

III CONVENIO COLECTIVO DE REPSOL YPF, S.A

Visto el texto del III Convenio Colectivo de la empresa Repsol YPF, S.A. (Código de Convenio n.º 9016442), que fue suscrito con fecha 23 de junio de 2009, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por las secciones sindicales de FITEQA-CC.OO., FIA-UGT y C.C.P. en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero. Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado

Madrid, 23 de julio de 2009. El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

III CONVENIO COLECTIVO DE REPSOL YPF, S.A.

Título I. Ámbito de aplicación y disposiciones generales.

Artículo 1. Ámbito territorial.

El presente convenio colectivo es de aplicación a la totalidad de los centros de trabajo de Repsol YPF, S.A.

Artículo 2. Ámbito personal.

Las condiciones laborales establecidas afectarán a todos los trabajadores que presten sus servicios en Repsol YPF, S.A. o se contraten durante la vigencia de este convenio, con la excepción de aquellos que legal o contractualmente se rijan por otras condiciones. En este último caso, el contrato contemplará los supuestos y condiciones en que el empleado podrá solicitar su incorporación al ámbito de aplicación del convenio.

Artículo 3. Vigencia.

El presente convenio colectivo extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre del 2.010 retrotrayéndose sus efectos al 1 de enero de 2009, excepto en aquellas

materias para las que se establezca expresamente una vigencia o retroactividad diferente.

Artículo 4. Denuncia y prórroga.

Las partes firmantes del presente convenio colectivo se obligan a iniciar las negociaciones de uno nuevo dentro de los tres últimos meses de su 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. Plan de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las empresas del grupo Repsol YPF.

Objetivos:

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

Incrementando el porcentaje de las mujeres en las plantillas de cada empresa del grupo.

Diversificando las ocupaciones y funciones desempeñadas por mujeres.

Promoviendo la participación de las trabajadoras en la formación profesional.

Revalorizando las habilidades, capacidades y el desempeño de las trabajadoras para garantizar la igualdad retributiva entre trabajos de igual valor.

Haciendo más compatible el trabajo con la atención a las responsabilidades familiares, tanto para los hombres como para las mujeres.

Reforzar el papel del grupo Repsol YPF como grupo empresarial comprometido y avanzado en el desarrollo de políticas de igualdad, como una acción determinante dentro de sus planes estratégicos, que contribuirá a su viabilidad futura haciendo compatibles los objetivos de competitividad y de empleo.

Gestionando a las personas de forma óptima para evitar discriminaciones y para ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al diálogo social.

Comprometiendo la adopción de programas de acción positiva, apoyándolos en instrumentos eficaces y en financiación suficiente.

Promoviendo cambios de las actitudes perjudiciales para el desarrollo de este objetivo.

Proyectando una imagen interior y exterior de empresa comprometida con la igualdad.

Para la consecución de estos objetivos, el plan acometerá las siguientes:

Acciones:

Se adoptarán las siguientes iniciativas:

A partir del primer año de aplicación, con carácter anual, el grupo Repsol realizará un informe sobre la situación laboral y de empleo de las mujeres que en él trabajan, tanto en el conjunto del grupo como en cada una de sus empresas, así como de las actuaciones que se hayan llevado a efecto durante el año en relación con la política de igualdad de oportunidades. Igualmente, las organizaciones sindicales firmantes, aportarán sus valoraciones sobre la situación a este respecto y sobre el alcance de las medidas puestas en marcha en cada empresa, siendo de especial interés el grado de conocimiento y aceptación que las mismas hayan alcanzado entre las plantillas.

El resultado de la puesta en común de estos informes y sus conclusiones, constituirá la memoria anual sobre igualdad de oportunidades del grupo Repsol. Esta memoria será difundida en todas las empresas del grupo por las secciones sindicales de las organizaciones sindicales firmantes y por los equipos directivos de cada una de las empresas, utilizando los medios de información y divulgación de que disponga y sean habituales para darla a conocer a las personas empleadas.

Anualmente, se realizará un curso dirigido a las personas de las organizaciones firmantes que intervienen en el desarrollo del plan, para cualificarlas en materias como:

Políticas sociales y directivas de la unión europea, así como legislación y normas de aplicación en nuestro país.

Políticas generales y de igualdad de las organizaciones sindicales europeas (CES, EMCEF).

Formación de formadoras y agentes de igualdad de oportunidades.

La comisión de seguimiento del acuerdo, y en el plazo de un año desde la firma del mismo, será la responsable de elaborar un código de buenas prácticas que eviten discriminaciones y favorezcan la igualdad de oportunidades en las empresas del grupo Repsol.

