

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 1 *RESOLUCIÓN de 12 de marzo de 2019, 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 Trading, S. A. (código número 28014172012007).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo de la Empresa Repsol Trading, S. A., suscrito por la Comisión Negociadora del mismo el día 14 de marzo de 2018; 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 marzo de 2019.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

VI CONVENIO COLECTIVO REPSOLTRADING, S. A.**2017-2019****TÍTULO PRELIMINAR****DETERMINACIÓN DE LAS PARTES**

Son partes firmantes del presente convenio colectivo la representación legal de los trabajadores y los designados por la Dirección de la empresa Repsol Trading, S.A. (RTSA) en representación de la misma.

TÍTULO I**DISPOSICIONES GENERALES****Artículo 1. Ámbito territorial.-**

El presente convenio colectivo es de aplicación al Centro de Trabajo de Repsol Trading S.A., en la Calle Méndez Álvaro, número 44..

Artículo 2. Ámbito personal

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

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

Artículo 3. Vigencia

La vigencia del convenio será desde el 01.01.2017 hasta el 31.12.2019, excepto en aquellas materias para las que se establezca expresamente una vigencia o retroactividad diferente

Artículo 4. Denuncia y Prórroga

El Convenio podrá denunciarse de forma expresa por cualquiera de las partes, con al menos un mes de antelación a la finalización del periodo de vigencia.

Se acuerda, 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, éste tendrá la ultra actividad que resulte de aplicar las siguientes reglas:

- 18 meses
- o, 12 meses contados desde la firma del Acuerdo Marco del Grupo Repsol, si éste plazo resultare mayor al anterior, con un límite máximo de 24 meses contados desde la finalización de la vigencia del Convenio Colectivo/pacto de aplicación

Artículo 5. Comisión de Garantía

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

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

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

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

Son funciones de esta comisión:

1. Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
2. Actuar como órgano de interpretación, arbitraje y conciliación, con sometimiento en caso de discrepancia, a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos de conformidad con lo

previsto en el Título VII del presente convenio colectivo, sin perjuicio de la posibilidad de la reclamación ante la jurisdicción administrativa y contenciosa prevista en la legislación vigente.

3. La representación sindical en dicha Comisión, junto con el resto de representantes con derecho, si los hubiere, aunque no formen parte de la misma, tienen el carácter de representación legal de los trabajadores de la totalidad de la Empresa.

En defecto de la comisión negociadora y actuando por delegación de la misma, la comisión de garantía es el órgano competente para:

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

Artículo 6. Compensación, absorción y garantía personal

En cuanto a la compensación y absorción, se estará a lo legislado sobre la materia y a lo pactado en este convenio.

Se respetarán las situaciones personales que, con carácter global, excedan del presente convenio, manteniéndose estrictamente a título personal.

TÍTULO II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 7. Organización del trabajo.

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

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

Artículo 8. Sistema de clasificación profesional.

8.1. Grupos profesionales.

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

- Técnico Superior.

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

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

- Técnico Medio.

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

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

— Técnico Ayudante

Titulación/Aptitudes profesionales: Formación técnica a nivel de Módulo de Grado Superior o conocimientos equivalentes a juicio de la Dirección.

Contenido de la prestación: Desempeña funciones propias de especialidades técnicas, pudiendo ejercer supervisión sobre la ejecución del trabajo de otras personas.

— Administrativo.

Titulación/Aptitudes profesionales: Formación administrativa a nivel de Bachillerato, Módulo de Grado Superior o conocimientos equivalentes a juicio de la Dirección.

Contenido de la prestación. Realiza funciones administrativas, contable u otras análogas, utilizando para ello los equipos necesarios para el tratamiento de la información, ya sea en las unidades administrativas de la Empresa o en otras áreas de la misma, pudiendo ejercer supervisión sobre la ejecución de trabajos de otras personas.

— Oficial Cualificado.

Titulación/Aptitudes profesionales: Formación a nivel de Módulo de Grado Superior o conocimientos equivalentes a juicio de la Dirección.

Contenido de la prestación: Realiza funciones en especialidades propias de la Empresa o en oficios clásicos a partir de una suficiente corrección y eficiencia, pudiendo ejercer supervisión sobre el trabajo de otras personas.

8.2. Niveles salariales

Dentro de cada grupo profesional existirán los siguientes niveles salariales:

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

Artículo 9. Desempeño

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

Existirán los siguientes grados de desempeño:

9.1. Desempeño pleno del puesto

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

- Conocimientos y experiencia adquiridos en el desarrollo de las funciones que aseguren la realización de las mismas en las adecuadas condiciones de eficacia, calidad y productividad.
- Asume la responsabilidad sobre los aspectos de su trabajo relacionados con las actividades habituales asignadas.
- El desarrollo de las funciones requiere sólo una supervisión periódica por parte de su superior, realizando las actividades habituales de su área de trabajo y aquellas normalizadas (para las que existen procedimientos establecidos) con amplio margen de autonomía.
- Favorece el trabajo en equipo para mejorar la eficacia de su unidad o área.
- Colabora con el personal de menor experiencia asignado a su unidad.

En el caso de personal de nuevo ingreso, procedente del exterior, el desempeño pleno del puesto se retribuirá con el nivel de entrada, y, en su momento, tras adquirir una antigüedad de dos años, con el nivel básico.

9.2. Desarrollo profesional

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

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

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

El desarrollo profesional y consiguiente promoción económica, para el personal encuadrado en los grupos profesionales de Técnico Medio, Técnico Ayudante, Administrativo y Oficial Cualificado, se ajustarán a programas de capacitación y desarrollo, cuya implantación deberá obedecer a las necesidades organizativas de las distintas actividades de la empresa y a objetivos de mayor potencial en determinadas áreas de trabajo, así como a las disponibilidades presupuestarias de cada ejercicio.

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

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

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

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

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

Artículo 10. Cómputo de los Periodos de Permanencia

10. 1. Reconocimiento de períodos previos.

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

10. 2. Tiempo de permanencia en el nivel de entrada.

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

Artículo 11. Cobertura de Vacantes

Definitivas

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

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

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

Temporales

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

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

Artículo 12. Movilidad Funcional

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

- Cambio de puesto de trabajo dentro del mismo grupo profesional.

En caso de producirse una vacante por nueva creación, rotación o baja de su titular, la dirección podrá asignar a ella a cualquier trabajador, siempre que no signifique modificación sustancial de sus condiciones de trabajo, y que pertenezca al mismo grupo profesional.

- Cambio de puesto a otro de distinto grupo profesional equivalente.

Por razones técnicas u organizativas, comunicadas previamente a los representantes de los trabajadores, podrá efectuarse movilidad funcional con grupo profesional equivalente y distinto del propio, siempre de acuerdo a la formación y experiencia profesional del trabajador.

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

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

A estos efectos se consideran grupos profesionales equivalentes:

- Técnicos Superiores con Técnicos Medios.
- Técnicos Medios con Técnicos Ayudantes y Administrativos.
- Técnicos Ayudantes con Oficiales Cualificados y Administrativos.
- Oficiales Cualificados con Administrativos.

- Trabajo de superior categoría.

A los efectos indicados en el punto anterior, únicamente se dará cuando el nivel básico del grupo profesional de destino exceda de la retribución real del trabajador (nivel salarial ostentado). La compensación a percibir, en este caso, será la diferencia entre ambas cifras, siendo de aplicación lo establecido en el Art. 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Sin perjuicio de lo anterior, el trabajador que realice funciones de grupo profesional de nivel básico superior a las que correspondan al grupo profesional que tuviera reconocido, por un período superior de más de seis meses durante un año u ocho meses durante dos años, consecutivos o alternos, podrá reclamar ante la dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada.

Artículo 13. Movilidad Geográfica.

En el caso de movilidad geográfica en la empresa Repsol Trading, S.A: se pueden dar dos situaciones:

13.1. Traslado

Se entiende por traslado el cambio de centro de trabajo que exija para el trabajador un cambio permanente de residencia.

El traslado podrá realizarse:

1. A petición del trabajador.

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

2. Por mutuo acuerdo entre empresa y trabajador.

Cuando el traslado se efectúe por mutuo acuerdo entre empresa y trabajador, o bien cuando se deba a que un empleado sea designado para ocupar una vacante a cuya cobertura hubiera concurrido por decisión propia a través de los canales de oferta interna en vigor en el Grupo; serán de aplicación las condiciones previstas en el nº 3 de este artículo. Se exceptúan los traslados que impliquen promoción para el trabajador, en cuyo caso se estará a lo convenido entre ambas partes.

3. Por decisión de la Dirección de la Empresa.

Podrá efectuarse en los supuestos y con arreglo al procedimiento establecido en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores o disposición legal que le sustituya, con información a los representantes de los trabajadores.

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

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

— Gastos de traslado.

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

— Prestación por traslado.

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

○ Trabajador/a	11.057,18 €
○ Cónyuge o pareja de hecho	3.317,10 €
○ Hijo	1.658,56 €

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

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

1. Ayuda a fondo perdido de 26.531,58 € 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.

2. Ayuda de alquiler de 442,29 € 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, sólo uno de los cónyuges podrá acogerse a esta ayuda de vivienda.

— Crédito puente.

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

La cuantía máxima de dicho crédito será el 70% del valor de tasación de la vivienda, sin que pueda exceder de 55.094,50 € 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 concesión de la misma, abonándose mediante descuento en la nómina mensual.

— Subvención de intereses.

Si el empleado optara por solicitar un préstamo hipotecario para adquisición de vivienda habitual, motivado por dicha movilidad, podrá acceder a la modalidad de subvención de intereses regulada en la norma corporativa, de acuerdo con lo siguiente:

- Tope máximo sobre el que se aplicará la subvención: hasta 99.165 € a 15 años
- Intereses subvencionados: 50% de la cuota de interés calculada por el tope que se fije en cada momento.
- Si el importe del préstamo fuera inferior al tope máximo, la bonificación se calculará sobre el importe y plazos pendientes del préstamo.

— Licencia por traslado.

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

Los importes recogidos en este artículo lo son con valor 2017. 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.

13.2. Desplazamiento temporal

El trabajador en esta situación percibirá los gastos de viaje y compensaciones a dietas vigentes en la empresa.

Artículo 14. Movilidad interempresas en el Grupo Repsol

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

La movilidad entre empresas del grupo Repsol podrá ser:

14.1. Movilidad definitiva

- Carácter de la asignación

Como criterio general, las movilidades interempresas serán de carácter voluntario para el trabajador. No obstante, cuando se den circunstancias muy justificadas, la comisión de seguimiento del IX Acuerdo Marco del Grupo Repsol valorará las mismas y podrá decidir su carácter forzoso.

