este convenio. Esta revisión no resultará de aplicación a las ayudas ya concedidas, sino única y exclusivamente a los efectos de determinar el importe fijo correspondiente para aquellos trabajadores que resulten afectados en años posteriores.

Capítulo VIII

Beneficios sociales

Art. 32. *Prestaciones complementarias de la Seguridad Social.*—La citada materia se regula conforme a lo dispuesto en las especificaciones del reglamento del Plan de Pensiones de “Repsol Exploración, S. A”.

Art. 33. *Ayuda sanitaria.*—1. Todos los empleados y los familiares que a continuación se indican tendrán derecho a estar afiliados, a opción del empleado, al Servicio de Asistencia Sanitaria de INI (SAS) (cubierta actualmente por Adeslas) o a Sanitas.

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

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

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

a) Grado de parentesco:

- Cónyuge o persona en convivencia de hecho si existiera justificación documental. Se entenderá por justificación documental la acreditación del Registro municipal o autonómico, si existiera. En su defecto, la acreditación de estar ambos empadronados en el mismo domicilio. En este caso, deberá aportarse una declaración jurada firmada por la pareja, en la que se hagan constar los datos personales de ambos miembros así como el compromiso de notificación a la empresa del cese de la relación.
- Hijos menores de 26 años.
- Ascendientes consanguíneos o afines, mayores de sesenta y cinco años.
- La viuda, madre del titular o de su cónyuge o pareja de hecho.
- Hermanos menores de dieciocho años, del titular o de su cónyuge o pareja de hecho, huérfanos de padre y madre.

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

b) Convivencia en el domicilio del titular: Corresponderá al empleado la prueba de que los familiares indicados reúnan estos requisitos necesarios.

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

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

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

Art. 34. *Subvención comida.*—La cuantía de esta subvención se fija en 11,25 euros por día efectivo de trabajo con jornada laboral de mañana y tarde. La citada subvención estará afectada por los incrementos salariales pactados durante la vigencia del convenio colectivo.

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

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

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

Durante la jornada de verano o viernes, reciben la subvención comida los empleados que desde su primer fichaje del día al último sumen un tiempo mínimo de ocho horas, sin perjuicio del tiempo de salida para comida.

Art. 35. *Préstamos*.—1. Préstamo sueldo:

- Importe máximo: 3.600 euros.
- Tiempo máximo de amortización: dos años. Sin interés.
- Fondo: Hasta un máximo del 1 por 100 de la masa salarial.

2. Bonificación de intereses de los créditos hipotecarios. Se establece una subvención de intereses por préstamo hipotecario por adquisición de 1.^a vivienda en las siguientes condiciones:

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

3. Préstamo personal:

- Importe máximo: 45.000 euros.
- Tiempo máximo de amortización: 10 años.
- Fondo: Hasta un máximo del 19 por 100 de la masa salarial.
- Interés: el interés legal del dinero. En el supuesto de que se destine el importe de este préstamo a la compra de vivienda se aplicará el interés legal del dinero reducido en tres puntos pero será incompatible con la bonificación de intereses de los créditos hipotecarios recogida en el punto 2 de este artículo.

Nota general: las dotaciones de estos fondos comprenden los préstamos concedidos y no amortizados. La dotación de estos fondos se produce mediante las recuperaciones del principal. La concesión y disfrute de los préstamos aquí señalados se regulará conforme a lo dispuesto en el Reglamento de Préstamos vigente en cada momento. La Empresa, para dar cobertura a los préstamos otorgados, hará una reserva específica de fondos.

Art. 36. *Grupo de Empresa*.—La Empresa facilitará, en la medida de lo posible, cualquier necesidad que se derive de sus funciones, tales como lugar donde poder celebrar sus reuniones, archivos para su documentación, etcétera.

La subvención para el funcionamiento del Grupo de Empresa se establece en 46,56 euros por empleado y año.

Art. 37. *Aparcamiento*.—Todos los empleados que presten sus servicios en la oficina de Madrid podrán utilizar el aparcamiento allí instalado, mientras existan plazas disponibles.

Capítulo IX

Seguridad y salud en el trabajo

Art. 38. *Principios generales*.—Las partes firmantes de este convenio conscientes de la importancia de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que viene a consagrar una política de protección de la salud de los trabajadores mediante la prevención de los riesgos derivados de su actividad, acuerdan proseguir con su implantación y desarrollo en todos los centros de trabajo de una manera rápida y coordinada.

A tal efecto, se llega a los siguientes acuerdos:

1. Se seguirá aplicando el “Procedimiento de Evaluación de Riesgos del Grupo Repsol”, actualmente en vigor, a los nuevos centros o instalaciones de la empresa,, procediéndose también a la actualización de las evaluaciones existentes cuando cambien las condiciones de trabajo.

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

2. Se mantendrá el actual plan de formación para los Delegados de Prevención, de manera que tengan acceso a la especialización en Prevención de Riesgos Laborales de Ni-

vel Básico los trabajadores que vayan accediendo a esta función, repitiéndose periódicamente si fuese necesario.

3. Se mantendrá el plan de formación para los responsables de las secciones sindicales de Salud Laboral de las distintas empresas e intercentros de los Sindicatos que integren la Comisión de Seguridad y Salud del VII Acuerdo Marco, de forma que tengan acceso a la especialización en Prevención de Riesgos Laborales de Nivel Intermedio.

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

- a) Formación del personal de empresas contratistas: Las empresas del Grupo definirán los mínimos de formación en materia de seguridad del personal de las empresas contratistas.