El contenido de este código de buenas prácticas, que será una referencia para la gestión de las personas, versará sobre las actuaciones a llevar a cabo para eliminar actitudes y comportamientos desfavorables a la acción positiva y la

igualdad, así como sobre la forma de evitar discriminaciones y favorecer la igualdad de oportunidades en la contratación de personal, en la movilidad funcional, valoración de las funciones y puestos de trabajo, carrera profesional, formación continua, organización del tiempo de trabajo, etc.

En el desarrollo del plan, las partes firmantes pondrán en marcha iniciativas que permitan el desarrollo de medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar y los aspectos que la ley de violencia de género contemplan para el entorno laboral. También se podrán acordar la realización de otras acciones que puedan ser de interés para complementar o desarrollar las aquí enumeradas o que las partes consideren necesarias para alcanzar los objetivos propuestos.

Comisión de seguimiento:

Ambas partes establecen que la comisión de seguimiento, responsable de la correcta aplicación de las medidas y acciones contenidas en este pacto, será la comisión por la igualdad, constituida el pasado 26 de mayo de 2004 en acuerdo de la comisión de seguimiento del III acuerdo marco del grupo Repsol. Para facilitar el seguimiento del plan en cada negocio, los sindicatos firmantes del acuerdo podrán designar agentes colaboradores en materia de igualdad de oportunidades.

Recursos del plan:

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

Vigencia:

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

Artículo 6. Comisión de garantía.

La comisión de garantía del convenio es el órgano encargado de la interpretación, vigilancia y control de su cumplimiento.

Esta comisión, de carácter paritario, estará integrada por siete vocales designados por los sindicatos entre los miembros del comité de empresa 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. Vigilancia de cumplimiento de lo pactado.
2. Actuar como órgano de representación, arbitraje y conciliación, sin perjuicio de la posibilidad de la reclamación ante la jurisdicción administrativa y contenciosa prevista en la legislación vigente, o de la aplicación de lo previsto en el procedimiento de solución voluntaria de conflictos.
3. La representación sindical en dicha comisión tiene el carácter de representación legal de los trabajadores de la totalidad de la empresa. Ostenta, además, la condición de parte interesada a efectos de tramitación de expedientes de regulación de empleo, conforme a lo establecido en el art. 51 del estatuto de los trabajadores.
4. En defecto de la comisión negociadora y actuando por delegación de la misma, la comisión de garantía es el órgano competente para:
 - A) la designación y revocación de los representantes de los partícipes en la comisión de control del plan de pensiones mediante acuerdo de la mayoría de la representación social. Los representantes del promotor serán los designados al efecto en cada momento por los representantes de la empresa en el seno de la propia comisión de garantía.
 - B) Modificar las especificaciones del plan de pensiones, para lo que será preciso el acuerdo mayoritario de los vocales de cada una de las dos partes representadas en la comisión.»
5. Estudio de los planes de carácter económico y financiero que afecten a la política laboral de la empresa.
6. La política de empleo y las relaciones laborales del conjunto de la empresa.

7. La representación sindical será informada semestralmente de los contratos de servicio suscritos por la dirección, con expresión del número de trabajadores a que afecta, objeto del contrato y duración prevista del mismo.

8. Emitir informes y elaborar propuestas relativas a los puntos enumerados en los puntos 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.

9. Seguimiento del plan de formación.

Artículo 7. Incremento salarial.

7.1 Incrementos anuales:

Año 2009: IPC previsto por el gobierno más 0,30 puntos sobre las tablas salariales aplicadas a 31 de diciembre de 2008.

Año 2010: IPC previsto por el gobierno más 0,75 puntos.

La cláusula de revisión, por desviación del IPC real con respecto al previsto, operará, excepcionalmente, para los años de vigencia de este convenio, 2009 y 2010, en la forma siguiente:

Si el IPC real es superior al previsto, la diferencia tendrá efectos retroactivos, y se modificarán al alza los valores de los distintos conceptos, que servirán de base para los incrementos del ejercicio siguiente.

Si el IPC real es inferior al previsto, la diferencia no tendrá efectos retroactivos, y se modificarán a la baja los valores de los distintos conceptos, que servirán de base para los incrementos del ejercicio siguiente, en la forma que a continuación se indica:

a) Si la desviación es inferior a un punto porcentual, solo se tomará el 50% de la concreta desviación para modificar los valores de los distintos conceptos retributivos.

b) Si la desviación es superior a un punto porcentual, se tomará el 50% del primer punto y el 100% del exceso sobre dicho punto para la modificación de los distintos conceptos retributivos.

c) La revisión salarial resultante de la aplicación de los criterios establecidos en los apartados a) y b) anteriores, estará limitada por los valores de los conceptos retributivos que sirvieron de base para el incremento en cada uno de los años, que, en su caso, se mantendrían para calcular el nuevo incremento.