- Condiciones

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

- Por decisión del trabajador, abono en la empresa de destino, como complemento personal. Este complemento se actualizará anualmente en el mismo porcentaje en que se actualice el salario base, siendo absorbible por posibles aumentos retributivos derivados de ascensos.
- Por acuerdo entre la empresa y el trabajador, compensación a tanto alzado y de pago único.
- En el caso de estar percibiendo retribución variable por el sistema de Gestión por Compromisos (GXC) especial de Repsol Trading, al estar ésta vinculada al puesto de trabajo que se desarrolla en Repsol Trading se dejará de percibir en la empresa de destino y no computarán a efectos económicos.

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

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

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

- Garantías

Suspensión de la relación jurídico-laboral en la empresa de procedencia, durante dos años, con garantía de retorno, durante los mismos, en caso de: disolución de la empresa, despido colectivo, o extinción del contrato por la causa objetiva del artículo 52 c) del Estatuto de los Trabajadores, en la empresa de destino. Se exceptúa de lo anterior al supuesto de despido colectivo cuando el criterio de designación de los trabajadores afectados haya sido establecido en función de la edad.

14.2. Movilidad temporal

- Naturaleza

Comisión de servicios.

- Supuestos:

- Proyectos.
- Atender actividades coyunturales.
- Cobertura provisional de puestos de trabajo.
- Servicios comunes para el conjunto de empresas del grupo, cubiertos con personal procedente de las mismas.
- En su caso y durante la vigencia de las medidas excepcionales necesarias para afrontar los cambios en la previsión del volumen de empleo en el Grupo anunciado por la empresa (2016-2018), para asignación de excedentes hasta que puedan ser recolocados definitivamente en la empresa de origen.

- Requisitos:

- No existe personal disponible del grupo profesional de la actividad/ puesto, en la empresa de destino.
- Existe personal disponible del grupo profesional de la actividad/ puesto, en otra empresa del Grupo.

- Carácter

Será forzosa para el trabajador.

- Duración

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

- Condiciones

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

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

14.3. Cobertura de Vacantes con Movilidad Geográfica

Cuando un empleado sea designado para ocupar una vacante, a cuya cobertura hubiera concurrido por decisión propia a través de los canales de oferta interna en vigor en el Grupo y ello le supusiera un cambio permanente de residencia, le serán de aplicación las condiciones de traslado previstas en el punto número 3 del artículo 13.1.

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

En lo no regulado por este artículo se estará a lo dispuesto en el IX Acuerdo Marco del Grupo Repsol.

Artículo 15. Jornada

15.1. Jornada Anual

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

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

Con efectos desde el 1 de enero de 2019, se aplicará una reducción de 8 horas en cómputo anual, sin que en ningún caso pueda llegarse como consecuencia de aplicarse esta reducción a una jornada anual efectiva de trabajo inferior a 1684 horas.

15.2. Horario

El horario y calendario se ajustará, a partir del 1 de enero de 2017, a los siguientes criterios:

Jornada partida:

Hora de entrada: 8 h 30 minutos

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

Comida: 45 minutos

Flexibilidad comida: Mínimo 45 minutos y máximo 2 horas

Hora de salida: Se ajustará, con los criterios anteriores, a la jornada anual.

Jornada intensiva:

Con los ajustes precisos en la jornada diaria para el cómputo de la anual, se establece la jornada intensiva durante todos los viernes del año.

El periodo anual de jornada intensiva será de quince semanas ininterrumpidas, comprendidas entre los meses de junio y septiembre. Excepcionalmente la Empresa podrá fijar en caso de necesidad a uno o varios trabajadores tardes de viernes libres como laborables modificando lo previsto en el calendario, compensando la tarde libre de otro modo.

Hora de entrada: 8h.

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

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

Siempre que resulte compatible con las necesidades del servicio, la Empresa, a solicitud fundamentada del trabajador, adaptará su jornada de trabajo, por el tiempo estrictamente imprescindible, para asistencia a cursos de formación profesional.

A efectos de compensación de jornada diaria sobre el horario establecido en calendario, todo ello con la flexibilidad establecida en el artículo 24.6 del presente convenio, se compensarán en uno o varios días de acuerdo con la dirección. De no mediar acuerdo se propondrán dos fechas alternativas a disfrutar en el plazo de un mes.

15.3. Calendario

El calendario se elaborará anualmente de mutuo acuerdo entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores.

Se establece un total de seis días anuales, adicionales a los días de vacaciones, que deberán disfrutarse en el año en curso y, en todo caso, no más tarde de la primera quincena de enero del año siguiente.

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

15.4. Cómputo mensual

Los trabajadores con jornada ordinaria les será de aplicación un cómputo mensual de jornada. Quedan excluidos de este cómputo aquéllos puestos de trabajo que la Dirección considere incompatibles por tener establecido un horario especial o un horario rígido que les impida disfrutar de esta medida.

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

Los aspectos generales para este cómputo mensual serán los siguientes:

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

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

15.5. Vacaciones

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

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

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

15.6. Permisos

- Permisos retribuidos
 1. Quince días naturales ininterrumpidos en caso de matrimonio o inscripción en el Registro Oficial de parejas de hecho. En este último caso, si el empleado o empleada disfrutara de este permiso por inscripción en el registro de parejas de hecho, no podrá disfrutarlo de nuevo en caso de contraer matrimonio posteriormente con la misma persona. Sólo se concederá este permiso a las parejas constituidas a partir de la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo. Se podrá adelantar el inicio de esta licencia siempre que los días laborables del total de la misma no superen los que le hubieran 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
 2. Un día en caso de matrimonio de hijos, padres y hermanos del trabajador o de su cónyuge o persona de convivencia de hecho, coincidiendo con la fecha de celebración.
 3. Licencia por nacimiento de hijo: se establece en tres días naturales que se disfrutarán inmediatamente después del nacimiento.

Esta licencia se ampliará hasta cuatro días si el hecho tiene lugar fuera de la residencia habitual del trabajador, que le obligue a efectuar un desplazamiento superior a 100 Km, o si el empleado se encuentra desplazado en comisión de servicio en España. En el supuesto de

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

4. Tres días naturales en caso de fallecimiento o en caso de enfermedad grave, hospitalización o reposo domiciliario, de cónyuge o persona de convivencia de hecho, hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos y tíos, en grado de consanguinidad o afinidad.

Esta licencia se ampliará hasta cinco días si el hecho tiene lugar fuera de la residencia habitual del trabajador que le obligue a efectuar un desplazamiento superior a 100 Km.

5. Dos días por traslado de domicilio habitual.
6. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal, en las condiciones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.
7. Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes para la obtención de un título académico o profesional en centro oficial u oficialmente reconocido.

Artículo 16. Excedencias

En materia de excedencia forzosa o voluntaria, será de aplicación el régimen general del Estatuto de los Trabajadores.

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

Artículo 17. Jubilación

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

Título III: PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRE Y MUJERES EN LAS EMPRESAS DEL GRUPO REPSOL

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

18.1 Objetivos:

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

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

18.2. Acciones a adoptar

- Memoria de igualdad: El Grupo Repsol realizará cada dos años un informe sobre la situación laboral y de empleo de las mujeres que en él trabajan, tanto en el conjunto del Grupo como en cada una de sus empresas, así como de las actuaciones que se hayan llevado a efecto durante los dos años transcurridos, en relación con la política de Igualdad de Oportunidades. Igualmente, las organizaciones sindicales firmantes, aportarán sus valoraciones

sobre la situación a este respecto y sobre el alcance de las medidas puestas en marcha en cada empresa, siendo de especial interés el grado de conocimiento y aceptación que las mismas hayan alcanzado entre las plantillas.

- El resultado de la puesta en común de estos informes y sus conclusiones, constituirá la memoria bienal sobre igualdad de oportunidades del Grupo Repsol. La Mesa de Igualdad valorará el canal de difusión de la memoria.
- Reporte anual a la mesa de igualdad: Con independencia del carácter bienal de la citada Memoria, la Dirección de la Empresa reportará información anualmente en el seno de la Mesa de Igualdad sobre la evolución de los principales índices en materia de igualdad y conciliación.
- Formación de la mesa de igualdad: Cuando existan actualizaciones legislativas o cuando los componentes de la Mesa de Igualdad lo consideren necesario para su formación, se realizarán cursos dirigidos a las personas de las organizaciones firmantes que intervienen en el desarrollo del plan para cualificarlas en materias como Políticas sociales y directivas de la Unión Europea, legislación y normas de aplicación en nuestro país, Políticas generales y de igualdad de las Organizaciones Sindicales Europeas (CES, EMCEF), o Formación de formadoras y agentes de igualdad de oportunidades.
- Guía explicativa sobre las conductas de acoso: La Mesa de Igualdad considera positivo elaborar una Guía explicativa sobre Conductas de Acoso para definir dichos comportamientos y prevenir los mismos dentro de nuestro entorno laboral, y por ello se compromete a estudiar y elaborar una Guía, así como su difusión a las personas que trabajan en el Grupo Repsol.

18.3 Acciones ya cerradas en el plan de igualdad:

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

18.4. Mesa técnica de igualdad:

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

La Compañía se compromete a informar en la Mesa de Igualdad sobre procesos de selección de los programas Máster y de los criterios de selección de NNPP así como de cualquier proceso global de Repsol, remitiendo a la Comisión de Garantía/Seguimiento de cada convenio la información específica relativa al ámbito de cada uno de ellos

Específicamente, en la Mesa de Igualdad se informará de los procesos y criterios de selección de los programas Máster.

18.5. Recursos del plan:

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

18.6. Vigencia:

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

Artículo 19. Disposiciones generales de igualdad de oportunidades y políticas de integración y diversidad.-**A.- Disposiciones generales.**

Las partes firmantes del IX Acuerdo Marco del Grupo Repsol, 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.

B.- Reserva de puestos de trabajo para trabajadores con discapacidad.

Los firmantes del IX Acuerdo Marco del Grupo Repsol asumen el compromiso de continuar impulsando la inserción laboral de las personas con discapacidad, dando prioridad a la contratación directa por las empresas a las que es de aplicación el mencionado Acuerdo Marco. Durante la vigencia del mismo los firmantes del IX Acuerdo Marco del Grupo Repsol, para continuar cumpliendo como Grupo, velarán por mantener la contratación directa de personas con discapacidad, estableciendo la clara voluntad de que el número de trabajadores con discapacidad, a nivel de Grupo, supere 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 discapacidad a través de la comisión específica establecida en el seno de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Marco del Grupo Repsol, donde se evaluará la marcha de los programas y se establecerán las acciones concretas y líneas de mejora de este plan.

