

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 1 *RESOLUCIÓN de 18 de enero de 2024, de la Dirección General de Trabajo, de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, 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 27 de julio de 2023, 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 colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, 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 con el artículo 1 del Decreto 38/2023, de 23 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 31 del Decreto 230/2023, de 6 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho Convenio, en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad 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.

Contra la presente resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Economía y Empleo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 18 de enero de 2024.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

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. de la calle Méndez Álvaro, 44 de Madrid.

Artículo 2. Ámbito personal

Las condiciones laborales establecidas afectarán a todos los trabajadores/as 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/as 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.

En lo sucesivo, se emplea el término «trabajador/empleo» y «trabajadores/empleados» para designar a las mujeres y hombres comprendidos en el ámbito personal del presente Acuerdo, que garantiza su igualdad en derechos y obligaciones y la no discriminación por razón de sexo.

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 1 de enero de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2024 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 fecha de efectos 31 de diciembre de 2024, con al menos un mes de antelación a la finalización del periodo de vigencia, prorrogándose la eficacia de sus cláusulas normativas hasta tanto no sean sustituidas, salvo aquellas que por su propia naturaleza o duración expresa tengan un contenido temporal.

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 autónoma de conflictos laborales 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 los 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

A fin de adaptar el sistema de clasificación profesional al plan educativo en vigor en España, se modifican los grupos profesionales de Técnicos Superiores y Técnicos Medios, pasando a denominarse y definirse tales grupos profesionales como Técnicos especializados y Técnicos respectivamente, en función del nivel de estudios requerido para la actividad para la que el empleado es contratado.

Los actuales Técnicos Medios pasarán automáticamente al grupo de Técnicos y los Técnicos Superiores al de Técnico Especializado.

→ Técnicos Especializados:

Titulación/Aptitudes profesionales: Título académico de grado más máster habilitante para el ejercicio de su profesión, siempre que las funciones concretas de la posición requieran disponer de dicho máster, 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.

→ Técnicos:

Titulación/Aptitudes profesionales: Título académico de grado 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.

Se mantienen el resto de las categorías

→ 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 estas 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 Especializado, Técnico, 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.

El número de acciones de desarrollo profesional vendrá determinado por la aplicación del 15% sobre la plantilla de empleados de convenio. No obstante, se garantizará un mínimo de una acción.

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 periodos 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.

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.

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

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 para sustitución de persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo.

A estos efectos y de acuerdo con la normativa vigente, 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.

Los mecanismos previstos en este artículo deben adecuarse a las medidas a adoptar como consecuencia de la variación en las previsiones de volumen de empleo.

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 para sustitución de persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo. En el caso de baja por Incapacidad Temporal 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 con 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 las 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 especializados con Técnicos
 - Técnicos 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 periodo 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 apartado 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: 11.335,27 €
- Cónyuge o pareja de hecho: 3.400,53 €
- Hijo/a: 1.700,27 €

Se considerarán los hijos/as 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 27.198,85€ 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 453,41€ 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 2 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 56.480,13€.

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.

➤ 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 periodos, 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 2020. 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 Inter empresas en el Grupo Repsol

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

La movilidad entre empresas del grupo Repsol podrá ser:

14.1. Movilidad definitiva

- Carácter de la asignación

Como criterio general, las movilizaciones Inter empresas serán de carácter voluntario para el trabajador. No obstante, cuando se den circunstancias muy justificadas, la comisión de seguimiento del X 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/a, 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 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 computará 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.
- 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.

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

Artículo 15. Jornada

15.1. Jornada Anual

La jornada anual efectiva de trabajo para la vigencia del convenio se establece en 1.684 horas en cómputo anual.

Este límite no será de aplicación en aquellos supuestos en que un empleado o empleados tengan reconocido a título individual o colectivo una jornada de trabajo efectiva inferior o un descanso adicional al reconocido a otros colectivos de su misma compañía, ya sea por acuerdo, convenio colectivo o sentencia judicial.

15.2. Horario y calendario Oficinas Centrales de Madrid

El horario y calendario en oficinas centrales de Madrid con régimen de trabajo no a turnos, se ajustará a los criterios indicados a continuación. No obstante, podrán pactarse condiciones especiales de flexibilidad horaria aplicables a determinados centros de trabajo o colectivos, en atención a las circunstancias particulares:

Jornada partida:

Hora de entrada:	Las 8h 30min
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 que sea de aplicación de acuerdo con el convenio colectivo de cada empresa.

Jornada intensiva:

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

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

Hora de entrada:	Las 8h
Flexibilidad de entrada:	Desde las 7h 30min hasta las 9h 30min
Hora de salida:	14h 30min, ajustándose con el criterio anterior de flexibilidad.