7.2 Deslizamientos por antigüedad:

Se aplicará en cada ejercicio el incremento indicado a la masa salarial, y se detraerá de la misma el importe del deslizamiento según se acuerde.

7.3. 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.

Artículo 8. Compensación, absorción y garantía personal.

En cuanto a la compensación y absorción, se estará a lo legislado sobre la materia. Se respetarán las situaciones personales que, con carácter global, excedan del presente convenio, manteniéndose estrictamente a título personal.

Artículo 9. Jubilación.

La jubilación será obligatoria al cumplir los 65 años de edad, siendo de aplicación esta norma para todo el personal de la empresa, de acuerdo con lo establecido en la ley 14/2005 de 1 de julio y en la disposición adicional décima del estatuto de los trabajadores, y se vincula expresamente con los objetivos de política de empleo referida en el V Acuerdo Marco, tales como la contratación directa de trabajadores con capacidades diferentes, la garantía general de estabilidad en el empleo, la cobertura de vacantes, la reducción de los contratos de servicio como mecanismo de recolocación, la prioridad de las contrataciones directas frente a la contratación a través de empresas de trabajo temporal y la movilidad interempresas, así como la regulación de la jubilación parcial y el contrato de relevo.

Título II. Protección a las víctimas de violencia ejercida en el entorno familiar y prevención contra el acoso.

Artículo 10. Protección a las víctimas de violencia ejercida en el entorno familiar.

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

Las medidas que en estas circunstancias Repsol YPF, S.A. pone a disposición de sus empleados consisten en:

Prestación, a su cargo, de los servicios de apoyo que a continuación se exponen con uno o varios gabinetes, que cubra tanto al empleado de Repsol YPF S.A.,

como a sus hijos que convivan con él, y que garantizando la confidencialidad más estricta, se pueda acudir directamente para que le sean proporcionados:

Apoyo psicológico: asistencia, información y atención a la víctima, así como orientación familiar.

Apoyo médico: asistencias recomendadas, entre las que se encuentra la psiquiátrica.

Apoyo jurídico: asistencia jurídica especializada para tramitar actuaciones encaminadas a la protección de las víctimas, tales como la orden de alejamiento, la atribución de la vivienda familiar, la custodia de hijos, la pensión de alimentos, la obtención de prestaciones o medidas de asistencia social, etc.

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

Ayuda económica para los gastos ocasionados por la necesidad de alquiler o compra de vivienda habitual con las siguientes consideraciones:

Ayuda alquiler, en los valores previstos para los casos de movilidad geográfica, durante todo el período que la víctima se vea obligada a dejar temporalmente el domicilio habitual, hasta entonces compartido con el agresor.

Ayuda a fondo perdido y crédito puente para la compra de vivienda, en los valores previstos para los casos de movilidad geográfica, cuando la víctima opte por esta solución como mejor forma para resolver su problema.

Apoyo laboral ofreciendo la mayor flexibilidad en materia de horarios y jornada, disfrute de vacaciones, licencias y permisos retribuidos, suspensión o extinción de la relación laboral, excedencia o preferencia para ocupar vacantes que supongan movilidad geográfica, en las mismas condiciones que para el traslado por decisión de la dirección de la empresa, según se solicite y mientras sean precisos para su reincorporación normal al trabajo.

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

Artículo 11. Protocolo de prevención contra el acoso.

En cumplimiento del art. 48 (medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo) de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, publicada en el B.O.E. el pasado 23/03/2007, se ha establecido en el V Acuerdo Marco el siguiente protocolo:

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

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

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

Contenido del protocolo de acoso:

1. Declaración de principios:

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

Deben consolidarse las políticas de igualdad y no-discriminación entre la plantilla, al tiempo que se propicia la concienciación colectiva para con este problema.

Hay que mejorar las condiciones de trabajo de las personas empleadas y elevar el nivel de protección de la seguridad y salud de las mismas, no sólo velando por la prevención y protección frente a riesgos que pueden ocasionar menoscabo o daño físico, sino también frente a riesgos que puedan originar deterioro en la salud psíquica.