C.- Declaración de incapacidad permanente para empleados.

En aquellos casos en que un empleado tuviera un reconocimiento de incapacidad permanente total para su profesión habitual, que suponga la extinción o suspensión de su contrato de trabajo, la Compañía, siempre que las necesidades organizativas lo permitan, ofrecerá preferentemente al empleado afectado por la discapacidad la posibilidad de ocupar una posición vacante siempre que dicha incapacidad permanente total sea compatible con los requerimientos del nuevo puesto, y siempre que el empleado reúna los requisitos exigidos para el puesto y supere el proceso de selección para la cobertura de vacante establecido al efecto.

Artículo 20. Medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Las partes que firman el IX Acuerdo Marco del Grupo Repsol asumen el compromiso de impulsar la política de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de sus trabajadores, en este sentido acuerdan las siguientes medidas de conciliación:

20.1.- Lactancia:

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

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

Los empleados que no opten por la acumulación mencionada en el párrafo anterior, podrán optar por sustituir la ausencia de trabajo de una hora por una reducción de su jornada diaria en una hora siempre que se aplique al inicio de la jornada o al final de la misma con el límite temporal previsto legalmente. Este derecho constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

20.2.-Reducción de jornada:

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

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, mental, intelectual o sensorial, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada diaria de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Se amplía el derecho a la reducción de jornada por cuidado de hijos hasta que el menor cumpla la edad de catorce años.

En el caso de los empleados que trabajen en régimen de turnos, la ampliación desde los doce a los catorce años del menor estará condicionada a su acumulación desde el inicio de la reducción en los términos establecidos en el PROTOCOLO DE REDUCCIÓN DE JORNADA PARA PERSONAL EN RÉGIMEN DE 2/3 TURNOS DE LUNES A DOMINGO EN EL GRUPO REPSOL, salvo que a juicio de la Compañía la acumulación no sea posible, debido a las dificultades organizativas que por las especiales características del régimen de trabajo implica la organización del trabajo. Los empleados en régimen de turnos que estuvieran en situación de reducción de jornada por esta causa a la entrada en vigor de este apartado, tendrán derecho a esta ampliación siempre que a dicha fecha ya vengán acumulando o soliciten la acumulación dentro de los treinta días siguientes a su entrada en vigor, y mantengan la misma hasta su finalización.

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

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

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

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

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

c) Por tratamiento oncológico.

Los trabajadores que acrediten estar en tratamiento oncológico, para los periodos 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 aquélla. 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 periodo 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 aquélla, 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.

e) Por embarazo.

Las empleadas en estado de gestación, podrán reducir su jornada a cuatro horas a partir de la semana 32, sin reducción de su salario

Protocolo de reducción de jornada para personal en régimen de 2/3 turnos de lunes a domingo.

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 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 con jornada reducida por motivos familiares, podrán solicitar para todo el período de 1 año, acumular de modo continuado la reducción de jornada anualmente en periodos concretos (verano, semana santa, navidad, etc.). Se estudiará por la Dirección de la Empresa cada solicitud. Dicha solicitud se responderá en el menor plazo posible, y de ser la respuesta de la Dirección de la Empresa positiva, se permitirá al trabajador o trabajadora acumular el equivalente al permiso diario anual en el periodo concreto, sustituyéndole en su ausencia por la contratación temporal oportuna.

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

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

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

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

20.3.- Permiso por maternidad:

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

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

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

20.4. Permiso por paternidad y licencia por nacimiento de hijo-a:

El trabajador, tendrá derecho a la suspensión del contrato establecida en el Estatuto de los Trabajadores para este supuesto.

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

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

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

Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de Acuerdo Marco complementarán la prestación por paternidad hasta el 100% del salario real.

Adicionalmente al permiso por paternidad, la licencia por nacimiento de hijo o hija se establece en tres días naturales que se disfrutarán inmediatamente después del nacimiento. Esta licencia se ampliará hasta cuatro días si el hecho tiene lugar fuera de la residencia habitual del trabajador, que le obligue a efectuar un desplazamiento superior a 100 Km., o si el empleado se encuentra desplazado en comisión de servicio en España. En el supuesto de que se encuentre en comisión de servicio desplazado fuera de España, este permiso se incrementará en un día adicional (total 5 días).

20.5. Excedencias

En el caso de las excedencias voluntarias, la petición de reingreso deberá solicitarse al menos con 30 días de antelación, excepto aquellas excedencias motivadas por cuidado de hijos y familiares, sin perjuicio de lo que específicamente se disponga en la ley. El incumplimiento de la antelación mínima requerida comportará el cese definitivo en la empresa a todos los efectos.

Excedencia por cuidado de familiares

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, 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 permanente o guarda con fines de adopción, 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.

20.6.- Permisos no retribuidos:

Se establecen para todas las empresas del IX Acuerdo Marco del Grupo Repsol los siguientes tipos de permisos no retribuidos, que sustituyen a los actuales permisos sin sueldo o permisos no retribuidos existentes en los Convenios vigentes en las empresas del IX Acuerdo Marco:

A.- 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 progeni-

tores 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.

B.- 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.

C.- Permiso no retribuido por motivos personales:

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

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

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

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

20.7.-Equiparación pareja de hecho a matrimonio:

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

— Licencia de quince días naturales ininterrumpidos a contar desde el día de la inscripción en el registro oficial de parejas de hecho, con los siguientes límites y requisitos:

1. El empleado o empleada que disfrute de este permiso por inscripción en un registro de uniones de hecho, no podrá disfrutarlo de nuevo en caso de contraer matrimonio posteriormente con la misma persona.
2. Sólo se concederá dicho permiso a las parejas constituidas a partir de la fecha firma del IV Convenio RTSA.
 - Beneficiario de Asistencia Sanitaria.
 - Permiso por paternidad.
 - Acumulación de lactancia.
 - Licencia retribuida con ocasión de fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado.
 - Traslados.

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

20.8.- Medidas de flexibilidad horaria y jornada:

Flexibilidad horaria en situaciones de familiares con dependencia severa.

Los trabajadores que tengan a su cargo descendientes o ascendientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, en situación de dependencia severa o gran dependencia, que convivan con el empleado, podrán, sin que ello implique reducción de su jornada mensual, hacer un uso distinto del cómputo mensual, anticipando su horario de salida durante la jornada ordinaria, siempre que se respeten los siguientes límites:

Límite máximo: No podrá superarse el cómputo de diez horas diarias de trabajo efectivo.

Límite mínimo: Deberán realizarse al menos seis horas diarias de trabajo efectivo.

Presencia obligatoria: Franja horaria de 9:30 a 14:00.

Serán parte de este Plan de Igualdad las medidas contempladas en los artículos que tratan dichos asuntos en el IX Acuerdo Marco del Grupo Repsol.

20.9.- Principios del derecho a la desconexión fuera del tiempo de trabajo.

En el marco de una adecuada gestión del principio de conciliación de vida privada y vida profesional, la Mesa de Igualdad del Acuerdo Marco analizará en el seno de la empresa esta materia e identificará, en su caso, posibles buenas prácticas y recomendaciones acerca del uso de herramientas digitales de comunicación.

Artículo 21. Protección a las víctimas de la violencia ejercida en el entorno familiar.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 22. Protocolo de prevención contra el acoso.

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

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

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

Contenido del Protocolo de acoso:**1. Declaración de principios.**

Toda persona tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno, así como a la salvaguarda 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 sólo velando por la prevención y protección frente a riesgos que pueden ocasionar menoscabo o daño físico, sino también frente a riesgos que puedan originar deterioro en la salud psíquica.

2. 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 al menos un Director de RRLL o el responsable del área de Gestión Jurídico Laboral o el responsable del área de Estrategia y Planificación Laboral. Esta Comisión, será la encargada de llevar a cabo las investigaciones y elaborar el informe de conclusiones.

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

Procedimiento informal

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

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

En el plazo de diez días, contados a partir de la última entrevista se elaborará un informe, que se pondrá en conocimiento de la persona denunciante. Este informe no será necesario en aquellos casos en que el denunciante retire la denuncia durante esta fase.

Procedimiento formal:

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

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

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

5. Resultado de la instrucción y acciones:

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

En el supuesto de que no se constaten situaciones de acoso, o no sea posible la verificación de los hechos, se archivará el expediente, sin perjuicio de las responsabilidades que pudieran ser inherentes a las conductas constatadas.

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 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 IX 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 IX Acuerdo Marco del Grupo Repsol la Guía de Prevención de Conductas de Acoso elaborada por la Mesa Técnica de Igualdad.

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

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

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

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

Artículo 23. Acuerdo de teletrabajo.**1. Antecedentes, objeto y condicionantes básicos del acuerdo:**

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

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

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

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

2. Definición, enfoque y modalidades:

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

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

Se definen 5 modalidades de teletrabajo:

1 día/ semana

2 días/ semana

3 días/ semana

20% de la jornada diaria.

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. Las solicitudes de teletrabajo deberán tramitarse conforme al procedimiento establecido por la Compañía.

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 acceder al 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, todo trabajador acogido a la reducción de jornada por motivos familiares, tratamiento oncológico o enfermedad crónica, podrá acogerse al teletrabajo en cualquiera de sus modalidades, si bien en

ningún caso el tiempo de presencia en oficina podrá ser inferior a las horas equivalentes a dos días a la semana en jornada completa.

Competencias:

- Conocimiento suficiente del puesto o Dirección (1 año mínimo en puesto como referencia).
- Habilidades informáticas suficientes para poder trabajar en remoto.
- Comportamientos: responsabilidad para la autogestión, disciplina y motivación.
- Adecuado desempeño sostenido en el tiempo.

C. Requisitos técnicos y espaciales.

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

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

4. Obligaciones y derechos de la persona que teletrabaja.

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

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

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

5. Otras cláusulas adicionales relativas al régimen de teletrabajo.

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

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

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

6. Seguimiento de teletrabajo:

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

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

TÍTULO IV

RÉGIMEN ECONÓMICO

Artículo 24. Estructura retributiva.-

La retribución de cada titular de un puesto de trabajo se desglosará en los siguientes conceptos:

24.1. Salario Base.-

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

Ver Anexos II y III (tablas).