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

En las oficinas centrales de Madrid dispondrán 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.

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. Cómputo mensual

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

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

Los aspectos generales para este cómputo mensual serán los siguientes:

- **Límite máximo:** no podrá superarse el cómputo de diez horas diarias en jornada ordinaria, ni de ocho horas en jornada intensiva.

- Límite mínimo: deberán realizarse al menos seis horas diarias de trabajo efectivo en oficina durante la jornada ordinaria, y cinco horas y media en jornada intensiva.
- Presencia obligatoria: de 9:30 a 13:30, y de 15:30 hasta la hora de salida fijada según el calendario y la jornada laboral aplicable al trabajador.

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

15.4. 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.

15.5. Permisos

- Permisos retribuidos: Adicionalmente a los permisos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores, previo aviso y justificación, los trabajadores podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:
 1. Quince días naturales ininterrumpidos por matrimonio o por inscripción en el registro oficial de parejas de hecho. En este último caso, si el trabajador 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. Se podrá adelantar el inicio de esta licencia, siempre que la causa que genera el derecho coincida dentro de los quince días naturales correspondientes a la misma. El permiso se disfrutará ininterrumpidamente a contar desde el primer día laborable desde la celebración del matrimonio o inscripción en el registro oficial de parejas de hecho. Si el día en que se produce el hecho causante no tuviera carácter laboral para el trabajador, el cómputo se iniciará el primer día laborable siguiente, siempre que exista inmediatez, entre el hecho causante y el inicio del permiso.
 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. Tres días naturales en caso de fallecimiento de cónyuge o persona de convivencia de hecho, hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos 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.

4. Tres días naturales en caso de fallecimiento o en caso de enfermedad grave, hospitalización o reposo domiciliario, de 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.

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 al equipo de Relaciones Laborales informando previamente al responsable jerárquico y a Personas y Organización del negocio, 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. Plan de Igualdad.

Se acuerda que será de aplicación directa el Plan de Igualdad del Grupo Repsol que esté vigente en cada momento.

Artículo 18. 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 y los sindicatos que ostentaban la condición de 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 la evolución de esta medida de organización del trabajo y 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 (denominado teletrabajador), todo ello sin merma de productividad en el desarrollo de su puesto de trabajo.

La Dirección de la Empresa podrá extinguir la/s situación/es 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/jefa 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 las siguientes 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
- Modalidad flexible: 40% mínimo de tiempo de presencia física en el centro de trabajo a la semana y hasta un 60% de teletrabajo, según las circunstancias, sin días fijos asignados y tendentes a días completos. Las características de esta modalidad son:

Flexibilidad en la organización de la presencia física y teletrabajo, previo acuerdo jefe/a – colaborador/a, según responsabilidades y necesidades de coordinación del área y del equipo.

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 a través de los procedimientos y herramientas establecidos 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 teletrabájale por la Dirección de la Empresa.

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

- 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 en los términos establecidos en este artículo, 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
 - Habilidades digitales suficientes para poder trabajar en remoto.
 - Comportamientos: responsabilidad para la autogestión, disciplina y motivación.
 - Adecuado desempeño sostenido en el tiempo.

No obstante, el acceso al teletrabajo será valorado por la línea del empleado en función de su desempeño y perfil profesional/personal.

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 deberá acreditarlas previamente cumplimentando el correspondiente cuestionario de autoevaluación que se pondrá a su disposición.

El servicio de prevención verificará el mismo e informará, en caso de que proceda, de las medidas recomendadas que correspondan.

4. Teletrabajo en segunda residencia:

Las partes firmantes acuerdan ampliar la posibilidad de teletrabajar, para cualquier modalidad, desde una segunda residencia, siempre que las características del puesto lo permitan y sea previamente autorizado por la línea jerárquica, que deberá quedar plasmado en un anexo al acuerdo individual de teletrabajo, sobre la base de los siguientes requisitos:

Debe tratarse de una residencia individual del empleado o familiar y ser de carácter estable.

Debe tener garantizada una conectividad segura y ser adecuada para la correcta prestación de los servicios y no mediante un uso de datos de dispositivos móviles.

Debe cumplir con los requerimientos aplicables en materia de prevención de riesgos laborales y tratarse de un entorno apropiado.

Debe permitir al empleado asistir presencialmente a la oficina en el plazo máximo de 24 horas, o en plazo inferior si las necesidades del puesto así lo requieren, y que esté ubicado dentro del territorio nacional.

No implicará un incremento adicional de la compensación de gastos asumida por la compañía por el teletrabajo.

El teletrabajo desde segunda residencia será reversible en cualquier momento por cualquiera de las partes, con un preaviso mínimo de 7 días naturales, salvo circunstancias justificadas que hagan necesaria la reversión inmediata.