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

- b) Información de riesgos a los contratistas: Previamente a la realización de trabajos por parte de contratistas, se les informará acerca de la normativa de seguridad y de los riesgos existentes en nuestros centros, utilizando para ello diversos documentos: normas de seguridad internas, descripciones de riesgos, medidas preventivas, fichas de riesgo de productos, planes de emergencia, 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 “Repsol” con las empresas contratistas, y dar cumplimiento a lo establecido por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se utilizarán con carácter general las medidas siguientes:

- El intercambio de información y de comunicaciones entre las empresas concurrentes, incluyendo reuniones previas a las paradas y grandes trabajos para la coordinación y seguimiento de 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 “Repsol” sus datos de accidentabilidad y los informes de investigación de los accidentes con bajas.

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

Art. 39. *Seguridad y Salud Laboral.*—En todas aquellas materias que afecten a la seguridad e higiene en el trabajo, será de aplicación la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, sus normas reglamentarias de desarrollo y demás normativa concordante. Las disposiciones de carácter laboral contenidas en dicha Ley, así como las normas reglamentarias que se dicten para su desarrollo, tienen el carácter de Derecho

necesario mínimo indisponible, siendo por tanto de plena aplicación, con independencia de lo previsto en este artículo.

La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y estas 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:

39.1. 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.

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

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

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

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

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

En los casos que corresponda se tendrá en cuenta, en materia de jornada, lo previsto en el artículo 23 del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, en relación con las limitaciones de los tiempos de exposición al riesgo.

39.3. 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.

39.4. Protección a la maternidad: Cuando en el puesto de trabajo existan agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de la

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

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

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

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

Durante el período de vigencia del presente Acuerdo Marco, la Comisión de Seguridad y Salud Laboral del Grupo Repsol, en coordinación con las áreas técnicas y/o grupos de trabajo que pudieran constituirse, creará un nuevo 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.

39.5. 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.

39.6. 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.

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

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

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

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

Art. 41. *Delegados de Prevención.*—Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Los Delegados de Prevención serán elegidos por y entre los representantes de los trabajadores conforme a la escala establecida en el artículo 35 de la Ley, pudiendo excepcionalmente superarse lo allí contemplado, para garantizar la presencia en los Comités de Seguridad y Salud de Delegados de Prevención pertenecientes a los sindicatos firmantes del Acuerdo Marco. Las secciones sindicales podrán designar, hasta un máximo de un 20 por 100, de entre los trabajadores que se consideren cualificados, aún sin ser miembros de los Comités de Empresa o Delegados de Personal. Los así designados no devengarán horas sindicales. En ningún caso podrá superarse por esta vía el número máximo establecido por el mencionado artículo 35. En los centros de trabajo de hasta treinta trabajadores el Delegado de Personal será el Delegado de Prevención y en los centros de trabajo en los que el número de trabajadores oscile entre treinta y uno y cuarenta y nueve habrá un Delegado de Prevención que será elegido por y entre los representantes del personal.

- a) Competencias y facultades. Son competencias de los Delegados de Prevención:
 1. Colaborar con la Dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
 2. Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
 3. Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 37 del VII Acuerdo Marco.
 4. Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

En las empresas que, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 38 de 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.

- b) En el ejercicio de las competencias atribuidas a los Delegados de Prevención, estos estarán facultados para:
1. Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como, en los términos previstos en el artículo 40 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.
 2. 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.
 3. 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.
 4. 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.
 5. Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.
 6. Recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin efectuar propuestas al empresario, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.
 7. Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de actividades a que se refiere el apartado 3 del artículo 21 de LPRL.

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

La decisión negativa del empresario a la adopción de las medidas propuestas por el Delegado de Prevención a tenor de lo dispuesto en el punto 6 del apartado b) de este artículo deberá ser motivada.

- c) 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.

Art. 42. *Comité de seguridad y salud.*—El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en todos los centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores. En cuanto a la constitución del Comité de Seguridad y Salud del centro de trabajo de Méndez Álvaro, se estará a lo dispuesto en el artículo 43.

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

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

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

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

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

1. Aprobar sus normas de funcionamiento interno, teniendo en cuenta los criterios generales contenidos en el “Reglamento de funcionamiento de los Comités de Seguridad y Salud de Repsol”, que se adjunta como disposición adicional segunda del VII Acuerdo Marco.

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

- Planificación.
- Organización del trabajo.
- Introducción de nuevas tecnologías.
- Organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención.
- Proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

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

42.2. Facultades del Comité de Seguridad y Salud. El Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:

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

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

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

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

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

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

Art. 43. *Comité de Seguridad y Salud Laboral de Méndez Álvaro.*—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 Repsol 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 ca-

torce miembros, designados por la Empresa, y el mismo número de Delegados de Prevención nombrados por la representación sindical de acuerdo a la siguiente regla:

- Un Delegado de Prevención por cada opción sindical que en el momento de la firma del VII 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, número 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.
- 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. 44. *Formación en materia de Prevención.*—44.1. 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 evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

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

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

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

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

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

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

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

Cada uno de los sindicatos integrantes de la Comisión Negociadora del VII Acuerdo Marco, podrá designar un Delegado de Medio Ambiente de entre los Delegados de Prevención, para las empresas del Grupo Repsol en España de acuerdo a lo siguiente:

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

Estos Delegados de Medio Ambiente tendrán asignadas las siguientes competencias:

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

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

Art. 46. *Comité HSE.*—Con ocasión del traslado a Campus de Méndez Álvaro en Madrid desapareció el comité actual de Seguridad y Salud de “Repsol Exploración”, quedando integrado en el de Campus. Las competencias no transferidas a este son asumidas por el Comité de HSE de “Repsol Exploración”.