24.2. Complemento regularización empresa de origen.-

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

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

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

24.3. Complemento de Desarrollo.-

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

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

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

24.4. Antigüedad.-

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

Su cuantía, de idéntico valor para todos los grupos profesionales, es de 543,66 euros anuales para el 2017.

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

24.5. Plus de Vinculación.-

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

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

24.6. Complemento de flexibilidad horaria.-

Se establece un complemento de 2.675 euros brutos anuales para el 2017 con el que se retribuirá la flexibilidad horaria. La flexibilidad horaria supone la obligación del empleado que la perciba de prolongar su jornada hasta un máximo de dos horas de la jornada máxima prevista en función del periodo del calendario, jornada partida o intensiva, cuando las circunstancias del servicio que prestan así lo requieran.

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

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

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

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

24.7. Horas Extraordinarias.-

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

Las horas extraordinarias se compensarán, de forma preferente, mediante descanso por tiempo equivalente al trabajado, añadiendo la compensación económica fijada en el Anexo V (0.75% del valor de la hora base).

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

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

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

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

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

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

Artículo 25. Capítulo salarial.-**25.1. Incrementos anuales.-**

Se aplicarán los siguientes incrementos en cada uno de los años de vigencia del IX Acuerdo Marco.

Año 2017: 2%
Año 2018: 1,5%
Año 2019: 1%

CLÁUSULA DE REVISIÓN

En caso de que se produzca una desviación del IPC acumulado en los tres años de vigencia del Acuerdo Marco, con respecto al incremento pactado en el presente Acuerdo Marco, se actuará en la forma siguiente:

I.-Si el Resultado Neto Ajustado (resultado neto recurrente a CCS) acumulado durante los tres años de vigencia del presente Acuerdo Marco es igual o superior a 6.362 millones de euros:

- En el supuesto de que el IPC acumulado en los tres años de vigencia del IX Acuerdo Marco fuera superior al 4,5%, se revisarán las tablas salariales, incrementando, en la diferencia entre ambos, las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2019 y que servirán de referencia para la revisión salarial a efectuar, en su caso, en el año 2020.

- En el supuesto de que el IPC acumulado en los tres años de vigencia del IX Acuerdo Marco fuera inferior al 4,5%, se revisarán las tablas salariales, reduciendo, en el 50% de la diferencia entre ambos, las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2019 y que servirán de referencia para la revisión salarial a efectuar, en su caso, en el año 2020.

En lo que hace referencia a los efectos retroactivos de la revisión, en ambos supuestos se calculará la diferencia entre la subida inicialmente acordada para cada uno de los tres años de vigencia y la que hubiera resultado de aplicar el IPC. De arrojar el IPC acumulado un saldo a favor del trabajador respecto del incremento acumulado pactado, el importe resultante de la suma de las diferencias positivas o negativas de cada uno de los tres años se abonará en un pago único, una vez conocido el dato. Si el importe final resultante arrojara un saldo negativo no se practicará regularización.

II.- Si el Resultado Neto Ajustado (resultado neto recurrente a CCS) acumulado durante los tres años de vigencia del presente Acuerdo Marco fuera inferior a 6.362 millones de euros:

- En el supuesto de que el IPC acumulado en los tres años de vigencia del IX Acuerdo Marco fuera superior al 4,5% y el Resultado Neto Ajustado (resultado neto recurrente a CCS) acumulado durante los tres años de vigencia del presente Acuerdo Marco fuera inferior a 4.500 millones de euros, no procederá aplicar revisión alguna de las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2019, ni de los años anteriores. En este mismo caso de IPC acumulado superior al pactado, si el Resultado Neto Ajustado (resultado neto recurrente a CCS) acumulado durante los tres años de vigencia del presente Acuerdo Marco fuera superior a dicha cantidad e inferior a 6.362 millones de euros, se revisarán las tablas a fecha 31 de diciembre de 2019 de manera proporcional al Resultado Neto Ajustado obtenido, correspondiendo a 4.500 millones de euros el 0% de la diferencia del IPC y a 6.362 millones de euros el 100%.
- En el supuesto de que el IPC acumulado en los tres años de vigencia del IX Acuerdo Marco fuera inferior al 4,5%, se revisarán las tablas salariales, reduciendo el 100% de la diferencia entre ambas las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2019 y que servirán de referencia para la revisión salarial a efectuar, en su caso, en el año 2020.

Esta regularización de tablas no tendrá efectos retroactivos.

25.2 Retribución variable por objetivos

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

La determinación del importe a destinar a este concepto dejará de estar vinculado a la masa salarial de cada sociedad y se fijará como un determinado porcentaje del salario base y conceptos asimilables (en adelante Salario Base), entendiéndose por tales los definidos en el Acta de la Comisión de Seguimiento del VI Acuerdo Marco de 10 de julio de 2012.

Las partes acuerdan, igualmente, incrementar el porcentaje de retribución variable por objetivos, destinando parte del incremento a la valoración y cuantificación de objetivos individuales.

Se mantiene inalterado el colectivo de trabajadores incluidos en el esquema de retribución variable regulado en esta cláusula. La parte destinada a objetivos individuales no será de aplicación a aquellos colectivos de empleados que, estando incluidos en el modelo de retribución variable, ya dispongan de un esquema de retribución variable asociada a la consecución de objetivos individuales.

Se acuerda destinar a la retribución variable por objetivos un porcentaje del Salario Base máximo alcanzable, en cada uno de los tres años de vigencia del Acuerdo Marco, que se aplicará de la siguiente forma:

Año 2017: 4% sobre cumplimiento de objetivos de Unidad

Año 2018: 5,5% (4% sobre objetivos de unidad y 1,5% sobre objetivos individuales)

Año 2019: 7% (4% sobre objetivos de unidad y 3% sobre objetivos individuales)

La parte de la retribución variable vinculada a la consecución de objetivos individuales solo entrará en vigor una vez finalicen los trabajos de la Comisión y se acuerde su contenido en cada convenio de aplicación. Si dicho acuerdo en alguna de las sociedades fuera posterior al 30 de abril del año natural entrará en vigor al año siguiente, salvo que las partes acuerden otra cosa.

Objetivos de unidad:**Descripción:**

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

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

La definición de los objetivos se realizará considerando que:

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

Los colectivos que en la actualidad ya cuentan con un sistema de retribución por objetivos mantendrán el sistema actual.

Calendario

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

En el supuesto de que durante el año se produjeran hechos o acontecimientos sobrevenidos y ajenos a las partes que pudieran afectar significativamente a los objetivos definidos, la Comisión de Garantía/Seguimiento de cada uno de los Convenios, 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 de unidad:

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

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

- a) Desarrollar y establecer en el seno de la Comisión de Garantía/Seguimiento de cada Convenio Colectivo, una adecuada dinámica de exposición, entendimiento y discusión de los objetivos definidos, entendiéndose por tal su idoneidad, el escalado del grado de consecución y sus pesos ponderados. 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.
- b) Además de las reuniones que se derivan del calendario anteriormente detallado, y al objeto de realizar un adecuado seguimiento de la implantación de la retribución variable por objetivos, la Comisión de Garantía/Seguimiento del Convenio Colectivo se reunirá a petición de cualquiera de las partes, cuando existan razones que así lo justifiquen y, en cualquier caso, realizará una reunión extraordinaria de seguimiento en el mes de septiembre.
- c) En el supuesto de que una unidad organizativa no hubiera alcanzado un grado de consecución global del conjunto de los objetivos del 50%, en el seno de la Comisión de Garantía / Seguimiento del Convenio se analizarán los hechos y circunstancias que hubieran concu-

rrido 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.

Objetivos individuales:

Esta parte de la retribución variable se cuantificará conforme a la valoración del desempeño individual que corresponda de acuerdo al grado de consecución de los objetivos fijados en cada caso.

La Comisión Técnica de Remuneración Variable y Evaluación del Desempeño, contemplada en la DA IV, acordará los criterios para la implantación, seguimiento y supervisión de este modelo. En cualquier caso, el calendario de fijación, seguimiento y evaluación de objetivos individuales deberá coincidir con el establecido para los objetivos de unidad.

Tratamiento económico del absentismo.

Los días de absentismo por enfermedad común de cada año natural y los de ausencia injustificada, minorarán el derecho a Retribución Variable por Objetivos Individuales del empleado que se ausente por esta causa, correspondiente a dicho año. Dicha minoración sólo afectará a la parte individual de la remuneración variable, deduciéndose de la misma. Esta deducción no se aplicará a aquellos empleados cuya retribución variable individual no venga regulada por este artículo por estar incorporada previamente en su propio modelo de retribución variable. Para dicho cómputo, se tendrá en cuenta el número total de días de absentismo del empleado por esta causa. Dicha minoración consistirá en una cantidad equivalente al salario base día del empleado por cada día de absentismo individual, hasta el límite del importe que le correspondería cobrar de la parte individual de la retribución variable.

Quedarán excluidos del cómputo de absentismo individual, a los exclusivos efectos económicos señalados en el párrafo anterior, los siguientes casos:

- Los primeros 3 días de absentismo en el año natural, continuos o discontinuos, sea cual sea la causa que lo origine. A partir del 4º día se comenzaría a descontar.
- Bajas/Ausencias con ingreso hospitalario, durante el período de ingreso hospitalario y de reposo domiciliario prescrito.
- Bajas/Ausencias por Tratamiento oncológico o diálisis
- Bajas por riesgo durante el embarazo y bajas a partir de la semana 24 de gestación.
Bajas por enfermedades recogidas en el catálogo de Enfermedades Raras de la Seguridad Social.

25.3 Deslizamientos por antigüedad

Se aplicará el incremento indicado a la masa salarial y excepcionalmente en 2017, 2018 y 2019 no se detraerá de la misma el 50% del importe del deslizamiento practicado en convenios colectivos precedentes.

25.4. Masa salarial.-

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

25.5. Retribuciones variables del personal de convenio y planes de nuevos profesionales.

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

Artículo 26. Beneficios sociales.-

Las cuantías mencionadas en este artículo lo son con valor 2017

26.1. Plan de Pensiones.

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

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

26.2. Prestaciones en situación de I.T.-

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

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

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

DURACIÓN ENFERMEDAD	PORCENTAJE GARANTIZADO
Del 1º al 15º día	70%
Del 16º al 30º día	80%
A partir del 30º día	100%

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

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

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

26.3. Comida.-

A todos los empleados se les entregarán vales de comida como ayuda por este concepto por un importe de 9,27 euros para el 2017, por día laborable. Alternativamente y a opción del trabajador, éste podrá sustituir, por períodos anuales completos, coincidiendo con el año natural, el cobro en nómina de dicha ayuda, cuyo valor para el 2017 es de 11,11 euros.