Cualquier modificación de la segunda residencia en la que se ha autorizado realizar el teletrabajo debe ser comunicada previamente al superior jerárquico al objeto de validar la autorización para trabajar desde la misma y volver a firmar un nuevo anexo al acuerdo individual de teletrabajo.

5. 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, incapacidad temporal, o cualquier otra de la que deba tener conocimiento la Dirección de la Empresa según el sistema de incidencias. Asimismo, deberá registrar la jornada diaria de teletrabajo a través de la herramienta disponible al efecto. 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.

6. 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 portátil, software necesario para el desarrollo de la actividad laboral, mochila/bolsa para portátil y, en caso de ser necesario, móvil, datos y auriculares. Tales medios podrán ser sustituidos en cualquier momento, o suprimidos total o parcialmente por decisión unilateral del empleador, cuando los mismos no resulten necesarios para la prestación del trabajo contratado a la persona que teletrabaja, y serán costeados por el empleador, viniendo obligada la persona que teletrabaja a conservarlos y custodiarlos con la debida diligencia, e impidiendo el acceso a programas utilizados por razones de su cargo, a personal ajeno a la plantilla del empleador. El empleador ha de prestar a la persona que teletrabaja el adecuado apoyo técnico para el correcto funcionamiento de los medios materiales facilitados por aquél.

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

7. Seguimiento de teletrabajo:

La Dirección de la Empresa presentará a la parte social en la Comisión Negociadora y de Seguimiento del Plan de Igualdad, un informe trimestral de seguimiento del Programa de Teletrabajo. Desde la Comisión Negociadora y de Seguimiento del Plan de Igualdad se podrá impulsar su evolución, mediante las iniciativas que se acuerde trasladar a la Comisión Negociadora o de Seguimiento del Acuerdo Marco, así como mediante la propuesta de medidas correctoras si del seguimiento del teletrabajo se detectara dicha necesidad. Asimismo, impulsará 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 dicha Comisión

Junto a la regulación establecida en el presente artículo para el teletrabajo, Repsol cuenta con otras formas de organización y ejecución de la prestación laboral en determinados puestos de trabajo que, por razón de sus circunstancias especiales, requieren de un marco regulatorio específico para cada caso concreto o, en su caso, en convenio colectivo.

TÍTULO III: RÉGIMEN ECONÓMICO

Artículo 19. Estructura retributiva.

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

19.1 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).

19.2 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.

19.3 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.

19.4 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 686,40 euros anuales para el 2020.

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

19.5 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.

19.6 Complemento de flexibilidad horaria

Se establece un complemento de 2.742 euros brutos anuales para el 2020 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 especializados, aquellos que formen parte del colectivo de NNPP, así como todo el personal incluido en el sistema especial de Retribución Variable de RTSA dado que no están dentro de este sistema de flexibilidad horaria.

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

19.7. 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 período de tres meses, no se realicen horas extraordinarias suficientes para completar el equivalente a la jornada diaria vigente, se compensarán mediante su abono en metálico a los valores previstos en el Anexo V (175% 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 Especializado, así como todo aquel personal incluido en el sistema de excluidos de convenio o fuera de tablas.

Artículo 20. Capítulo salarial.**20.1. Incrementos anuales.**

Año 2020: 0,7%

Año 2021: 4,88%

Año 2022: 4%

Año 2023: 0,5%

Año 2024: 0,5%

En el incremento correspondiente al año 2020 se tendrá en cuenta el diferencial del 0,7% a favor de la compañía resultante de aplicar la cláusula de revisión del IX Acuerdo Marco, ajustando el mismo a la diferencia entre el incremento pactado y el diferencial, por lo que no se modificarán las tablas correspondientes al año 2019, siendo las mismas para el 2020.

Cláusula de Revisión

En caso de que el incremento inicial pactado para cada año de vigencia sea inferior al 75% del IPC general correspondiente a dicho año de vigencia (cerrado a 31 de diciembre), se revisarán las tablas anualmente hasta alcanzar el 75% del citado IPC general con efectos retroactivos a 1 de enero.

El incremento pactado para el año 2021 ya está ajustado al 75% del IPC general, por lo que no corresponderá ajuste adicional alguno.

En el supuesto de que el incremento inicial para los años 2022, 2023 y 2024 sea superior al 75% del IPC general para cada uno de dichos años, no dará lugar a la revisión de tablas.

Finalizado el periodo de vigencia, en caso de que la suma del IPC general anual de los cinco años de vigencia del Acuerdo Marco fuera superior a la suma de los incrementos anuales pactados en dicho periodo (incluida la revisión al 75% del IPC general), la tabla salarial de 2025 tendrá en cuenta lo siguiente:

I.- Si el resultado Neto Ajustado del año 2024 es igual o superior a 2.600.000.000 euros e inferior a 2.700.000.000 euros, se revisarán las tablas hasta alcanzar el 80% de la suma del IPC general de los cinco años de vigencia.