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

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

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

Capítulo X

Ingresos, promociones, desarrollo profesional, formación de personal

Art. 47. *Cobertura de vacantes.*—Cobertura de vacantes:

Adicionalmente a lo establecido en el artículo 23 del VII Acuerdo Marco, los procesos de selección para la cobertura de vacantes, ya sea de nuevo ingreso, o bien, promociones a distinto grupo profesional, y las acciones de desarrollo profesional deben estar enmarcados en una política de planificación de necesidades y de desarrollo de los Recursos Humanos.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 48. *Desarrollo profesional.*—Mediante las acciones de desarrollo profesional, los trabajadores podrán alcanzar un desempeño superior al básico requerido para las funciones y tareas que realicen.

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

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

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

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

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

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

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

Art. 49. *Formación de personal.*—La formación constituye uno de los ejes estratégicos en materia de gestión de personas en las empresas del Grupo Repsol y por tanto, uno de sus objetivos prioritarios.

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

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

- a) Las acciones formativas ligadas a mejorar el desempeño en el puesto de trabajo.
- b) La adecuación y actualización de los recursos humanos a los cambios organizativos y tecnológicos, con una atención especial en la asimilación de las nuevas tecnologías.
- c) El conocimiento de la empresa y nuestros negocios.
- d) El desarrollo de habilidades.
- e) La capacitación en gestión.
- f) El desarrollo de las competencias técnicas del puesto.

- g) La elaboración de un plan que desarrolle los procesos formativos necesarios para la incorporación de personas con capacidades diferentes y de otros colectivos en riesgo de exclusión social, y fomente la cultura de la diversidad de colectivos en la plantilla de la compañía.

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

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

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

La gestión de la formación es responsabilidad de la Dirección.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

49.3. Formación del Personal Disponible: El personal disponible se incorporará con el resto del personal que conforma la plantilla de la Empresa, a los planes de formación que esta desarrolle, en las mismas condiciones y con los mismos requisitos establecidos para acceder a las acciones formativas, que se les exijan a aquellos.

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

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

La Comisión de Formación será informada trimestralmente de las acciones de formación en las que ha participado el personal disponible.

Capítulo XI

Acción representativa y sindical y disposiciones generales

Acción representativa

Art. 50. *Comité de Empresa de Centro de Trabajo.*—El Comité de Empresa de Centro de Trabajo es el órgano representativo de todos los trabajadores del mismo y tendrá, además de las facultades que se le otorgan en el articulado del convenio, las competencias que le asigna la legislación vigente.

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

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

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

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

- El Comité de Empresa comunicará al Departamento de Relaciones Laborales, y, en su defecto, a la Jefatura de la Base o a quien esta delegue, la previsión mensual de las horas de representación que utilizará cada miembro del Comité.
- Comunicación previa a la realización de las horas de representación en la forma indicada en el párrafo 5.º de este artículo.
- Comunicación mediante el correspondiente parte al final de cada incidencia, en el que se indique el comienzo y el fin de la misma. Este parte se entregará al superior jerárquico, quien, una vez firmado, lo enviará al Departamento de Relaciones Laborales o a la Jefatura de la Base, en su caso.

Acción sindical

Art. 51. *Del ejercicio de la Acción Sindical.*—1. Los trabajadores afiliados a un Sindicato podrán, en el ámbito de la Empresa o Centro de Trabajo:

- a) Constituir Secciones Sindicales, de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato.
- b) Celebrar reuniones, previa notificación a la Dirección de la Empresa; recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa.
- c) Recibir la información que le remita su Sindicato.

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

- a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a su disposición un Tablón de Anuncios que deberá situarse en el Centro de Trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.
- b) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.
- c) A la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellos Centros de Trabajo con más de 150 trabajadores.
- d) Se reconoce el derecho a la acumulación de horas sindicales. Los representantes sindicales con crédito de horas sindicales podrán trasladar las mismas a los miembros de su ejecutiva estatal, así como a los portavoces sindicales de los distintos centros, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Art. 52. *Delegado Sindical.*—Las Centrales Sindicales o Sindicatos con Secciones Sindicales reconocidas según el artículo anterior, que tengan más del 10 por 100 de los representantes unitarios del personal a nivel de Empresa, podrán designar un Delegado Sindical, quien ostentará la representación de la Central o Sindicato designante dentro de la Compañía.

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

1. Representar y defender los intereses del Sindicato a que pertenezca y servir de instrumento de comunicación entre la Central o Sindicato y la Dirección de la Empresa.
2. Podrá asistir a las reuniones de los órganos paritarios de Seguridad y Salud Laboral, Comisión Paritaria del convenio, Comisiones negociadoras de los convenios, y cuantas Comisiones Paritarias se establezcan en el convenio colectivo, con voz pero sin voto, así como a aquellas reuniones que convoque la Empresa con carácter general.
3. Poseerá las mismas garantías, derechos y obligaciones reconocidas por el Estatuto de los Trabajadores, por la Ley Orgánica de Libertad Sindical y por el convenio colectivo a los miembros de los Comités, recibiendo la misma información y siendo oído por la Compañía en las mismas circunstancias que los citados Comités.
4. Será informado y oído por la Compañía con carácter previo:
 - a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.
 - b) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslados de trabajadores, cuando revista carácter colectivo o del Centro de Trabajo y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.
 - c) Implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y sus posibles consecuencias.
5. A fin de que pueda realizar adecuadamente sus funciones tendrá la siguiente situación:
 - a) Tendrá derecho a la acumulación del crédito de horas sindicales que correspondan a los representantes del personal o Secciones Sindicales.
 - b) Se negociará una bolsa para hacer frente a los gastos de locomoción en los viajes que realice en el desempeño de su cargo.
 - c) El Delegado Sindical podrá delegar su presencia en los delegados o portavoces sindicales de los distintos centros en las reuniones o convocatorias de la empresa.