2. Definición de acoso moral:

Toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de forma sistemática o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y

que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

3. Tipos de acoso moral:

Descendente (cargo superior hacia inferior).

Horizontal (mismo nivel jerárquico).

Ascendente (cargo inferior hacia superior).

4. Medidas preventivas de acoso moral:

Comunicación a la plantilla.

Responsabilidad compartida y encomienda especial a directores y mandos.

Programa formativos en la empresa.

5. Definición de acoso sexista:

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

6. Procedimiento de actuación:

Los receptores y encargados de canalizar las quejas y denuncias por acoso, serán un representante sindical o el director de personas y organización o en quien este último delegue.

Los responsables únicos de la instrucción son el director corporativo de relaciones laborales, gestión jurídico-laboral y salud en el trabajo o el director de relaciones laborales que contarán con la participación, en todo el proceso instructor, de una persona de la representación sindical de la mesa técnica de igualdad de oportunidades.

Procedimiento informal: el objetivo es resolver el problema extraoficialmente. En ocasiones, el hecho de manifestar al presunto agresor las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento, es suficiente para que se solucione el problema. El instructor se encargará de entrevistarse con la persona afectada y podrá tener reuniones con el presunto agresor/a y/o, en los casos de extrema necesidad con ambas partes, todo ello, con la finalidad de conseguir el esclarecimiento de la situación de acoso y alcanzar una solución aceptada por ambas partes. En el plazo de diez días, contados a partir de la

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

Procedimiento formal: cuando el procedimiento informal no dé resultado o sea inapropiado para resolver el problema, se recurrirá al procedimiento formal. La instrucción concluirá con un informe, elaborado en un plazo máximo de treinta días, que se pondrá, en primer lugar, en conocimiento de la persona denunciante.

7. Resultado de la instrucción y acciones:

Si existe acoso, se adoptaran las medidas correctoras y sancionadoras oportunas según el régimen disciplinario que le sea de aplicación a la persona denunciada, dando traslado al Director de Personas y Organización y al Responsable de Relaciones Laborales del área de negocio de la víctima.

Si no se constatan situaciones de acoso, o no sea posible la verificación de los hechos, se archivará el expediente.

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

8. Seguimiento:

El seguimiento de las denuncias se realizará en la mesa técnica de igualdad de oportunidades del V Acuerdo Marco del grupo Repsol, con plena garantía de confidencialidad. En las comunicaciones realizadas durante el procedimiento, se recurrirá a un número de expediente, omitiéndose el nombre de la persona objeto del acoso.

Acción preventiva:

Para prevenir las situaciones de acoso, desde la dirección de la empresa se fomentarán las siguientes acciones:

1. Información y sensibilización: lanzar una campaña explicativa para enseñar cómo se puede advertir una situación de acoso y para informarles de sus derechos y de los recursos con los que cuentan, así como del protocolo de acoso.
2. Formación: con el compromiso de prevenir situaciones de acoso, se puede incluir esta materia en los programas de formación adecuados para ello. Dichos programas estarán especialmente dirigidos a todas las personas que tengan personal a su cargo. Con esta formación se pretende mejorar el nivel de escucha de la empresa y dar instrumentos para gestionar las situaciones de posible acoso, en definitiva, poder reaccionar con conocimiento de causa ante estas situaciones.

Título III. Organización del trabajo.

Artículo 12. Empleo.

Se establece la garantía de estabilidad en el empleo de las trabajadoras y trabajadores de la empresa. Ello supone el compromiso de utilización de mecanismos no traumáticos en la consecución del objetivo de adaptación de plantillas en el conjunto del grupo.

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

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

En lo referente al análisis de las plantillas objetivo se estará a lo dispuesto en el artículo 19 del V Acuerdo Marco.

Artículo 13. Cobertura de vacantes.

13.1 Definitivas.

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

A estos efectos y de acuerdo con el artículo 4 del real decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, el trabajador designado para el puesto vacante será declarado con derecho a 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, se considerará generadora de horas extraordinarias, la vacante de un puesto de trabajo a tres turnos rotativos.

13.2 Temporales.

Cuando el titular del puesto se encuentre en situación de baja con derecho a

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

De no existir personal disponible, o si la cualificación del mismo no permite su incorporación al puesto de trabajo en cuestión, se procederá a la cobertura de la ausencia por contrato de interinidad. En el caso de baja por I.T. 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.

13.3 Bolsas de empleo.

En la consideración de que las bolsas de empleo son un sistema válido para facilitar el acceso al mercado de trabajo y la formación de nuevos trabajadores, así como para garantizar los procedimientos de cobertura temporales de puestos de trabajo, ambas partes acuerdan extender su implantación en todas las localidades en las que el volumen de actividad del grupo Repsol YPF lo justifique.