II.- Si el resultado Neto Ajustado del año 2024 es igual o superior a 2.700.000.000 euros e inferior a 2.800.000.000 euros, se revisarán las tablas hasta alcanzar el 90% de la suma del IPC general de los cinco años de vigencia.

III.- Si el resultado Neto Ajustado del año 2024 es igual o superior a 2.800.000.000 euros, se revisarán las tablas hasta alcanzar el 100% de la suma del IPC general de los cinco años de vigencia.

Atrasos

Anualmente se calculará la diferencia entre el incremento pactado para dicho año y la variación del IPC general anual (a 31 de diciembre) del mismo año. Si el IPC general es superior al incremento pactado una vez realizada, en su caso, la revisión, dará lugar a un pago no consolidable por la diferencia entre ambos, a abonar en el año siguiente una vez conocido el dato. Dado que en el momento de la firma del presente acuerdo ya es conocida la evolución del IPC anual hasta 31 de diciembre de 2021, en 2022 se abonará un importe no consolidable por diferencias a los trabajadores del 1,62% por diferencias entre el incremento pactado para 2021 y el IPC general anual de dicho periodo.

20.2 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 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.

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 cinco años de vigencia del Acuerdo Marco, que se aplicará de la siguiente forma:

Años 2020-2024: 7% (4% sobre objetivos de unidad y 3% sobre objetivos individuales)

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 Garantía 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 Garantía 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:

El calendario tentativo será el siguiente:

- 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 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 X 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 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 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 del Convenio se analizarán los hechos y circunstancias que hubieran concurrido y, en su caso, se propondrá a la Dirección la adopción de las medidas que

podieran 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 llevará a cabo el seguimiento, evaluación, análisis y supervisión de este modelo, así como propondrá posibles modificaciones y/o adaptaciones. 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 (salario base mensual -sin conceptos asimilables- a 31 de diciembre x nº de pagas de salario base, incluidas pagas extraordinarias y de beneficios, en su caso / 360) 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 Seguridad Social.

20.3 Deslizamientos por antigüedad

Se aplicará el incremento indicado a la masa salarial y durante la vigencia de este convenio no se detraerá de la misma el importe del deslizamiento.,

20.4. 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 de acuerdo con las prácticas seguidas en los últimos años, tanto para la determinación de conceptos tales como desarrollo de carreras, etc., como para su cuantificación.

20.5. 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 Garantía del Acuerdo Marco, y en el resto de los 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 21. Beneficios sociales.

21.1. 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.

Todas las prestaciones del seguro por fallecimiento e incapacidad prevista en los reglamentos del plan de pensiones estarán sujetas al salario regulador máximo (tope) fijado en los reglamentos de los Planes de Pensiones. En 2022 dicho tope está fijado en un importe de 110.471,08 € y se revisará el 1 de enero de cada año según el incremento salarial acordado, en su caso, para dicho período, con efectos desde la fecha de revisión en adelante.

21.2. 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 analizará la conveniencia de excluir total o parcialmente las mismas para el cálculo del citado índice. Se excluirán también los períodos de hospitalización.

21.3. Comida.

A todos los empleados se les entregarán vales de comida como ayuda por este concepto por un importe de 10,76 euros para el 2020, 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 2020 es de 11,39 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.

21.4. 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 174,27 euros brutos por mes para el 2020.

21.5. 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 sesenta 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, y siendo necesario que haya transcurrido un año de carencia desde la finalización del último vencimiento hasta la nueva solicitud, salvo que concurren circunstancias excepcionales que así lo justifiquen a juicio de la Comisión de Garantía del Acuerdo Marco 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.

Durante el período de vigencia X Acuerdo Marco, se amplía el capital pendiente de amortización o capital circulante destinado a la concesión de préstamos personales hasta la cantidad de trece millones y medio (13.500.000) de euros para el conjunto de empresas incluidas en el ámbito de

aplicación del Acuerdo Marco. Para el cálculo de la mencionada cantidad se tendrán en cuenta los préstamos pendientes concedidos con arreglo a la regulación anterior. Lo señalado anteriormente será también de aplicación en el caso de que el capital circulante en Campsared alcance el importe de seis millones quinientos mil euros, quedando en tal caso limitada la suspensión a dicha compañía.

Se entiende por capital pendiente de amortización o capital circulante, a los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, el importe total pendiente de devolución/amortización al vencimiento de cada cuota mensual de todos los préstamos pendientes de amortización.