Art. 53. *Cuota Sindical.*—A requerimiento de los Sindicatos, la Empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores, con autorización escrita de estos, el importe de la cuota sindical correspondiente, que se ingresará en la cuenta corriente que designe el Sindicato.

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

Capítulo XII

Disposiciones varias

Art. 54. *Disposiciones generales sobre empleo.*—54.1. Garantía de estabilidad en el empleo: Las partes firmantes de este convenio colectivo acuerdan la garantía de estabilidad en el empleo de las trabajadoras y trabajadores en la compañía. Ello supone el compromiso de utilización de mecanismos no traumáticos en la consecución del objetivo de adaptación de plantillas en el conjunto de la compañía.

En lo referente a análisis de plantillas objetivo se estará a lo establecido en el artículo 21 del VII Acuerdo Marco del Grupo Repsol.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

54.4. Contratación temporal:

- 54.4.1. Contrato de interinidad: 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.
- 54.4.2. Contratos de formación y aprendizaje: El contrato de formación y aprendizaje tendrá como objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el adecuado desempeño de un oficio o de un puesto de trabajo de los enumerados en la Disposición Adicional 1ª del VII Acuerdo Marco. Este contrato se podrá celebrar con trabajadores que hayan cumplido los dieciocho años de edad y menores de la edad máxima legalmente prevista para esta modalidad de contrato.

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

Capítulo XIII

Régimen sancionador

Art. 55. *Facultad disciplinaria.*—Los empleados podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones del presente capítulo.

Art. 56. *Graduación de las faltas.*—Las faltas cometidas por los empleados de la Empresa se clasificarán por su importancia y trascendencia en leves, graves y muy graves. Atendiendo a la naturaleza de las mismas se clasifican en los siguientes grupos:

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

Art. 57. *Faltas relativas al cumplimiento de la jornada laboral.*—57.1. Faltas leves:

- a) La falta de notificación cuando no se asista al trabajo por cualquier causa justificada, dentro de la jornada laboral de que se trate, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- b) De una a tres faltas injustificadas de puntualidad en la entrada o salida del trabajo durante un período de 30 días naturales.
A estos efectos, se entiende como falta de puntualidad el fichaje posterior en más de cinco minutos a la hora de entrada al trabajo a partir del comienzo del período cerrado, así como la salida anterior al comienzo del período flexible.
Se consideran injustificadas todas aquellas faltas de puntualidad que no se hayan comunicado en la forma establecida, mediante el correspondiente Parte de Incidencias, o no se comuniquen dentro de los tres días siguientes al hecho causante.
- c) Más de tres faltas de puntualidad, aun comunicadas en la forma indicada anteriormente, en un período de 30 días naturales, que no sean debidas a permisos particulares u oficiales, almuerzo, reunión o gestión oficial, es decir, aquellas que se reflejan en otras incidencias.
- d) La no realización de la jornada laboral mensual por un período inferior a 2 horas, siempre que ello se produzca, como máximo dentro de un mes natural y no esté debidamente justificado.
- e) El abandono del trabajo sin autorización del inmediato superior, aun cuando sea por breve tiempo, por causa no justificada, y siempre que no cause perturbación en el servicio.

57.2. Faltas graves:

- a) Efectuar cualquiera de los fichajes de entrada o salida por otro empleado, simulando su presencia. Incurrirá también en esta falta el empleado por el que se ha fichado, salvo que demuestre su falta de voluntariedad o conocimiento del hecho.
- b) La realización de un fichaje de forma que se compute como de trabajo cualquier período de tiempo no trabajado realmente.

- c) Más de tres faltas injustificadas, tal y como estas se definen en el artículo 56.1.b), de puntualidad en la entrada o salida al trabajo en un período de 30 días naturales.
- d) Una falta injustificada de puntualidad en la entrada al trabajo por más de 15 minutos en un período de 30 días naturales, cuando se trate de un sistema de trabajo a turno y se haya de relevar a un compañero.
- e) Más de cinco faltas de puntualidad, aun comunicadas en la forma indicada, en un período de 30 días naturales, que no sean debidas a permisos particulares u oficiales, almuerzo, reunión o gestión oficial, es decir, aquellas que se reflejan en otras incidencias.
- f) La no realización de la jornada laboral mensual por un período superior a 2 horas, siempre que ello ocurra dentro de un período de un mes natural y no esté debidamente justificado
- g) Faltar un día al trabajo sin causa justificada, en un período de 30 días naturales. A estos efectos, para no incurrir en dicha falta, se precisará que se pruebe la existencia de la causa y que esta se estime suficiente por parte de la Dirección de la Empresa. Asimismo, se considera injustificada toda ausencia al trabajo no comunicada en la forma establecida para cada caso, salvo que se pruebe la imposibilidad de haber hecho la notificación.
- h) La no realización de alguno de los fichajes obligatorios, siempre que sea por causa imputable al empleado y no se justifique mediante el correspondiente Parte de Incidencias.
También se considera falta grave cuando no se realicen fichajes obligatorios, aunque se hayan justificado mediante el Parte de Incidencias, si se produce reiteradamente y supone dolo o negligencia por parte del empleado. Si no se producen estas dos últimas circunstancias, se considerará como falta leve.
- i) El abandono del puesto de trabajo, sin autorización del inmediato superior ni causa justificada; si como consecuencia del mismo se causó perturbación en el servicio a la Empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo. Esta falta podrá ser considerada como muy grave según las consecuencias derivadas de la misma.
- j) La reincidencia en las faltas leves indicadas en los apartados a) y e) del artículo 56.1, dentro de un período de tres meses y habiendo mediado sanción.