Asimismo, acuerdan extender las bolsas de empleo a aquellas actividades en que con el debido nivel de formación del trabajador, sea posible su inmediata incorporación operativa al puesto de trabajo.

Se extiende la participación sindical establecida en convenio colectivo en materia de información y seguimiento sobre procesos de contratación a los programas de reclutamiento para la dotación de las bolsas de empleo.

En los procesos de selección para bolsas de empleo se admitirá que tomen parte en un segundo proceso todos aquellos aspirantes que no hubieran superado la prueba psicotécnica o la entrevista en el primer proceso en el que hubieran tomado parte, siempre que hubieran transcurrido al menos dos años. A la vista de la nueva regulación del ciclo superior de formación profesional, se actualizarán las especialidades requeridas para los procesos de selección de bolsas de empleo. La citada actualización será analizada en el seno de la comisión de seguimiento del acuerdo marco, dentro de los dos meses siguientes a su firma.

Artículo 14. Contratos para la formación.

El contrato para la formación tendrá como objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el adecuado desempeño de un oficio o de un puesto de trabajo de los enumerados a continuación:

Administrativos.

Ordenanza/conductor de turismo.

Operador planta asfaltos.

Analista/ensayista.

El contrato para la formación se podrá celebrar con trabajadores que hayan cumplido los dieciocho años de edad y sean menores de veintiuno.

En caso de contratación de trabajadores bajo la modalidad de contrato para la formación, 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.

Artículo 15. 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 acuerdo, 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 seguimiento del V Acuerdo Marco tendrá las competencias establecidas en el capítulo sobre movilidad interempresas. Asimismo, la comisión de seguimiento del V Acuerdo Marco recibirá semestralmente información sobre los contratos de servicios en las empresas del grupo, objeto del contrato y volumen de empleo.

Artículo 16. Empresas de trabajo temporal.

Dejando a salvo la facultad de utilizar los servicios de empresas de trabajo temporal, siempre con arreglo a lo establecido en la ley 14/1994 de 1 de junio, las partes acuerdan dar prioridad a las relaciones laborales directas, a través de las diferentes modalidades de contratación legalmente establecidas.

Se exceptuarán de lo anterior, los casos en que la urgencia de la necesidad no permita recurrir al mercado laboral directo. En estos casos, se informará con carácter previo a la representación sindical, justificando la necesidad del contrato de puesta a disposición.

Con independencia de las obligaciones de información a la representación de los trabajadores en el seno de las empresas, establecidas por la legislación vigente en esta materia, trimestralmente se informará a la comisión de seguimiento del V Acuerdo Marco sobre el número de contratos de puesta a disposición suscritos en el grupo y su justificación.

Las empresas del grupo y los representantes de los sindicatos velarán por la correcta y adecuada aplicación a los trabajadores de las empresas de trabajo temporal, 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.

Título IV. Sistema de clasificación profesional.

Artículo 17. Grupos profesionales.

17.1 Grupos profesionales:

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

Técnico superior.

Titulación/aptitudes profesionales: título académico de grado superior o nivel de conocimientos equivalente.

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

Técnico medio.

Titulación/aptitudes profesionales: título académico de grado medio o nivel de conocimientos equivalente.

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

Mando intermedio.

Titulación/aptitudes profesionales: formación a nivel de bachillerato, FP2 o conocimientos equivalentes.

Contenido de la prestación: tiene mando directo sobre personal del mismo o distinto grupo profesional, coordinando y supervisando el trabajo de éstos y realiza, asimismo, funciones propias de su formación y experiencia.

Técnico ayudante.

Titulación/aptitudes profesionales: formación técnica a nivel de FP2 o conocimientos equivalentes.

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, FP2 o conocimientos equivalentes.

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 FP1, FP2 o conocimientos equivalentes.

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.

Operario.

Titulación/aptitudes profesionales: formación profesional a nivel de FP1 o conocimientos equivalentes.

Contenido de la prestación: realiza funciones de un oficio o tarea que exigen cierta práctica o especialidad, pero que no tienen el grado de complejidad o cualificación de las exigidas a los oficiales cualificados.

17.2 Niveles salariales.

Dentro de cada grupo profesional existirán los siguientes niveles salariales:

Nivel de entrada. Corresponde al nivel inferior del grupo profesional. Podrá aplicarse a los trabajadores de nuevo ingreso, que permanecerán en él durante los primeros dos años de actividad laboral.