21.6. Bonificación de intereses de los créditos hipotecarios

Se establece una subvención de intereses por préstamo hipotecario por adquisición de 1ª vivienda en las siguientes condiciones:

- Tope máximo sobre el que se aplicará la subvención: hasta 69.000 € a 10 años.
- Intereses subvencionados: 20% de la cuota de interés fijados en el momento en que se concede la subvención.

Si el importe del préstamo fuera inferior al tope máximo, la bonificación se calculará sobre el importe y plazos pendientes del préstamo.

21.7. 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.

21.8 Ayuda de estudios para empleados

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 de hasta:

- Programa Estudios Universitarios: 46 trabajadores (tras la consolidación del nuevo modelo, al séptimo año se estima una participación potencial de hasta 322 empleados simultáneamente).
- Programa Idiomas: 50 trabajadores (tras la consolidación del nuevo modelo, al segundo año se estima una participación potencial de hasta 100 empleados simultáneamente).
- Programa F.P. Superior: 10 trabajadores (tras la consolidación del nuevo modelo, al tercer año se estima una participación potencial de hasta 30 empleados simultáneamente).

La ayuda tendrá los siguientes importes:

Para estudios superiores oficiales (GRADO / DOBLE GRADO / MÁSTER) en modalidad presencial o a distancia, se abonará una cantidad de 12,00 € por crédito aprobado para grado y doble grado y 17,58€ por crédito aprobado para máster.

Para formación en idiomas el importe a abonar será el coste de matrícula y mensualidades en el año de obtención del nivel con el límite de 200 € anuales por empleado y año/curso escolar, condicionado al aprovechamiento del curso.

Para ciclos formativos de Grado Superior de F.P. (Título de Técnico Superior, antes FP II) en modalidad presencial, mixta o a distancia, el importe a abonar será el resultante de multiplicar, al número de horas de cada asignatura aprobada, el valor por hora formativa. El cálculo del valor de cada hora se determina dividiendo 1.000 € (que es la subvención total establecida para la obtención del ciclo Formativo de Grado Superior completo) entre el número de horas establecido en el currículo de cada ciclo formativo completo.

Estas cantidades no serán revisables durante todo el período de vigencia del Acuerdo Marco.

Los importes de los programas mencionados están referidos al curso escolar, y finalizado el período de abono la cuantía no utilizada no podrá acumularse para años sucesivos.

Las ayudas aquí recogidas no serán compatibles con el abono total o parcial por parte de la Compañía de formación tendente a adquirir los mismos o similares conocimientos.

No se abonarán cantidades adicionales a las indicadas anteriormente por ningún otro concepto relacionado con la formación (tasas, libros, material escolar, transporte, etc.).

La ayuda se abonará anualmente mediante un pago único al que le serán de aplicación las retenciones y cotizaciones exigibles según legislación vigente, y estará condicionado a la acreditación documental del aprovechamiento de la formación.

Los requisitos, criterios y procedimiento para la concesión de estas ayudas para empleados se regularán en el Reglamento del Programa Ayuda Estudios, donde se establecerá el plazo máximo de permanencia e itinerarios de cumplimiento en cada programa, así como las situaciones que supondrían la baja en cada uno de ellos.

Aquellos empleados que viniesen percibiendo este tipo de ayuda en sus respectivos convenios en el momento de la entrada en vigor del presente acuerdo seguirán rigiéndose transitoriamente por el mismo.

TÍTULO IV: EMPLEO

Artículo 22. Garantía de estabilidad en el empleo

Las partes firmantes de este convenio acuerdan la garantía de estabilidad en el empleo de los trabajadores en los términos pactados en el Acuerdo Marco. Ello supone el compromiso de utilización de mecanismos no traumáticos en la consecución del objetivo de adaptación de plantillas en el conjunto del Grupo.

Artículo 23. Reserva de puestos de trabajo para trabajadores con discapacidad

Los firmantes del presente Acuerdo 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 este Acuerdo Marco. Durante la vigencia del mismo, los firmantes del presente Acuerdo, 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 Garantía del Acuerdo Marco, donde se evaluará la marcha de los programas y se establecerán las acciones concretas y líneas de mejora de este plan.

Artículo 24. 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 25. Contratos de formación en alternancia

El contrato de formación en alternancia tendrá como objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el adecuado desempeño de un oficio o profesión.

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

Será de aplicación al presente contrato la regulación prevista en el Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes.

Artículo 26. Contratos de servicios

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

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

Las modificaciones de estructura que afecten al volumen de empleo vía contratación de servicios se informarán previamente en el seno de las empresas, a través de los mecanismos de participación sindical establecidos en las mismas.

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

Artículo 27. Empresas de trabajo temporal

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

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

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

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

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

Artículo 28. Jubilación

Se estará a lo que determine la normativa en cada momento.