57.3. Faltas muy graves:

- a) La falta sin causa justificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de 30 días naturales.
- b) La reincidencia en faltas graves indicadas en el artículo 56.2, dentro de un período de tres meses y habiendo mediado sanción.

Art. 58. *Faltas relativas a la forma de realización del trabajo.*—58.1. Faltas leves:

- a) Pequeños descuidos en la conservación del material a su cargo, que produzcan un deterioro leve de este.
- b) La indisciplina en el trabajo que no ocasione perturbación en el desarrollo de la actividad de la empresa.

58.2. Faltas graves:

- a) La desobediencia a los superiores en el ejercicio regular de sus funciones laborales en cualquier materia de trabajo.
- b) La indisciplina grave en el trabajo que no ocasione perturbación en el desarrollo de la actividad de la empresa.
- c) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- d) La imprudencia profesional en la forma de realización del trabajo.
- e) La inutilización, deterioro o pérdida de materiales, piezas, maquinaria, enseres y mobiliario de la Empresa por causa imputable al trabajador.
- f) Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como utilizar para usos propios, sin autorización, máquinas o materiales de la Empresa, siempre que tenga trascendencia o cause perturbación en el desarrollo de la actividad de la empresa.

58.3. Faltas muy graves:

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

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

Art. 59. *Faltas relativas al cumplimiento de determinadas obligaciones laborales.*—59.1. Faltas leves:

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

59.2. Faltas graves:

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

59.3. Faltas muy graves:

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

Art. 60. *Faltas relativas a determinadas conductas del empleado.*—60.1. Faltas graves:

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

60.2. Faltas muy graves:

- a) La transgresión de la buena fe contractual, el fraude, deslealtad así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- b) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar datos de reserva obligada o información recogidas en la investigación y explotación.
- c) Efectuar competencia a la Empresa o prestar servicios en actividades iguales o similares, salvo autorización de la misma.
- d) El hurto o robo efectuado, tanto a compañeros de trabajo como de efectos pertenecientes a la Empresa.
- e) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la Empresa o a los familiares que convivan con ellos. La misma consideración tendrán los comportamientos calificables como “acoso”, según lo previsto en el artículo 26 de este convenio colectivo.
- f) La embriaguez habitual o toxicomanía, si repercuten negativamente en el trabajo.
- g) La inobservancia negligente, con riesgo de consecuencias graves, de las normas de Seguridad e Higiene.
- h) Las amenazas o coacciones en forma individual o colectiva.
- i) El abuso de autoridad por parte de los superiores será siempre considerado falta muy grave. El que lo sufra podrá ponerlo directamente en conocimiento de la Dirección o del Comité de Empresa.

Se considera abuso de autoridad el que se cometa por quienes desempeñan puestos de mando y responsabilidad, así como por quienes en puestos de actividad normal puedan tener personas de igual o inferior categoría a ellos supeditados.

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

- j) La reincidencia en las faltas graves descritas en el artículo 59.1, dentro de un período de tres meses y habiendo mediado sanción.

Art. 61. *Sanciones*.—Las faltas indicadas en los artículos anteriores podrán ser sancionadas por la Dirección en la forma siguiente:

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

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

Art. 62. *Graduación de las sanciones*.—La Empresa podrá atenuar las sanciones previstas en este Reglamento, pero en todo caso, deberá adecuar la calificación de la falta al grado de la sanción impuesta.

Art. 63. *Prescripción de las faltas*.—Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Dirección de la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Art. 64. *Procedimiento*.—La calificación de las faltas e imposición de las sanciones previstas en los artículos anteriores se ajustarán a las siguientes normas de procedimiento.

A) Calificación de las faltas y sanciones:

- a) Iniciativa por el Departamento en que el empleado presta sus servicios:
 - El Jefe del Departamento o superior inmediato del empleado en que preste sus servicios el empleado que por aquel se considera puede haber incurrido en alguna falta laboral, enviará un informe detallado al Director correspondiente de los hechos que, a su juicio, son motivadores de dicha falta.
 - El Director o persona en quien delegue, caso de que estime procedente la imposición de una sanción, enviará a la Dirección de Personas y Organización o persona en quien delegue su recomendación al respecto, juntamente con el informe que le dirigió el Jefe del Departamento o superior inmediato del empleado. La Dirección de Personas y Organización, o persona en quien delegue, procederá a efectuar una entrevista con el empleado y, a la vista de las alegaciones del mismo y del informe de la Dirección correspondiente, efectuará la calificación de la falta, caso de que considere la existencia de la misma, así como la sanción que considera se debe aplicar.
- b) Iniciativa por la Dirección de Personas y Organización: La Dirección de Personas y Organización podrá, por propia iniciativa, proceder a efectuar un expediente sancionador de un empleado de cualquier Dirección, comunicando a esta previamente al inicio del expediente y las razones en que se basa. La calificación de la falta y sanción que considera se debe aplicar lo determinará la Dirección de Personas y Organización, previa audiencia del interesado y tras la realización del expediente que considere necesario.

B) Procedimiento sancionador: La sanción de faltas requerirá la comunicación escrita y motivada al trabajador.

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

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

La Dirección de la Empresa informará y escuchará al Comité de Empresa en los casos de existencia de faltas graves con carácter previo al inicio del procedimien-

to sancionador, así como de las sanciones impuestas en estos casos, justificando la inexistencia de discriminación en la consideración de la falta de que se trate respecto a otros casos en que concurran las mismas circunstancias.