Nivel básico. Dejando a salvo lo establecido para el nivel de entrada, 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 III.

17.3 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.

Desempeño pleno del puesto.

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

Conocimientos y experiencia adquiridos en el desarrollo de las funciones que aseguren la realización de las mismas en las adecuadas condiciones de eficacia, calidad y productividad.

Asume la responsabilidad sobre los aspectos de su trabajo relacionados con las actividades habituales asignadas.

El desarrollo de las funciones requiere sólo una supervisión periódica por parte de su superior, realizando las actividades habituales de su área de trabajo y aquellas normalizadas (para las que existen procedimientos establecidos) con amplio margen de autonomía.

Favorece el trabajo en equipo para mejorar la eficacia de su unidad o área.

Colabora con el personal de menor experiencia asignado a su unidad.

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 grupo profesional, niveles de desarrollo o determinados porcentajes de la diferencia entre estos.

El desarrollo profesional y consiguiente promoción económica, para el personal encuadrado en los grupos profesionales de técnico medio, mando intermedio, técnico ayudante, administrativo, oficial cualificado y operario, 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 establecidas en convenio colectivo. Este sistema se articulará de acuerdo con lo establecido en el art. 18.

Para el reconocimiento de otro medio nivel de desarrollo adicional a la regulación actual, se evaluará a los trabajadores que hayan permanecido en el nivel de desarrollo II durante un mínimo de dos años, permaneciendo por lo demás inalterado el sistema actual recogido en las actas de aplicación.

17.4 Reconocimiento de periodos previos.

Durante la vigencia del presente convenio colectivo 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 y trabajadoras contratados bajo cualquier modalidad. No obstante lo anterior, a la antigüedad así reconocida le será de aplicación el sistema retributivo de antigüedad vigente en el momento de la formalización del contrato indefinido.

17.5 Tiempo de permanencia en el nivel de entrada.

En el caso de personal de nuevo ingreso, procedente del exterior, el desempeño pleno del puesto se retribuirá con el nivel de entrada, y pasará al nivel básico a los dos años del periodo de permanencia en el nivel de entrada. Esto solo será de aplicación a las personas que, habiendo cumplido el periodo de antigüedad de dos años, al 1 de enero de 2009, no hayan alcanzado aún el nivel básico.

La progresión en las escalas clasificatorias es consecuencia directa del reconocimiento de la experiencia y conocimientos adquiridos en el puesto de trabajo, así como de su mantenimiento actualizado. Por tanto, en aquellos casos en que se formalice un contrato de carácter indefinido con un trabajador o trabajadora, que previamente hubiera suscrito con el grupo Repsol uno o varios contratos temporales, se computará 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.

17.6 Movilidad funcional.

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

Cambio de puesto de trabajo dentro del mismo grupo profesional.

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

Cambio de puesto a otro de distinto grupo profesional equivalente.

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

Esta movilidad tendrá el límite máximo de 1 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.

A estos efectos se consideran grupos profesionales equivalentes:

Técnicos superiores con técnicos medios.

Técnicos medios con mandos intermedios y técnicos ayudantes.

Mandos intermedios con técnicos ayudantes.

Técnicos ayudantes con oficiales cualificados y administrativos.

Oficiales cualificados con operarios.

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.

Artículo 18. Desarrollo profesional.

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 tienen 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.

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.

Ámbito de aplicación.

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

Queda excluido el grupo de técnicos superiores y técnicos medios incorporados de acuerdo con las condiciones de planes de nuevos profesionales.

Los técnicos superiores y técnicos medios forman parte del personal afectado, así como, los provenientes del plan de nuevos profesionales una vez concluido su periodo de formación, a quienes el criterio de asignación a curvas o desarrollo se realizará en base a la evaluación del desempeño.

Procedimiento.

Las acciones de desarrollo profesional se programarán en razón de las necesidades organizativas de la empresa y de 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:

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.

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.

Selección de participantes, conforme a los criterios que se establezcan en cada convocatoria.

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 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.

Puesta en práctica de los conocimientos o adaptación al nuevo puesto.

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 efectuará las evaluaciones requeridas en los plazos prefijados en las convocatorias.

Consolidación del nuevo contenido y aportación del trabajador al puesto de trabajo.

Aplicación del tratamiento económico: de acuerdo a las condiciones que se definan en cada convocatoria.

Procedimiento participación.

Se constituirá una comisión mixta, compuesta por un máximo de tres representantes de la dirección y tres de la representación social, 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 y 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.