TÍTULO V: FORMACIÓN

Artículo 29. Políticas de formación.

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

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

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

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

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

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

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

La gestión de la formación es responsabilidad de la Dirección.

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

Toda la formación desarrollada en la empresa 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 30. 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 trimestral.
- Ser informada de las solicitudes de permisos individuales de formación realizadas en RTSA, así como de las resoluciones adoptadas por la Dirección respecto de estas.

Artículo 31. 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 32. 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 para el empleo vigente. De estas solicitudes se dará conocimiento a la Comisión de Formación de la empresa y, en su defecto, a la comisión de formación del Acuerdo Marco.

TÍTULO VI: SEGURIDAD, SALUD LABORAL, PREVENCIÓN DE RIESGOS Y MEDIO AMBIENTE**Artículo 33. Principios generales.**

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

A tal efecto, se llega a los siguientes acuerdos:

1. Se aplicará el Procedimiento de Evaluación de Riesgos en vigor en cada empresa, a los nuevos centros o instalaciones de las empresas del Grupo, procediéndose también a la actualización de las evaluaciones existentes cuando cambien las condiciones de trabajo.

Las propuestas de revisión de estos procedimientos serán consultadas con la representación de los trabajadores.

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

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

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

a) Formación del personal de empresas contratistas.

La Dirección de RTSA definirá los mínimos de formación en materia de seguridad del personal de las empresas contratistas.

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

b) Información de riesgos a los contratistas.

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

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

c) Planificación de seguridad por los contratistas

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

d) Medidas de Coordinación

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

- El intercambio de información y de comunicaciones entre las empresas concurrentes, incluyendo reuniones previas a las paradas y grandes trabajos para la coordinación y seguimiento de éstos.
- La celebración de reuniones periódicas entre las empresas concurrentes.
- La impartición de instrucciones.
- El establecimiento conjunto de medidas específicas de prevención de los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las empresas concurrentes o de procedimientos o protocolos de actuación.
- La presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos de las empresas concurrentes.
- La designación de una o más personas encargadas de la coordinación de las actividades preventivas.

e) Vigilancia y Control

Los contratistas deberán comunicar a La Dirección de 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 Repsol Trading, S.A, 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 con la siguiente regla:

- 1.- Un Delegado de Prevención por cada opción sindical que en el momento de la firma del X 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 34. 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:

34.1. 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.

34.2. 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.

34.3 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.

34.4. 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 período de cuidado del lactante, si las condiciones del trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo/a.

34.5. 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.

34.6. 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.

34.7. 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. 35.- 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 Acuerdo Marco del Grupo Repsol deberá informar del mismo a los coordinadores de Seguridad y Salud integrantes de dicha Comisión.

Artículo 36.- 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 Acuerdo Marco. Así:

Si el número de delegados de prevención elegidos por y entre los representantes legales de los trabajadores que pertenezcan a los sindicatos firmantes del Acuerdo Marco, aplicando los criterios y escala del citado artículo 35 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, fuera inferior al número de éstos (es decir, menos de tres), el número de delegados de prevención se incrementará hasta dicho número de tres para garantizar la presencia de todos los sindicatos firmantes con al menos un representante cada uno. En dicho supuesto, por acuerdo alcanzado entre los firmantes, cada sindicato firmante designará a un único Delegado de Prevención, aunque con arreglo a los criterios del artículo 35 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales tuviera derecho a designar a más de uno. Si dichos sindicatos no dispusiesen de ninguno por aplicación del criterio de designación previsto en la ley, cada uno podrá designar un Delegado de Prevención.

Las reglas pactadas en el párrafo anterior del presente artículo no afectan al derecho del resto de representantes legales no pertenecientes a los sindicatos firmantes del Acuerdo Marco a designar a los Delegados de Prevención que les corresponda nombrar por aplicación de lo dispuesto en el artículo 35 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, por lo que los delegados adicionales que pudiera corresponder nombrar, por aplicación de lo pactado en el párrafo anterior, serán adicionales a los determinados por el artículo 35 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (hasta un máximo de tres más a los señalados por la ley).

Si, por el contrario, el número de Delegados de Prevención elegidos por y entre los representantes legales de los trabajadores que pertenezcan a los sindicatos firmantes del Acuerdo Marco fuera igual o superior al número de éstos –tres o más–, y alguno o algunos de los sindicatos firmantes no tuvieran derecho a nombrar ningún Delegado de Prevención por aplicación de lo dispuesto en el artículo 35 de la ley, el sindicato o sindicatos firmantes que sí hubieran nombrado Delegados de Prevención redistribuirán tales delegados entre los tres sindicatos firmantes, cediéndose el o los puestos que fueran necesarios al o a los sindicatos firmantes sin Delegado de Prevención para garantizar la designación de al menos un Delegado de Prevención por cada uno de los tres sindicatos.