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

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

Capítulo XIV

Solución extrajudicial de conflictos laborales

Art. 65. *Acuerdo sobre solución extrajudicial 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 Acuerdo las reclamaciones económicas y de clasificación profesional que tengan un carácter individual. Estas reclamaciones serán tramitadas por los interesados directamente ante las instancias legalmente previstas sin pasar por la Comisión de Garantía del convenio.

Art. 66. *Procedimientos de solución extrajudicial de conflictos laborales.*—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.

Art. 67. *Procedimientos.*

- A) Intervención previa de las Comisiones Paritarias de empresa: La aplicación de los procedimientos previstos en el presente título para la solución extrajudicial de los conflictos laborales de ámbito no superior a la empresa, requerirá la previa sumisión del conflicto ante la Comisión 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, incluidas la huelga y el cierre patronal. El plazo para la finalización del presente procedimiento será de diez días, salvo en caso de intervención previa a una huelga, que será de setenta y dos horas, y en el supuesto de discrepancia durante el pe-

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

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 también a la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Marco, por acuerdo unánime de las partes en ella representadas.

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

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

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

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

El arbitraje finalizará con uno de los siguientes resultados:

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

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

DISPOSICIONES ADICIONALES Y TRANSITORIAS

Disposición adicional primera.—Retorno al sistema retributivo de convenio de las personas que se rigen por el sistema de gestión por compromisos.

La incorporación al ámbito del convenio del personal excluido, no directivo, se realizará de acuerdo con las siguientes condiciones:

La reincorporación al ámbito de aplicación del convenio colectivo por parte del personal excluido no directivo (o que proviniera de dicha situación, en cuyo caso se 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. Este “Complemento de retorno” formará parte del salario computable a efectos de aportación al Plan de Pensiones.

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

Ejemplo de aplicación:

- Situación de excluido de convenio con fecha de antigüedad mayo 88:
 - Salario básico: 43.861,92.
 - Retribución fija Exc.: 43.861,92.
- Determinación del nivel de convenio.
 - Se toma el salario básico una vez descontada la antigüedad y se fija el nivel, en este caso sería el 5. El diferencial se incluye en el complemento desarrollo.
- Determinación de la situación económica de convenio:
 - Salario base: 39.377,46.
 - Complemento desarrollo: 1.779,84.
 - Antigüedad (6 trienios * 450,77): 2.704,62.
 - Total retribución fija convenio: 43.861,92.

Disposición adicional segunda. *Acuerdo de guardias.*

COMISIÓN TÉCNICA NORMAS VIAJES Y DESPLAZAMIENTOS

Acta 2

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

Asistentes:

- Por la Dirección de la Empresa:
 - Don Roberto Amelivia García.
 - Don Miguel Ángel Agudo.
 - Don Isidro Arribas López.
 - Don Alicia Pinto Pérez.
- Por CC OO:
 - Don Pedro Pérez Cuadra.
 - Don José María de Antonio Fresnillo.
- Por UGT:
 - Don Javier Machín Palacios Julio.
 - Don Hernán Gómez-Ponce.

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

Sistema de guardias

El sistema de guardias tiene como objeto regular el trabajo diferencial que vienen realizando los técnicos asignados a operaciones, quienes además de realizar su jornada de tra-

bajo semanal pactada en el convenio colectivo, aceptan una disponibilidad adicional a trabajar fuera del horario pactado en fines de semana, festivos, o días laborables.

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

2. **Ámbito de aplicación personal:** El sistema de guardias será aplicado a todo el personal de operaciones de Exploración/Producción que realice este tipo de trabajo.

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

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

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

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

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

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

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

Guardias realizadas antes de 2010: La compensación de estas guardias se realizará según el sistema vigente anteriormente en cada Dirección. No obstante, las guardias realizadas en fin de semana o festivo y previstas en cuadrantes, darán lugar al cobro adicional de la partida económica prevista en ese punto, hayan sido o no compensadas con descansos. A estos afectos se hará un cálculo contrastado de las guardias realizadas desde 1 de enero de 2005. Los descansos pendientes deberán disfrutarse, a ser posible, en un plazo máximo de dos años a partir de la firma de este acuerdo.—La Empresa (firmado), UGT (firmado) y CC OO (firmado).

Disposición transitoria primera. Prima de antigüedad.—Los empleados en alta en la Empresa a 31 de diciembre de 1997, mantendrán a título personal este componente salarial, consistente en un aumento periódico por tiempo de permanencia reconocido en la Empresa, que se abonará por bienios hasta un máximo de diez y por trienios por el tiempo que exceda de los veinte años, en cada una de las 15 pagas anuales. Este concepto se considerará a los efectos previstos en los artículos 16.c) y 19.

El valor del bienio será de 25,78 euros brutos y el valor del trienio será de 33,02 euros brutos.

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

Disposición transitoria segunda. Calendario y horario.—Se mantendrán a título personal las condiciones de calendario y horario de aquellos trabajadores y trabajadoras que

manifiesten expresamente su deseo de mantener sus condiciones anteriores a la implantación de este convenio, estableciéndose para ello un plazo de tres meses desde la firma del mismo.

Disposición transitoria tercera. *Jubilación parcial.*—Lo pactado en el presente convenio colectivo no altera ni afecta a lo dispuesto en el acuerdo alcanzado con fecha 26 de marzo de 2013, que seguirá rigiéndose de acuerdo a sus propios términos.

DISPOSICIÓN FINAL

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 4 sobre la denuncia del convenio colectivo, dado que el mismo ha sido suscrito una vez finalizado su período de vigencia, ambas partes acuerdan darlo por denunciado simultáneamente al momento de su firma.