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 grupo profesionales.

Criterios.

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

El jefe o el responsable directo del trabajo de la persona evaluada, evaluará a sus colaboradores y lo consensuará con la dirección.

Se valorarán promociones efectuadas en otros años.

Se valorará los años de experiencia en el puesto.

Una vez realizadas dichas valoraciones, la dirección de la empresa procederá a confeccionar un ranking sometido a consideración con las propuestas presentadas por la representación sindical en la comisión mixta. Todos los datos de evaluación y ranking se tratarán con total confidencialidad y discreción en el seno de la comisión mixta. Esta podrá informar del resultado global.

Importe de las DCP's.

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

Presupuesto.

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

No serán con cargo a este presupuesto:

Los desarrollos comprometidos en la empresa de origen.

Las promociones a nivel básico y los $\frac{1}{2}$ niveles automáticos.

Las promociones necesarias para los movimientos internos derivados del sistema de jubilación parcial.

Progresión salarial.

Las personas que se incorporen a la empresa lo harán por el nivel de entrada. Su progresión salarial seguirá el siguiente esquema:

- 1) A los dos años alcanzarán el nivel básico.
- 2) A los dos años de haber alcanzado el nivel básico, obtendrán medio nivel.
- 3) Transcurridos dos años, otro medio nivel, completando así el nivel de desarrollo i.
- 4) Transcurrido un año del nivel de desarrollo i, la adquisición del siguiente medio nivel se realizará por evaluación de desempeño.
- 5) A los dos años, se consolidará automáticamente el nivel de desarrollo ii.
- 6) Transcurrido un año del nivel de desarrollo ii, la adquisición del siguiente medio nivel se realizará por evaluación de desempeño.

7) A los dos años, se consolidará automáticamente el nivel de desarrollo iii.

Los cambios de nivel asignados por evaluación estarán sujetos a la dotación económica para DCP en convenio colectivo. No obstante lo anterior, los trabajadores que estuvieran en los casos establecidos en los puntos 4 y 6 del párrafo anterior, por haber transcurrido un año desde la adquisición del correspondiente nivel del desarrollo, adquirirán el siguiente medio nivel automáticamente cuando, por causa imputable a la compañía, no se realizase la campaña de evaluación anual (ver anexo IX).

Se aplicará el sistema de evaluación corporativo establecido por la compañía, ejercitando la representación sindical sus derechos de información y consulta a través de la comisión establecida en el convenio colectivo.

La comisión de DCP analizará la aplicación transitoria de la modificación del sistema de desarrollo profesional, sin que afecte a la masa establecida para DCP.

Artículo 19. Movilidad interempresas en el grupo Repsol.

19.1 Movilidad interempresas.

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

La movilidad entre empresas del grupo Repsol podrá ser:

Definitiva.

Temporal.

19.1.1 Movilidad definitiva.

Carácter de la asignación.

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

Condiciones.

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

Por decisión del trabajador, abono en la empresa de destino, como complemento personal. Este complemento se actualizará anualmente en el mismo porcentaje

en que se actualice el salario base, siendo absorbible por posibles aumentos retributivos derivados de ascensos.

Por acuerdo entre la empresa y el trabajador, compensación a tanto alzado y de pago único.

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

Se respetará asimismo el grupo de cotización a la seguridad social de su empresa de origen.

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

Garantías.

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

19.1.2 Movilidad temporal.

Naturaleza.

Comisión de servicios.

Supuestos.

Para:

Proyectos.

Atender actividades coyunturales.

Cobertura provisional de puestos de trabajo.

Servicios comunes para el conjunto de empresas del grupo, cubiertos con personal procedente de las mismas.

Requisitos.

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

Existe personal disponible del grupo profesional de la actividad/ puesto, en otra empresa del grupo.

Carácter.

Será forzosa para el trabajador.

Duración.

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

Condiciones.

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

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

19.2 Movilidad en Repsol YPF, S.A.

En el caso de movilidad geográfica en la empresa se pueden dar dos situaciones:

19.2.1 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 instancia del trabajador.
- 2) por mutuo acuerdo de empresa y trabajador.
- 3) por decisión de la dirección de la empresa.

1) Traslado a instancia 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) Traslado por mutuo acuerdo de empresa y trabajador.

Cuando el traslado se efectúe por mutuo acuerdo entre empresa y trabajador, serán de aplicación las condiciones previstas en el nº 3 de este artículo para los traslados por decisión de la dirección de la empresa. Se exceptúa los traslados que impliquen promoción para el trabajador, en cuyo caso se estará a lo convenido entre ambas partes.