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

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

26.4. Ayuda capacidades diferentes.-

Los trabajadores con hijos discapacitados reconocidos por el INSS u organismo competente de la Comunidad Autónoma con un grado de discapacidad no inferior al 33%, tendrán derecho a una percepción, por cada hijo en dicha situación, de 170 euros brutos por mes para el 2017.

26.5. Préstamos Personales

Los empleados con contrato indefinido y con una antigüedad en la empresa de al menos un año, podrán solicitar un préstamo sin interés por un importe de hasta cinco mensualidades brutas de salario base (en adelante SB) y que en ningún caso podrá exceder de 12.500 euros, y con un plazo de amortización de hasta sesenta mensualidades, con arreglo al siguiente escalado:

IMPORTE DEL PRÉSTAMO	PLAZO MÁXIMO DE AMORTIZACIÓN
1 mensualidad de SB	hasta 12 meses
2 mensualidades de SB	hasta 24 meses
3 mensualidades de SB	hasta 36 meses
4 mensualidades de SB	hasta 48 meses
5 mensualidades de SB	hasta 60 meses

La empresa asumirá el coste de los intereses e imputará como retribución en especie el importe que legalmente corresponda. La devolución del importe objeto del préstamo se realizará conforme a la tabla de amortización mensual establecida. En ningún caso se podrán solicitar préstamos por importe inferior a una mensualidad de SB. Por otro lado, la cuota mensual no podrá ser inferior a sesen-

ta euros. Será opción del empleado en cualquier momento de la vigencia del préstamo, amortizar total o parcialmente el préstamo.

En ningún caso se podrá solicitar un nuevo préstamo o ampliación del existente sin haber amortizado el anterior, salvo que concurren circunstancias excepcionales que así lo justifiquen a juicio de la Comisión de Garantía del IX Acuerdo Marco del Grupo Repsol y siempre que exista capital disponible conforme a lo dispuesto en el presente artículo.

Será causa de vencimiento y amortización anticipada del préstamo la extinción del contrato de trabajo por cualquier causa y/o tener pendiente de pago dos vencimientos. En estos casos el empleado vendrá obligado a abonar el interés legal del dinero hasta la total amortización del préstamo.

En el supuesto de que el capital total acumulado concedido en el conjunto de las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del IX Acuerdo Marco del Grupo Repsol, como consecuencia de la concesión de estos préstamos, alcance el importe de diecinueve millones de euros, se reunirá la Comisión de Garantía del citado Acuerdo Marco, para analizar la situación, quedando en suspenso la concesión de nuevos préstamos. Para el cálculo de la mencionada cantidad se tendrán en cuenta los préstamos pendientes concedidos con arreglo a la regulación anterior.

Se entiende por capital total acumulado concedido, a los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, el importe total solicitado de todos los préstamos pendientes de amortización.

26.6. Subvención de Intereses Adquisición Primera Vivienda.-

Podrán solicitar esta ayuda, los empleados que cumplan los siguientes requisitos:

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

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

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

26.7. Asistencia Sanitaria

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

26.8 Ayuda de estudios para empleados

Se acuerda aplicar el beneficio de ayuda estudios para empleados a todos los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

Las partes acuerdan un sistema unificado de ayuda estudios para empleados con contrato indefinido que pertenezcan a las empresas incluidas en el ámbito de este Convenio.

Los trabajadores que deseen completar su formación podrán solicitar el acceso a los Programas Ayuda Estudios para cursar:

- Estudios Universitarios Superiores: Grado, Doble Grado o Máster en estudios oficiales acreditados por el Ministerio de Educación Español.
- Idiomas: Inglés, francés, alemán o portugués en centros nacionales de la Escuela Oficial de Idiomas, o en otros centros a partir del nivel B1.
- Formación Profesional Superior, en centros. que tengan reconocida la competencia para emitir una titulación oficial homologada

La compañía se compromete a un máximo de participantes anual según el Programa Ayuda Estudios establecido en el artículo 31.3 del IX Acuerdo Marco del Grupo Repsol.

Este programa solo entrará en vigor una vez que haya sido ratificado en los convenios colectivos de todas las empresas que conforman el ámbito de aplicación del IX Acuerdo Marco del Grupo Repsol.

TÍTULO V FORMACIÓN

Artículo 27. Políticas de formación.-

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

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

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

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

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

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

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

La gestión de la formación es responsabilidad de la Dirección.

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

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

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

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

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

Artículo 28. Participación sindical.-

Se garantiza la participación sindical en los planes de formación de la empresa, la cual se realizará a través de la comisión de Garantía del presente convenio colectivo, cuyas funciones en esta materia son:

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

Artículo 29. Formación del personal disponible.-

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

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

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

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

Artículo 30. Permisos individuales de formación.-

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

TÍTULO VI

SEGURIDAD, SALUD LABORAL, PREVENCIÓN DE RIESGOS Y MEDIO AMBIENTE**Artículo 31. Prevención de Riesgos Laborales.-**

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

A tal efecto, se llega a los siguientes acuerdos:

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

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

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

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

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

a) Formación del personal de empresas contratistas

RTSA definirá los mínimos de Seguridad en materia de Seguridad del personal de las empresas contratistas.

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

b) Información de riesgos a los contratistas

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

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

c) Planificación de seguridad por los contratistas

El contratista, estará obligado a realizar un plan de seguridad de los riesgos que deberá incluir la designación de un responsable de seguridad, la descripción de riesgos, las medidas de prevención, la acreditación de que los trabajadores del contratista y de posibles subcontratistas están debidamente formados en prevención e informados de los riesgos existentes en el trabajo, el plan de inspecciones y cualquier otro requisito legalmente exigible desde el punto de vista de seguridad.

d) Medidas de coordinación

Para garantizar la coordinación de actividades de RTSA con las empresas contratistas, y dar cumplimiento a lo establecido por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se utilizarán con carácter general las medidas siguientes:

- o El intercambio de información y de comunicaciones entre las empresas concurrentes, incluyendo reuniones previas a las paradas y grandes trabajos para la coordinación y seguimiento de éstos.
- o La celebración de reuniones periódicas entre las empresas concurrentes.
- o La impartición de instrucciones.
- o 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.
- o La presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos de las empresas concurrentes.
- o La designación de una o más personas encargadas de la coordinación de las actividades preventivas.

e) Vigilancia y Control

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

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

f) Comité de Seguridad y Salud

El Comité de Seguridad y Salud único del Campus de Méndez Álvaro como centro de trabajo único, comprende a la totalidad de trabajadores de las distintas empresas del Grupo en él ubicados, a efectos de la designación de los Delegados de Prevención y de la constitución del Comité de Seguridad y Salud. Este Comité de Seguridad y Salud estará compuesto por catorce miembros, designados por la Empresa, y el mismo número de Delegados de Prevención nombrados por la representación sindical de acuerdo a la siguiente regla:

1.- Un Delegado de Prevención por cada opción sindical que en el momento de la firma del IX Acuerdo Marco del Grupo Repsol tenga representación en el Comité de Empresa del centro de trabajo de Campus, en al menos una de las empresas ubicadas en Méndez Álvaro, 44, y ello con el fin de garantizar y promover la participación de las opciones sindicales con presencia en dicho centro de trabajo en las políticas que sobre esta materia se lleven a cabo en el Campus.

2.- Adicionalmente, cada opción sindical tendrá asignados, en función de la representatividad en los Comités de empresa de las Compañías del Grupo Repsol ubicadas en Campus, el número de Delegados de Prevención integrantes del Comité de Seguridad y Salud que le corresponda, hasta alcanzar el número total de catorce.

Artículo 32. Seguridad y Salud Laboral.

En todas aquellas materias que afecten a la seguridad e higiene en el trabajo, será de aplicación la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, sus normas reglamentarias de desarrollo y demás normativa concordante. Las disposiciones de carácter laboral contenidas en dicha Ley, así como las normas reglamentarias que se dicten para su desarrollo, tienen el carácter de derecho necesario mínimo indisponible, siendo por tanto de plena aplicación, con independencia de lo previsto en este artículo.

La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que, para alcanzarlo, se requiere la realización de una correcta evaluación de los riesgos en los centros de trabajo, que permita la planificación de actuaciones preventivas con objeto de eliminar o controlar y reducir dichos riesgos.

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

32.1. De la acción preventiva.

La acción preventiva estará inspirada en los siguientes principios:

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

32.2. Planificación de la prevención.

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

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

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

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

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

En los casos que corresponda se tendrá en cuenta, en materia de jornada, lo previsto en el artículo 23 del Real Decreto 1561/95 de 21 de septiembre en relación con las limitaciones de los tiempos de exposición al riesgo.

32.3 Evaluación de riesgos.

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

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

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

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

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

32.4. Protección de la maternidad.

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

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

Dentro del departamento con el mismo horario.

Dentro del departamento con distinto horario.

En otro departamento y con el mismo horario.

En otro departamento y con distinto horario.

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

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

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

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

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

32.5. Protección a los menores.

En cumplimiento, aplicación y desarrollo de la legalidad vigente, antes de la incorporación al trabajo de jóvenes menores de dieciocho años y mayores de dieciséis, y previamente a cualquier modificación importante de sus condiciones de trabajo, el empresario deberá efectuar una evaluación de los puestos de trabajo a desempeñar por los mismos, teniendo especialmente en cuenta los riesgos específicos para la seguridad, la salud y el desarrollo de los jóvenes.

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

32.6. Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.-

Se garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica, o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.

32.7. Vigilancia de la salud de los trabajadores.-

La vigilancia de la salud de los trabajadores por medio de reconocimientos médicos estará sometida a los siguientes principios:

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

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

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

Artículo. 33.- Información, Consulta y Participación.-

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

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

- La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.
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 art. 1.4 del Real Decreto 604/2006.
- La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.
- El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.
- Cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores.
- Todo ello en los términos y condiciones establecidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

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

Artículo 34.- Delegados de Prevención.-

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

Los Delegados de Prevención serán elegidos por y entre los representantes de los trabajadores conforme a la escala establecida en el artículo 35 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, pudiendo excepcionalmente superarse lo allí contemplado, para garantizar la presencia en los Comités de Seguridad y Salud de al menos un Delegado de Prevención perteneciente a cada uno de los sindicatos firmantes del IX Acuerdo Marco del Grupo Repsol. Así, cuando el número de Delegados de Prevención que les corresponda designar a los mismos sea, en su conjunto, inferior al número de sindicatos firmantes, se ampliará el número de Delegados de Prevención para permitir la designación de uno por cada uno de los citados firmantes. Por contra, si dicho número fuera igual o superior al número de sindicatos firmantes, cada uno de ellos tendrá derecho a nombrar al menos un Delegado de Prevención, con independencia de su representatividad en el centro, sin que ello pueda significar un incremento del número de Delegados resultante de la aplicación del citado artículo 35. El resto de Delegados de Prevención que les correspondieren en función de su representatividad, se repartirán en proporción a la misma entre los sindicatos con derecho a designar.