ANEXO 1

VIAJES EN COMISIÓN DE SERVICIO Y TRABAJOS DE CAMPO Y “ON-OFF”

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

- Norma corporativa de viajes en Comisión de servicio (00-00013NO).
- Norma corporativa norma de trabajo de campo y “on-off” (00-00504NO).

ANEXO II

VALORES CONVENIO COLECTIVO REPSOL EXPLORACION AÑO 2014 (DEFINITIVOS)						
INCREMENTOS SOBRE 2013:		- SBPT Y COMPLEMENTO PERSONAL				0,6000%
						(en azul: SUBIDA 0,6-AM)
		- HORAS EXTRAORDINARIAS				0,0000%
						(en verde: sin incremento)
					(en granate: no varían)	
		- RESTO DE CONCEPTOS				0,0100%
					(en rojo: incremento deducido por el desliz. antigüedad)	
COMPONENTES SALARIALES PERSONALES (Art 13.1)						
SALARIOS	OPERARIO	ADMINIS.	TEC. AYTE.	TECNICOS		
SBPT	N. ENT. B	N. ENT. B			20.053,29	Brutos/año (15 pagas)
SBPT	N. ENT. A		N. ENT. B		22.692,11	Brutos/año (15 pagas)
SBPT	N. BASICO	N. ENT. A			25.485,03	Brutos/año (15 pagas)
SBPT	N. DES. I	N. BASICO	N. ENT. A	N. ENT. B	28.033,77	Brutos/año (15 pagas)
SBPT	N. DES. II	N. DES. I	N. BASICO		31.230,06	Brutos/año (15 pagas)
SBPT			N. DES. I	N. ENT. A	34.720,01	Brutos/año (15 pagas)
SBPT	N. DES. III	N. DES. II	N. DES. II	N. BASICO	36.148,99	Brutos/año (15 pagas)
SBPT		N. DES. III	N. DES. III		41.899,01	Brutos/año (15 pagas)
SBPT				N. DES. I	49.292,03	Brutos/año (15 pagas)
SBPT				N. DES. II	58.348,04	Brutos/año (15 pagas)
SBPT				N. DES. III	69.002,01	Brutos/año (15 pagas)
COMPLEMENTOS SALARIALES FUNCIONALES (Art.13.2)						
PRMA DE MANDO Y ESPECIAL RESPONSABILIDAD NIVEL A					1.945,42	Brutos/año (15 pagas)
PRMA DE MANDO Y ESPECIAL RESPONSABILIDAD NIVEL B					3.233,69	Brutos/año (15 pagas)
PRMA DE MANDO Y ESPECIAL RESPONSABILIDAD NIVEL C					4.526,18	Brutos/año (15 pagas)
PRMA DE MANDO Y ESPECIAL RESPONSABILIDAD NIVEL D					5.818,80	Brutos/año (15 pagas)
PRMA DE MANDO Y ESPECIAL RESPONSABILIDAD NIVEL E					7.102,75	Brutos/año (15 pagas)
PRIMA PEL.TOX.PEN . GRADO 1					5.096,61	Brutos/año (12 pagas)
PRIMA PEL.TOX.PEN . GRADO 2					2.548,33	Brutos/año (12 pagas)
PRIMA HORARIO NO FLEXIBLE					1.185,52	Brutos/año (12 pagas)
PRIMA HORARIO ESPECIAL 1= (ENTRADA ANTES 07:30)					3.232,65	Brutos/año (12 pagas)
PRIMA HORARIO ESPECIAL 2= (SALIDA DE 20:00 - 22:00)					3.232,65	Brutos/año (12 pagas)
PRIMA HORARIO ESPECIAL 3= (SALIDA DE 22:15 - 00:30)					4.331,19	Brutos/año (12 pagas)
PRIMA HORARIO ESPECIAL 4= (50% HORARIO 00:00 -07:00)					5.387,43	Brutos/año (12 pagas)
PRIMA DISPONIBILIDAD (2X)					10,91	Brutos/día
HORAS EXTRAORDINARIAS (Art. 18)						
HORAS EXTRAORDINARIAS OPER. Y ADMIVOS. LABORABLES					23,44	Brutos/hora
HORAS EXTRAORDINARIAS OPER. Y ADMIVOS. SABADOS					26,79	Brutos/hora
HORAS EXTRAORDINARIAS OPER. Y ADMIVOS. FESTIVOS					33,49	Brutos/hora
HORAS EXTRAORDINARIAS TCOS. Y T.AYTES. LABORABLES					27,18	Brutos/hora
HORAS EXTRAORDINARIAS TCOS. Y T.AYTES. SABADOS					31,05	Brutos/hora
HORAS EXTRAORDINARIAS TCOS. Y T.AYTES. FESTIVOS					38,82	Brutos/hora
AYUDA DE COMIDA (Art. 34)						
AYUDA DE COMIDA (día trabajado en jornada partida) *					11,31	Brutos/día
PRESTAMOS (Art. 35)						
PRESTAMO SUELDO (1% masa salarial.) INT=0, AMORT 2 AÑOS					3.600,00	Brutos por empleado
PRESTAMO PERSONAL (19% masa salarial) ,ILD,AMORT 10 AÑO					45.000,00	Brutos por empleado
GRUPO DE EMPRESA (Art. 36)						
GRUPO DE EMPRESA					46,56	Brutos/año empleado
PRIMA DE ANTIGÜEDAD (Disposición Transitoria 1ª)						
PRMA DE ANTIGÜEDAD VALOR BIENIO (MAXIMO 10)					25,78	Brutos/mes (15 pagas)
PRMA DE ANTIGÜEDAD VALOR TRIENIO					33,03	Brutos/mes (15 pagas)
VIAJES						
KILOMETRAJE					0,27	Brutos/Kilómetro