Las reglas pactadas en el párrafo anterior del presente artículo no afectan al derecho del resto de representantes legales no pertenecientes a los sindicatos firmantes del Acuerdo Marco a designar a los Delegados de Prevención que les corresponda nombrar por aplicación de lo dispuesto en el artículo 35 de la ley.

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 estos.
- 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 estos 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 se aplicará 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 37.- Formación en materia de Prevención.

37.1. 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.

37.2. 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 X 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 estos imputado, en su caso, a las unidades a las que estén asignados los participantes de dichas acciones.

Artículo 38. 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 AUTÓNOMA DE CONFLICTOS LABORALES

Artículo 39. Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales

Con fecha 29 de marzo de 1996 las representaciones de la Dirección del Grupo Repsol y de los sindicatos mayoritariamente representados en las empresas que lo conforman, suscribieron acta de adhesión al "Acuerdo sobre resolución extrajudicial de conflictos colectivos", estableciendo su eficacia directa en el Grupo Repsol y en todas y cada una de sus empresas.

En consecuencia, desde esa fecha el citado acuerdo regula el procedimiento de resolución extrajudicial de los conflictos laborales que pudieran producirse en las Empresas del Grupo Repsol, siempre que respondan a uno de los tipos recogidos en su ámbito de aplicación, sin perjuicio de lo

establecido en el presente Acuerdo sobre intervención previa de las Comisiones Paritarias de Empresa y de la Comisión de Garantía del Acuerdo Marco.

Las partes renuevan su adhesión al VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (Sistema Extrajudicial) (ASAC VI).

Los conflictos laborales que se susciten en un solo centro de trabajo, o en varios centros de trabajo radicados en una sola Comunidad Autónoma, quedarán sometidos al procedimiento de resolución extrajudicial anteriormente mencionado, sin perjuicio de lo dispuesto en el presente Acuerdo sobre intervención previa de las Comisiones Paritarias de Empresa y de la Comisión de Garantía.

Quedan expresamente excluidas del procedimiento de solución extrajudicial regulado en este Acuerdo las reclamaciones 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 X Acuerdo Marco.

Artículo 40. Procedimientos de solución autónoma de conflictos laborales

Se establecen los siguientes procedimientos:

- 1º - Intervención de las comisiones paritarias de empresa.
- 2º - Intervención de la Comisión de Garantía del Acuerdo Marco.
- 3º - El procedimiento de mediación será obligatorio cuando lo solicite una de las partes legitimadas una vez agotados los trámites previos de resolución fijados en los epígrafes anteriores. La legitimación para solicitar la mediación corresponderá también a una u otra parte de las representadas en la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Marco.

- 4º - Arbitraje.

Cada procedimiento deberá ser tramitado en su integridad antes de poder proceder a la apertura del siguiente en el orden establecido.

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

Artículo 41. Procedimientos.

- A) Intervención previa de las Comisiones Paritarias de empresa

La aplicación de los procedimientos previstos en el presente título para la solución extrajudicial de los conflictos laborales de ámbito no superior a la empresa, requerirá la previa sumisión del conflicto ante la Comisión Paritaria que exista o se cree en los convenios colectivos de empresa o en el correspondiente pacto de ámbito de empresa en caso de que el convenio sea de ámbito sectorial o provincial. Estas comisiones se reunirán de acuerdo con lo establecido en sus respectivos convenios colectivos y levantarán acta constatando si se ha producido avenencia o desavenencia sobre la materia objeto del conflicto.

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

El estudio y debate de la cuestión en conflicto por parte de la Comisión de Garantía del Acuerdo Marco, en plenario o a través de una subcomisión delegada al efecto, será paso previo imprescindible para la aplicación de los mecanismos previstos en los artículos siguientes, cualquiera que sea el ámbito del conflicto. Los acuerdos alcanzados en el ejercicio de esta función previa, tendrán la misma fuerza de obligar que se atribuye a los acuerdos en mediación y a los laudos

arbitrales en el presente título. Durante el período fijado para el estudio y debate de la cuestión, las partes se abstendrán de adoptar cualquier otra medida dirigida a la solución del conflicto, incluidas la huelga y el cierre patronal. El plazo para la finalización del presente procedimiento será de diez días, salvo en caso de intervención previa a una huelga, 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 establecidas en convenio, 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 Garantía del Acuerdo Marco, 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 una vez agotados los trámites previos de resolución fijados en los epígrafes A) y B) anteriores. La legitimación para solicitar la mediación corresponderá también a una u otra parte de las representadas en la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Marco.