Las secciones sindicales podrán designar, hasta un máximo de un 20%, de los Delegados de Prevención, 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.

Dicho porcentaje podrá superarse en el supuesto de que ello fuera necesario para garantizar la presencia de un Delegado perteneciente a cada uno de los firmantes, sin que ello pueda significar que por esta vía se incremente el número máximo de los Delegados establecido por el mencionado artículo 35, salvo en los términos garantizados en este artículo. En los centros de trabajo de hasta treinta trabajadores el Delegado de Personal será el Delegado de Prevención y en los centros de trabajo en los que el número de trabajadores oscile entre treinta y uno y cuarenta y nueve habrá un Delegado de Prevención que será elegido por y entre los representantes del personal.

1. Competencias y facultades.**1. Son competencias de los delegados de prevención:**

- a. Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- b. Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- c. Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 28 del IV Acuerdo Marco.
- d. Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.
En las empresas que, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 38 de L.P.R.L, no cuenten con comité de seguridad y salud por no alcanzar el número mínimo de trabajadores establecido al efecto, las competencias atribuidas a aquél en la L.P.R.L serán ejercidas por los delegados de prevención.

2. En el ejercicio de las competencias atribuidas a los delegados de prevención, éstos estarán facultados para:

- a. Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como, en los términos previstos en el artículo 40 L.P.R.L, a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.
- b. Tener acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de L.P.R.L, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los artículos 18 y 23 de L.P.R.L. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, Sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.
- c. Ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores, una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.
- d. Recibir del empresario las informaciones obtenidas por éste procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de

los trabajadores, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 40 de L.P.R.L en materia de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

- e. Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.
- f. Recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin efectuar propuestas al empresario, así como al comité de seguridad y salud para su discusión en el mismo.
- g. Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de actividades a que se refiere el apartado 3 del artículo 21 de L.P.R.L

3. Los informes que deban emitir los delegados de prevención a tenor de lo dispuesto en la letra c) del apartado 1 de este artículo, deberán elaborarse en un plazo de quince días, o en el tiempo imprescindible cuando se trate de adoptar medidas dirigidas a prevenir riesgos inminentes. Transcurrido el plazo sin haberse emitido el informe, el empresario podrá poner en práctica su decisión.

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

3. Crédito horario.

Será de aplicación a los delegados de prevención lo previsto en el artículo 37 de la Ley de Prevención 31/95. Lo previsto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores en materia de garantías será de aplicación a los delegados de prevención en su condición de representantes de los trabajadores. El tiempo utilizado por los delegados de prevención para el desempeño de las funciones previstas en la Ley de Prevención 31/95 será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e) del citado artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo efectivo de trabajo, sin imputación al crédito horario, el correspondiente a las reuniones del comité de seguridad y salud y a cualesquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del número 2 del artículo 36 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre.

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

Artículo 35.- Formación en materia de Prevención.-

35.1. De los trabajadores

Antes de ser asignado a un puesto de trabajo, el trabajador recibirá una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva.

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

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

35.2. De los Delegados de Prevención

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

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

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

Artículo 36. Plan de Actuación respecto a las Empresas Contratistas.-

A fin de alcanzar el nivel más alto posible de seguridad en nuestra actividad y conseguir que nuestros empleados, contratistas y personas del entorno estén protegidos de riesgos para su seguridad y salud, la dirección de RTSA se compromete a proseguir con el plan de actuación respecto a las

empresas contratistas, incluidas dentro del ámbito de aplicación del IX Acuerdo Marco del Grupo Repsol.

Artículo 37. Medio ambiente.-

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

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

TÍTULO VII**SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS****Artículo 38. Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales**

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

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

Artículo 39. Procedimientos.-

Se establecen los siguientes procedimientos:

- A. Intervención de la Comisión de Seguimiento del presente convenio.
- B. Intervención de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Marco.
- C. Mediación.
- D. 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 154 y 156 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

A. Intervención previa de la Comisión de Seguimiento de este convenio.-

La aplicación de los procedimientos previstos en el presente título para la solución extrajudicial de los conflictos laborales de ámbito no superior a la empresa, requerirá la previa sumisión del conflicto ante la Comisión de Seguimiento. No obstante, los únicos procedimientos de mediación y arbitraje válidos son los previstos en el presente título.

B. Funciones de solución extrajudicial de conflictos laborales de la Comisión de Seguimiento del IX Acuerdo Marco del Grupo Repsol.-

El Estudio y debate de la cuestión en conflicto por parte de la Comisión de Seguimiento del IX Acuerdo Marco del Grupo Repsol será paso previo imprescindible para la aplicación de los mecanismos previstos en los artículos siguientes, cualquiera que sea el ámbito del conflicto. Los acuerdos alcanzados en el ejercicio de esta función previa, tendrán la misma fuerza de obligar que se atribuye a los acuerdos en mediación y a los laudos arbitrales en el presente título. Durante el período fijado para el estudio y debate de la cuestión, las partes se abstendrán de adoptar cualquier otra medida dirigida a la solución del conflicto, incluidos la huelga y el cierre patronal. El plazo para la finalización del presente procedimiento será de diez días, salvo en caso de intervención previa a una huelga, en que será de setenta y dos horas, y en el supuesto de discrepancia durante el periodo 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 IX Acuerdo Marco del Grupo Repsol, ésta no se hubiera podido reunir, se dará por cumplido este trámite..

C. La mediación

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

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

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

La legitimación para solicitar la mediación corresponde, una vez agotados los trámites previos de resolución fijados en los epígrafes A y B anteriores, a una u otra parte de las representadas en la Comisión de Seguimiento del IX 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. Éstos deberán formular por escrito su solicitud incluyendo los objetivos de la huelga, las gestiones realizadas y la fecha prevista para el inicio de la huelga. De dicho escrito, se enviará copia al empresario.

Entre la solicitud de mediación y la comunicación formal de la huelga deberán transcurrir, al menos, setenta y dos horas desde su inicio, salvo que las partes, de común acuerdo, prorroguen dicho plazo. El 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, ésta se ha producido sin acuerdo. De no acreditarse por los convocantes tal circunstancia, se entenderá que la huelga no se encuentra debidamente convocada.

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

D) El arbitraje

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

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

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

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

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

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

El arbitraje finalizará con uno de los siguientes resultados:

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

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

TÍTULO VIII

INFRACCIONES Y SANCIONES

Artículo 40. Facultad disciplinaria.

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

Artículo 41. Graduación de faltas.

Las faltas cometidas por el trabajador se clasificarán, según su importancia, trascendencia e intención, en leves, graves y muy graves.

1. Faltas leves

Se considerarán faltas leves las acciones u omisiones siguientes:

- a) Hasta tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en la entrada y/o en la salida, sin la debida justificación, cometidas durante un período de treinta días, si la ausencia es superior a 10 minutos e inferior a 30.

- b) Faltar al trabajo un día en un periodo de treinta sin causa justificada. A estos efectos, tendrá la consideración de falta de asistencia el retraso injustificado superior a 30 minutos.
- c) No cursar en tiempo oportuno, el documento correspondiente, cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado. De resultar perjuicio económico para la Compañía, podrá calificarse como falta grave.
- d) No atender el público con la corrección y diligencia debidas
- e) No comunicar a la Dirección de la Empresa la residencia y domicilio, así como los cambios en los mismos.
- f) Pequeños descuidos en la conservación del material o utillaje.
- g) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada y sin notificación al inmediato superior, aun cuando sea por breve tiempo. Si dicho abandono implicara riesgo de perjuicio de consideración a la Empresa o de accidente o constituyera un quebranto de la disciplina. Podrá ser considerada como grave o muy grave.
- h) No asistir a los reconocimientos médicos obligatorios o a aquellos otros para los que se fuera requerido por el Servicio Médico como consecuencia de procesos de incapacidad temporal.
- i) Fumar en los lugares no expresamente autorizados por la Compañía de acuerdo con la legislación vigente, salvo lo previsto en las faltas muy graves.
- j) La no asistencia a un curso de seguridad en la fecha programada sin justificación, así como la no asistencia a las prácticas contra incendios cuando estas sean obligatorias para los empleados.
- k) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la compañía. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrá considerarse falta grave o muy grave.

2. Faltas graves

Se considerarán faltas graves las acciones u omisiones siguientes:

- a) Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en la entrada y/o en la salida, sin la debida justificación, cometidas durante un periodo de un mes, si la ausencia es superior a 10 minutos e inferior a 30.
- b) Faltar dos días al trabajo en un período de treinta sin causa justificada. A estos efectos, tendrá la consideración de falta de asistencia el retraso injustificado superior a 30 minutos.
- c) No comunicar, con la puntualidad debida, los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social, a la Hacienda Pública, al Plan de Pensiones o tener cualquier repercusión económica. La falta maliciosa en estos datos se considerará como falta muy grave.
- d) Entregarse a juegos, distracciones o dormir durante la jornada de trabajo. Si la falta se cometiera en un puesto de responsabilidad podrá calificarse como muy grave.
- e) La desobediencia a las instrucciones empresariales impartidas en materia de trabajo o el incumplimiento de las normas y procedimientos internos de la Compañía. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina, o de ello se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá calificarse como falta muy grave.
- f) El engaño o simulación para obtener un permiso así como la simulación de enfermedad o accidente.
- g) Simular la presencia de otro trabajador, firmar o fichar por él.
- h) La realización de un fichaje de forma que se compute como de trabajo cualquier período de tiempo no trabajado realmente.
- i) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- j) La imprudencia en el trabajo. Si implicase riesgo de accidente para las personas o las instalaciones, podrá calificarse como falta muy grave.
- k) Realizar, sin el oportuno permiso y en más de una ocasión, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas o materiales de la Empresa. En aquellos supuestos en que se produzca de manera habitual, o de reincidencia, así como en aquellos casos en que los trabajos realizados consistan en una actividad en competencia con la Compañía, tendrán la consideración de falta muy grave.
- l) La embriaguez o toxicomanía durante el trabajo. Si de ello se derivara peligro para las personas o instalaciones podrá calificarse falta muy grave.
- m) La reincidencia en faltas leves, excluida la de puntualidad, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de los tres meses siguientes a la sanción anterior.