VALORES CONVENIO COLECTIVO REPSOL EXPLORACION AÑO 2015 (DEFINITIVOS)					
INCREMENTOS SOBRE 2014:		- SBPT Y COMPLEMENTO PERSONAL			0,6000%
				(en azul: SUBIDA 0,6-AM)	
		- HORAS EXTRAORDINARIAS			0,0000%
				(en verde: sin incremento)	
		- RESTO DE CONCEPTOS			0,0000%
				(en granate: no varían)	
				(en rojo: incremento deducido por el desliz. antigüedad)	
COMPONENTES SALARIALES PERSONALES (Art 13.1)					
SALARIOS	OPERARIO	ADMINIS.	TEC. AYTE.	TECNICOS	
SBPT	N. ENT. B	N. ENT. B			20.173,61 Brutos/año (15 pagas)
SBPT	N. ENT. A		N. ENT. B		22.828,27 Brutos/año (15 pagas)
SBPT	N. BASICO	N. ENT. A			25.637,94 Brutos/año (15 pagas)
SBPT	N. DES. I	N. BASICO	N. ENT. A	N. ENT. B	28.201,97 Brutos/año (15 pagas)
SBPT	N. DES. II	N. DES. I	N. BASICO		31.417,44 Brutos/año (15 pagas)
SBPT			N. DES. I	N. ENT. A	34.928,33 Brutos/año (15 pagas)
SBPT	N. DES. III	N. DES. II	N. DES. II	N. BASICO	36.365,88 Brutos/año (15 pagas)
SBPT		N. DES. III	N. DES. III		42.150,41 Brutos/año (15 pagas)
SBPT				N. DES. I	49.587,78 Brutos/año (15 pagas)
SBPT				N. DES. II	58.698,13 Brutos/año (15 pagas)
SBPT				N. DES. III	69.416,03 Brutos/año (15 pagas)
COMPLEMENTOS SALARIALES FUNCIONALES (Art.13.2)					
PRMA DE MANDO Y ESPECIAL RESPONSABILIDAD NIVEL A				1.945,42	Brutos/año (15 pagas)
PRMA DE MANDO Y ESPECIAL RESPONSABILIDAD NIVEL B				3.233,69	Brutos/año (15 pagas)
PRMA DE MANDO Y ESPECIAL RESPONSABILIDAD NIVEL C				4.526,18	Brutos/año (15 pagas)
PRMA DE MANDO Y ESPECIAL RESPONSABILIDAD NIVEL D				5.818,80	Brutos/año (15 pagas)
PRMA DE MANDO Y ESPECIAL RESPONSABILIDAD NIVEL E				7.102,75	Brutos/año (15 pagas)
PRIMA PEL.TOX.PEN . GRADO 1				5.096,61	Brutos/año (12 pagas)
PRIMA PEL.TOX.PEN . GRADO 2				2.548,33	Brutos/año (12 pagas)
PRIMA HORARIO NO FLEXIBLE				1.185,52	Brutos/año (12 pagas)
PRIMA HORARIO ESPECIAL 1= (ENTRADA ANTES 07:30)				3.232,65	Brutos/año (12 pagas)
PRIMA HORARIO ESPECIAL 2= (SALIDA DE 20:00 - 22:00)				3.232,65	Brutos/año (12 pagas)
PRIMA HORARIO ESPECIAL 3= (SALIDA DE 22:15 - 00:30)				4.331,19	Brutos/año (12 pagas)
PRIMA HORARIO ESPECIAL 4= (50% HORARIO 00:00 -07:00)				5.387,43	Brutos/año (12 pagas)
PRIMA DISPONIBILIDAD (2X)				10,91	Brutos/día
HORAS EXTRAORDINARIAS (Art. 18)					
HORAS EXTRAORDINARIAS OPER. Y ADMIVOS. LABORABLES				23,44	Brutos/hora
HORAS EXTRAORDINARIAS OPER. Y ADMIVOS. SABADOS				26,79	Brutos/hora
HORAS EXTRAORDINARIAS OPER. Y ADMIVOS. FESTIVOS				33,49	Brutos/hora
HORAS EXTRAORDINARIAS TCOS. Y T.AYTES. LABORABLES				27,18	Brutos/hora
HORAS EXTRAORDINARIAS TCOS. Y T.AYTES. SABADOS				31,05	Brutos/hora
HORAS EXTRAORDINARIAS TCOS. Y T.AYTES. FESTIVOS				38,82	Brutos/hora
AYUDA DE COMIDA (Art. 34)					
AYUDA DE COMIDA (día trabajado en jornada partida) *				11,38	Brutos/día
PRESTAMOS (Art. 35)					
PRESTAMO SUELDO (1% masa salarial.) INT=0, AMORT 2 AÑOS				3.600,00	Brutos por empleado
PRESTAMO PERSONAL (19% masa salarial),ILD,AMORT 10 AÑO				45.000,00	Brutos por empleado
GRUPO DE EMPRESA (Art. 36)					
GRUPO DE EMPRESA				46,56	Brutos/año empleado
PRIMA DE ANTIGÜEDAD (Disposición Transitoria 1ª)					
PRMA DE ANTIGÜEDAD VALOR BIENIO (MAXIMO 10)				25,78	Brutos/mes (15 pagas)
PRMA DE ANTIGÜEDAD VALOR TRIENIO				33,03	Brutos/mes (15 pagas)
VIAJES					
KILOMETRAJE				0,27	Brutos/Kilómetro

(03/26.710/16)