En el caso de que el ámbito del conflicto afecte a empresas o centros de trabajo ubicados en más de una comunidad autónoma, será el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) el que actúe como mediador. En los conflictos que afecten a un único centro de trabajo o a varios dentro de la misma comunidad autónoma y cuyas consecuencias no fueran susceptibles de afectar a otros centros fuera de dicha comunidad, a petición de una de las partes, se podrá solicitar la mediación ante el órgano mediador de la comunidad autónoma, si existiere, o ante la Dirección General de Trabajo de la comunidad autónoma. 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 doce días, salvo en caso de mediación previa a una huelga, en que será de setenta y dos horas.

En lo no previsto en el presente apartado será de aplicación lo dispuesto en el ASAC VI.

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

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 lo no previsto en el presente apartado será de aplicación lo dispuesto en el ASAC VI.

TÍTULO VIII. INFRACCIONES Y SANCIONES

Artículo 42. 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 43. 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 de este.
- 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) 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.
- p) 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.
- q) 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.
- r) 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) El acoso laboral en cualquiera de sus modalidades.
- 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, colaboradores 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 44. 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 45. 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 46. 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 47. Derechos Sindicales.

47.1. Acción Sindical

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

Además, como complemento de lo anterior, se acuerda:

1.1. Delegados Sindicales.

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

1.2. Bolsa global de horas sindicales.

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

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

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

46.2. 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 con 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.

47.3. 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.

DISPOSICIÓN ADICIONAL**Primera. Acuerdo Marco.**

Las partes firmantes de este convenio colectivo expresamente declaran que forma parte integrante X 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.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA**Primera. - 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 2023, para lo cual deberán comunicarlo al SAE, siendo el cambio efectivo el 1 de enero del año siguiente.

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 se les seguirán aplicando 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 X 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 2020.

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 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 estos, 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 con el 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 Especializado	9	8	7 a 1
Técnico	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 2020 Y VALORES 2020 DE COMPLEMENTO FLEXIBILIDAD HORARIA, ANTIGÜEDAD, SUBVENCIÓN COMIDAS, AYUDA CAPACIDADES DIFERENTES

NIVEL	OC/ADM Y TE	TÉCNICO	TÉCNICO ESPECIALIZADO
1			72.018,55 €
2			66.639,25 €
3		61.688,12 €	61.688,12 €
4		56.937,73 €	56.937,73 €
5		53.124,05 €	53.124,05 €
6		49.644,88 €	49.644,88 €
7	45.229,05 €	45.229,05 €	45.229,05 €
8	41.415,35 €	41.415,35 €	41.415,35 €
9	38.070,01 €	38.070,01 €	38.070,01 €
10	34.589,73 €	34.589,73 €	
11	31.496,35 €	31.496,35 €	
12	29.527,82 €		
13	27.559,28 €		
14	25.309,57 €		
15	23.341,05 €		

COMPL. FLEXIBILIDAD HORARIA	Anual	2020
		2.742,27 €
ANTIGÜEDAD		2020
	Quinquenio	686,40 €
	Trienio	557,33 €
SUBVENCIÓN COMIDAS		2020
	Vale	10,76 €
	Nómina	11,39 €
AYUDA CAPACIDADES DIFERENTES		2020
	Mensual	174,27 €

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.

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 fijados en las convocatorias.
- 7) Consolidación del nuevo contenido y aportación del puesto de trabajo.
- 8) Aplicación del tratamiento económico: de acuerdo con 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 consensuado 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 confidencial 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**

HORAS EXTRAORDINARIAS		
NIVEL	BASE 2020	EXTRAORDINARIA 2020
1	41,54 €	74,53 €
2	38,44 €	68,96 €
3	35,59 €	63,84 €
4	32,84 €	58,92 €
5	30,65 €	54,98 €
6	28,64 €	51,38 €
7	26,09 €	46,81 €
8	23,89 €	42,86 €
9	21,96 €	39,40 €
10	19,95 €	35,80 €
11	18,17 €	32,60 €
12	17,03 €	30,56 €
13	15,90 €	28,52 €
14	14,60 €	26,19 €
15	13,46 €	24,16 €

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: 52.861,92

RETRIBUCIÓN FIJA EXC: 52.861,92

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 7. El diferencial se incluye en el complemento desarrollo.

Determinación de la situación económica de convenio.

- Salario Base: 45.229,05
- Complemento Desarrollo 3.174,23
- Antigüedad:(8 trienios * 557,33) 4.458,64
- Total retribución fija convenio: 52.861,92

Rebeca Montoya Baquero en representación de CCOO.

María Eva López Escribano en representación de CCOO.

Estela Puentes Martínez en representación de la Dirección de la Empresa.

Ignacio Trapiella Nieto en representación de la Dirección de la Empresa.

(03/1.097/24)