- n) El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas, sin haber solicitado autorización en aquellos casos en que el trabajador venga obligado a ello. En todo caso, los trabajos realizados por cualquier trabajador que consistan en una actividad en competencia con la Compañía, tendrán la consideración de falta muy grave.
- o) No presentar a la Dirección de la Compañía en el plazo establecido para el cumplimiento de esta obligación, los partes de baja correspondientes cuando se falte al trabajo por incapacidad temporal. A tal fin será válida la presentación por vía telemática o por cualquier otro medio que permita acreditar la situación, sin perjuicio de la obligación del trabajador de entregar posteriormente el documento oficial.
- p) El incumplimiento o vulneración de la Norma de Ética y Conducta. En atención a la gravedad de la falta ésta podrá calificarse como muy grave.
- q) La no utilización de los medios o materiales de prevención de riesgos de accidentes de trabajo facilitados por la empresa. Si ello implicara riesgo grave para la salud o integridad física del empleado, de terceros, o para los bienes propiedad de la empresa o de terceros podrá ser considerada como muy grave.
- r) La no comunicación a la Dirección de la empresa de la retirada del permiso de conducción cuando este fuera necesario para el desempeño del puesto de trabajo.
- s) El uso abusivo, no autorizado y con carácter personal de las herramientas, incluidas las informáticas (equipos informáticos, internet, correo electrónico, etc.) de la Empresa, dentro o fuera de la jornada laboral. En todo caso se considerará muy grave el uso de las mismas para el visionado o almacenamiento de material pornográfico, de abuso de menores, terrorista y belicista. Asimismo, tendrá la consideración de falta muy grave el uso de claves ajenas para el acceso a cualquier equipo informático, red, fichero, archivo o documentación.

3. Faltas muy graves

Se considerarán faltas muy graves las acciones u omisiones siguientes:

- a) Más de quince faltas injustificadas de puntualidad en la entrada o en la salida, cometidas en un periodo de seis meses o veinticinco durante doce meses si el retraso es superior a 10 minutos e inferior a 30 minutos.
- b) Faltar tres días al trabajo, durante un período de 60 días, sin causa justificada. Tendrá la consideración de falta de asistencia el retraso injustificado superior a 30 minutos.
- c) La transgresión de la buena fe contractual, el fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas así como la apropiación indebida, el hurto o robo, tanto a la Empresa como a sus trabajadores o a cualquier otra persona, dentro de las dependencias de la Empresa o durante el desarrollo de su actividad profesional en cualquier otro lugar.
- d) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos de forma intencionada o mediando imprudencia grave o negligencia en materias primas, vehículos, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, vestuario, documentos o cualquier otra propiedad de la Compañía, dentro o fuera de sus instalaciones, o de empleados o de terceros, siempre que en estos dos últimos casos la conducta se lleve a cabo dentro de las instalaciones de la empresa o durante el desarrollo de su actividad profesional en cualquier otro lugar.
- e) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- f) Violar el secreto de la correspondencia o acceder a documentos reservados de la empresa o entidad sin la debida autorización. Revelar información o datos de reserva obligada a personas o entidades no autorizadas. Dedicarse a actividades incompatibles con el empleo en Repsol o que supongan competencia a la empresa.
- g) Los malos tratos de palabra u obra, el acoso laboral en cualquiera de sus modalidades, el abuso de autoridad o faltas graves de respeto o consideración a los superiores, compañeros, colaboradores y/o sus familiares, así como a personas ajenas a la Empresa con ocasión de la actividad laboral.
- h) Causar accidente grave por negligencia o imprudencia, así como la inobservancia negligente de las normas de Seguridad e Higiene con riesgo de consecuencias graves.
- i) El abuso de autoridad por parte de los superiores será siempre considerado falta muy grave.
- j) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
- k) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.
- l) Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
- m) Introducir en el Centro de Trabajo armas de cualquier clase.

- n) Fumar o encender fuego en cualquier zona no autorizada oficialmente por razones de seguridad.
- o) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los doce meses siguientes de haber sido sancionado lo anterior.
- p) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o faltas graves de respeto o consideración a los superiores, compañeros, subordinados y sus familiares, así como a personas ajenas a la Empresa con ocasión de la actividad laboral.
- q) Ordenar expresamente la realización de trabajos o tareas en forma tal que implique la vulneración de los procedimientos escritos con riesgo grave para las personas o las instalaciones.
- r) La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la Compañía, o por cualquier otra clase de hechos que pudieran implicar para ésta desconfianza respecto a su autor y, en todo caso, las de duración superior a seis años dictadas por los tribunales de justicia.

Artículo 42. Sanciones.-

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

Por faltas leves.

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo por tiempo de un día.

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo por tiempo no superior a veinte días.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo por tiempo no superior a sesenta días.
- Despido disciplinario, en los supuestos en que la falta se califique en grado máximo.

Artículo 43. Procedimiento.-

1) La sanción de faltas requerirá la comunicación escrita y motivada al trabajador, excepto en los supuestos de comisión de faltas leves, en los que la amonestación podrá ser verbal.

2) La sanción de faltas muy graves requerirá la previa instrucción de un procedimiento contradictorio sumario, con audiencia voluntaria del trabajador afectado y del Comité de Empresa, teniendo este último un plazo de quince días naturales para emitir informe previo a la resolución del expediente.

Durante la sustanciación de este expediente, la Dirección de la Empresa podrá acordar la medida cautelar de suspensión de empleo.

3) La Dirección de la Empresa informará al Comité de Empresa sobre las sanciones impuestas por faltas leves, graves y muy graves. En relación con las faltas leves, sancionadas por escrito, se informará cada dos meses de las producidas en el período.

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

5) Tratándose de Delegado Sindical o miembro del Comité de Empresa/Delegado de personal, se estará a lo dispuesto con carácter específico en la LOLS y E.T.

Artículo 44. Prescripción.-

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

TÍTULO IX

DERECHOS SINDICALES

Artículo 45. Derechos Sindicales.-

45.1. Acción Sindical

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

Además como complemento de lo anterior, se acuerda:

1.1. Delegados Sindicales.

Cada sindicato firmante del presente convenio, tendrá derecho a la designación de un delegado sindical con un crédito de 40 horas mensuales para el desarrollo de sus actividades sindicales.

1.2. Bolsa global de horas sindicales.

Los sindicatos con presencia en los órganos de representación del personal, dispondrán de una bolsa global de horas sindicales, resultado de la acumulación de horas sindicales reconocidas a los miembros del comité de empresa, delegados de personal, delegados sindicales y las específicas reconocidas a la sección sindical.

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

Para ausentarse de su puesto de trabajo, en uso del crédito de horas mensuales, los representantes de los trabajadores deberán comunicarlo a la Dirección de Recursos Humanos con una antelación de 48 horas, pudiendo ser de 24 horas en casos urgentes y justificados.

45.2. Comité de Empresa.

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

2.1. Competencias

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

2.2. Garantías

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

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

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

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

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

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

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

45.3. Derecho de reunión.

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

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

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

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA. ACUERDO MARCO

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

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA. EMPLEO

Las partes firmantes de este VI Convenio Colectivo acuerdan la garantía de estabilidad en el empleo en los términos del IX Acuerdo Marco del Grupo Repsol.

SEGUNDA. CALENDARIO LABORAL

Se mantendrán a título personal las condiciones de calendario y horario de aquellos trabajadores que manifestaron expresamente su deseo de mantener las condiciones anteriores a la implantación de este Acuerdo.

Estas personas podrán adherirse al nuevo calendario y horario arriba indicado en 2017, para lo cual deberán comunicarlo al SAE, siendo el cambio efectivo el 1 de enero de 2018.

ANEXO I

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

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

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

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

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

1. Antigüedad

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

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

Si se estuvieran devengando trienios en la empresa de origen, se respetará la modalidad con el valor de para el año 2017.

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

2. Progresión

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

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

3. Ayudas y Becas

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

Para aquellos empleados con hijos que en el momento del pase perciban ayuda escolar en las empresas de origen, se integrará en el complemento regularización empresa de origen el importe resultante de calcular las cantidades que percibiría por dicha ayuda hasta la edad de

23 años por hijo, dividido entre el número de años que le resten al trabajador hasta el final de su vida laboral estimada.

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

4. Jornada y Vacaciones.

Se mantendrán a título personal las jornadas anuales inferiores o superiores a las recogidas en este convenio. Los ajustes precisos se efectuarán con carácter diario.

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

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

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

5. Retribuciones.

5.1) Salario Base:

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

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

5.3) Número de pagas:

Se aplicará lo previsto en el punto 24 del convenio colectivo de Repsol Trading, S.A

6. Beneficios Sociales.

6.1) Plan de Pensiones

A los trabajadores procedentes de las empresas del grupo que tengan reconocida la aportación al plan de pensiones anterior al 16 de julio de 1997 se les aplicará la tabla correspondiente al reglamento de Repsol Trading, S.A

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

6.2) Seguro Médico

Los trabajadores procedentes de otros convenios podrán optar bien por incorporarse a la póliza en las condiciones previstas en el art. 26.7, o bien por mantener sus condiciones particulares, o bien por entrar en la póliza incorporando en su complemento de empresa de origen el equivalente económico del eventual mejor tratamiento de su convenio anterior

6.3) Subvención comida

Los importes superiores a lo previsto en el art. 26.3 se incorporarán al complemento de empresa de origen.

6.4) Préstamos

RTSA se subrogará en las obligaciones contraídas respecto de aquellos empleados que tuvieran concedido un préstamo en su empresa de origen.

ANEXO II
DISTRIBUCIÓN POR NIVELES RETRIBUTIVOS SEGÚN GRUPOS PROFESIONALES

Grupo Profesional	Nivel de entrada	Nivel Básico	Niveles de Desarrollo
Técnico Superior	9	8	7 a 1
Técnico Medio	11	10	9 a 3
Técnico Ayudante	15	14	13 a 7
Administrativo	15	14	13 a 7
Oficial Cualificado	15	14	13 a 7

ANEXO III
TABLA DE NIVELES SALARIALES 2017 Y VALORES 2017 DE COMPLEMENTO FLEXIBILIDAD HORARIA, ANTIGÜEDAD, SUBVENCIÓN COMIDAS, AYUDA CAPACIDADES DIFERENTES

SALARIO BASE					
NIVEL	2017	TS	TM	TA	ADM/O.C.
1	70.251,72 €	1			
2	65.004,39 €	2			
3	60.174,72 €	3	3		
4	55.540,88 €	4	4		
5	51.820,76 €	5	5		
6	48.426,94 €	6	6		
7	44.119,44 €	7	7	7	7
8	40.399,31 €	8	8	8	8
9	37.136,03 €	9	9	9	9
10	33.741,14 €		10	10	10
11	30.723,65 €		11	11	11
12	28.803,42 €			12	12
13	26.883,17 €			13	13
14	24.688,65 €			14	14
15	22.768,43 €			15	15

COMPL. FLEXIBILIDAD HORARIA	Anual	2017 2.675,00€
		2017
ANTIGÜEDAD	Quinquenio	669,56 €
	Trienio	543,66 €
SUBVENCIÓN COMIDAS		2017
	Vale	9,27 €
	Nómina	11,11 €
AYUDA CAPACIDADES DIFERENTES		2017
	Mensual	170,00 €

ANEXO IV
DESARROLLO PROFESIONAL
1. Objetivos.

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

- La potenciación de las competencias profesionales y de la aportación individual en el desarrollo de su actividad, a fin de responder a la naturaleza y características de los Objetivos

que tiene que desarrollar la organización en las condiciones adecuadas de eficacia, productividad y competitividad.

- La motivación personal y laboral a través de una posibilidad real de desarrollo profesional y consecuente promoción económica.

2. Definición.

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

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

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

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

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

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

3. Ámbito de aplicación.

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

Queda excluido el grupo de Técnicos Superiores.

4. Procedimiento.

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

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

Estas acciones se realizarán de acuerdo al siguiente procedimiento :

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

- 4) Desarrollo de los programas de formación :
 - Los programas se realizarán, en lo posible, dentro del horario de trabajo y se procurará que sean compatibles con el desempeño de las funciones de los participantes.
 - Se podrá incentivar la dedicación cuando se realice el curso fuera de la jornada, estableciendo previamente el tiempo máximo necesario para realizar la acción de formación teórica o de entrenamiento en el puesto.
 - En cada caso, se articularán los instrumentos que permitan evaluar la adecuación de los programas y controlar el progreso de los participantes.
- 5) Puesta en práctica de los conocimientos.
- 6) Evaluación de la adecuación del desempeño al contenido y aportación requeridos:
 - Se realizará por el mando, arbitrándose los mecanismos que aseguren la aplicación correcta y homogénea de los instrumentos de medida.
 - Las evaluaciones serán contrastadas y analizadas con los interesados.
 - Las evaluaciones tendrán carácter de estricta reserva.
 - Durante las acciones de desarrollo profesional se efectuarán las evaluaciones requeridas en los plazos prefijados en las convocatorias.
- 7) Consolidación del nuevo contenido y aportación del puesto de trabajo.
- 8) Aplicación del tratamiento económico: de acuerdo a las condiciones que se definan en cada convocatoria.

5. Procedimiento de participación.-

Se constituirá una comisión mixta compuesta por un máximo de dos representantes de la dirección y dos representantes de los trabajadores, pertenecientes a la comisión de Garantía del convenio colectivo, con las siguientes competencias:

- Conocer e informar, con carácter previo a su aprobación, los programas de desarrollo de promoción profesional elaborados y definidos por la dirección en base a las necesidades organizativas y prioridades de la organización.
- Estudiar el diseño de las acciones aprobadas: requisitos, fases, programas básicos de formación, y tratamiento económico de las mismas.
- Comprobar que el cumplimiento de las distintas acciones se ajusta a lo acordado por las partes y a la programación previa realizada en cada caso.
- Analizar y proponer soluciones a la dirección sobre las cuestiones que pudieran suscitarse en la aplicación de las distintas acciones y sobre posibles mejoras en el desarrollo del sistema.
- Realizar propuestas encaminadas a favorecer el desarrollo del sistema.
- Diseñar el instrumento o instrumentos de evaluación del desempeño a utilizar por el mando.
- Velar por la no-discriminación del trabajador para su acceso al sistema, o por su pertenencia al mismo.
- Conocer e informar, en su caso, con carácter previo a su aprobación, el encuadramiento de los puestos en los distintos grupos profesionales.

6. Criterios.

Se establece un criterio de valoración de todo el personal afectado en cada periodo de vigencia del convenio.

- El sistema de valoración será consensuada en la Comisión Mixta.
- El jefe o el responsable directo del trabajo de la persona evaluada, evaluará a sus colaboradores y lo consensuará con la dirección.
- Se valorarán promociones efectuadas en otros años
- Se valorará los años de experiencia en el puesto

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

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

- **Importe de las DCP'S**

Es la mitad de la diferencia de importe entre dos niveles contiguos, ya sean del mismo grupo profesional o no. En el caso de que hubiera que aplicarse asignación superior/inferior sería analizado en la mesa de la comisión.

- **Presupuesto**

El presupuesto para las D.C.P.'s se determinará a la firma del convenio colectivo durante la vigencia de éste.

No serán con cargo a este presupuesto:

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

ANEXO V**HORAS EXTRAORDINARIAS**

Nivel	Base 2017	Extraordinaria 2017
1	41,54 €	72,70 €
2	38,44 €	67,27 €
3	35,59 €	62,27 €
4	32,84 €	57,48 €
5	30,65 €	53,63 €
6	28,64 €	50,12 €
7	26,09 €	45,66 €
8	23,89 €	41,81 €
9	21,96 €	38,43 €
10	19,95 €	34,92 €
11	18,17 €	31,80 €
12	17,03 €	29,81 €
13	15,90 €	27,82 €
14	14,60 €	25,55 €
15	13,46 €	23,56 €

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

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

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

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

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

al límite máximo de aportación anual establecido en cada momento en las especificaciones del Plan, en nuevo concepto se reducirá en la cuantía precisa para no superar dicho límite.

Ejemplo de aplicación

Situación de excluido de convenio con fecha de antigüedad de mayo 1999

Salario básico: 44.861,92 RETRIBUCIÓN FIJA EXC: 44.861,92

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 8. El diferencial se incluye en el complemento desarrollo.

Determinación de la situación económica de convenio.

Salario Base: 40.399,31

Complemento Desarrollo 1.200,64

Antigüedad:(6 trienios * 543,66) 3.261,96 Total retribución fija convenio: 44.861,92

ANEXO VII

GUÍA DE CONDUCTAS QUE PUEDEN FAVORECER LA APARICIÓN Y PREVENCIÓN DEL ACOSO (ANEXO I, IX ACUERDO MARCO DEL GRUPO REPSOL)

Anexo I

GUÍA DE CONDUCTAS QUE PUEDEN FAVORECER LA APARICIÓN Y PREVENCIÓN DEL ACOSO

1 - INTRODUCCIÓN

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

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

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

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

2 – NATURALEZA Y OBJETIVOS

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

3 – CONCEPTO Y TIPOLOGÍA

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

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

Acoso Descendente: Cuando la presunta conducta proviene de una persona de cargo superior hacia otra de cargo inferior.

Acoso Horizontal : Cuando la presunta conducta se da entre personas de un mismo nivel jerárquico.

Acoso Ascendente: Cuando la presente conducta proviene de una persona de cargo inferior hacia otra de cargo superior.

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

Acoso laboral: Se concibe toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de forma sistemática o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente el entorno laboral.

Acoso por razón de sexo: Hace alusión a cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, dirigido contra una persona por razón de 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.

Acoso sexual : Se considera acoso sexual cualquier comportamiento de naturaleza sexual, verbal o física, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida en que las conductas de acoso sexual no son deseadas por la persona que es objeto de ellas.

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

4 – COMPORTAMIENTOS QUE PUEDEN FAVORECER LA PREVENCIÓN DEL ACOSO

Respeto – Se promoverá un ambiente de respeto y corrección en el trabajo.

Comunicación – No se admitirán actitudes tendentes al aislamiento o la reducción de la normal comunicación entre el personal de la plantilla.

Dignidad de la persona: No se tolerará ninguna actitud dirigida al descrédito de la reputación laboral o personal de cualquiera de los trabajadores y las trabajadoras.

Discreción y reserva: Las comunicaciones tendentes a rectificar la conducta de una persona de la plantilla o llamarle la atención por su inadecuado desempeño laboral, se harán de forma reservada.

Uniformidad y reparto equitativo del trabajo: No arbitrariedad en la asignación o distribución de trabajo, tanto en la asignación excesiva, como en la no atribución de actividades.

Oportunidades de formación y promoción : Se velará para que todo el personal en igual situación de mérito, nivel y capacidad tenga similares oportunidades de formación y promoción laborales.

Conciliación de la vida familiar y laboral : El disfrute de medidas de conciliación no será causa de discriminación laboral, ni de obstáculo en el desarrollo profesional.

5 – COMPORTAMIENTOS QUE PUEDEN FAVORECER LA APARICIÓN DE SITUACIONES DE ACOSO LABORAL

Conductas : Para que exista acoso laboral, es necesario que se trate de un ataque malintencionado, sistemático y mantenido en el tiempo.

Ejemplos:

- Reducir tareas y/o responsabilidades a la persona sin justificación suficiente.
- Menoscabar el esfuerzo personal o éxito profesional del trabajador o trabajadora y/o atribuirlo a otros factores o terceros.
- Criticar constantemente o en exceso al trabajador.

- Descalificar al trabajador o trabajadora.
- Juzgar la labor que realiza de forma ofensiva
- Culpar a la persona de situaciones de las que no es responsable.
- Burlarse o difundir comentarios maliciosos sobre la persona, incluyendo cuestiones ajenas al trabajo.
- Abuso de autoridad (impedir hacer el trabajo, fijar objetivos inalcanzables, reducir excesivamente los plazos para llevar a cabo las tareas, intimidar o amenazar con degradación, despido o traslado).
- Realizar algún ataque para reducir las posibilidades de comunicación tales como: cambiar de ubicación del trabajador o trabajadora separándolo de sus compañeros y compañeras (aislamiento); ignorar la presencia de la persona; no dirigirle la palabra; restringir a los compañeros la posibilidad de hablar con la afectada; no permitir que la persona se exprese; evitar todo contacto visual; eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).
- Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos.
- Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.
- Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.
- Conductas no verbales: exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas ofensivas, silbidos o hacer ciertos gestos; cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo, de contenido sexual.
- Físicas: contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo o innecesario.

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

(03/10.861/19)