3) Traslado 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.

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 primer propuesta/asignación.

Con ocasión del traslado del trabajador por decisión de la dirección de la empresa, le serán de aplicación las condiciones establecidas en el artículo 19.3 (cobertura de vacantes con movilidad geográfica) de este convenio colectivo.

19.2.2 Desplazamiento temporal.

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

19.3 Cobertura de vacantes con movilidad geográfica.

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

Gastos de traslado.

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

Prestación por traslado.

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

Trabajador/a: 9.899,84 euros.

Cónyuge o persona de convivencia de hecho: 2.969,94 euros.

Hijo: 1.484,98 euros.

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

En el caso de traslado de un matrimonio o pareja en convivencia de hecho, ambos percibirán la parte de la prestación correspondiente al trabajador, ninguno percibirá la parte correspondiente al cónyuge o persona de convivencia de hecho, 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 periodo de tiempo causa baja en la empresa, salvo que dicha baja obedeciera a fallecimiento, invalidez o excedencia forzosa. A estos efectos, quedarán afectados a la devolución de la cantidad correspondiente, los haberes del trabajador.

Ayuda de vivienda:

El trabajador podrá elegir una de las dos opciones siguientes:

a) Ayuda a fondo perdido de 23.754,81 € 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.

b) Ayuda de alquiler de 396,00 € mensuales durante 7 años.

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

En el supuesto de traslado de un matrimonio o pareja de hecho, sólo uno de los trabajadores podrá acogerse a esta ayuda de vivienda.

Crédito puente:

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

La cuantía máxima de dicho crédito será el 70% del valor de tasación de la vivienda, sin que pueda exceder de 49.328,36 €.

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

Licencia por traslado:

Se establece una licencia retribuida de un máximo de 10 días naturales ininterrumpidos, ó 7 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.

Estas condiciones de traslado sustituyen y dejan sin efecto, para este supuesto, a las que estuvieran vigentes en el convenio colectivo aplicable al empleado. Los importes recogidos en este apartado lo son con valor 2009, y se revisarán anualmente en la misma medida del incremento salarial establecido en el artículo 7 de este convenio.

Título V. Jornada y vacaciones.

Artículo 20. Jornada anual.

20.1 Jornada.

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

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

El período de descanso establecido en el art. 34.4. del Estatuto de los Trabajadores en el caso de jornada continuada, no se considerará como tiempo de trabajo efectivo.

A partir del 1 de enero de 2009, y con los ajustes precisos en la jornada diaria para el cómputo anual, se establece la jornada intensiva durante todos los viernes del año, excepto para el personal a turnos.

20.2 Horario.

Personal de jornada normal.

El horario de trabajo se ajustará de acuerdo a los siguientes criterios:

Jornada partida: de lunes a jueves.

Hora de entrada: 8:30 con una flexibilidad en la entrada desde las 7:45 hasta las 9:30.

Hora de salida: se ajustará conforme a la jornada anual del trabajador/a, y a la flexibilidad establecida en la entrada.

Descanso para comer: se establece un mínimo de una hora y un máximo de dos.

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

Hora de entrada: 8:00 con una flexibilidad en la entrada desde las 7:30 hasta las 9:00.

Hora de salida: 14:30 ajustándose la hora de salida con el criterio anterior de flexibilidad aplicado en la hora de entrada.

La jornada laboral diaria en jornada partida se establecerá anualmente en el calendario laboral.

Personal de jornada a turnos para el CPD y las plantas GOP.

Para el caso del personal de trabajo en régimen de turnos en el centro de proceso de datos y en las plantas GOP del centro tecnológico, el horario del turno se organizará de la siguiente forma:

de 7,00 horas - 15,00 horas.

de 15,00 horas - 23,00 horas.

de 23,00 horas - 07,00 horas.

El cuadrante anual, de acuerdo con la jornada anual efectiva, del colectivo de turnos se fijará de común acuerdo con la representación sindical con los mismos criterios que existen en la actualidad.

Durante la vigencia del presente convenio y si las necesidades organizativas precisan de la ampliación del turno de lunes a domingo, ambas partes se comprometen a llegar a un acuerdo en tal sentido.

El cuadrante anual podrá ser modificado por necesidades de producción, en cuyo caso se informará previamente a los representantes de los trabajadores, salvo

que la modificación afecte al régimen de descansos y vacaciones previamente establecidos que requerirá el común acuerdo con la representación sindical.

El trabajo a turno, y consiguientemente el cuadrante, se ajustará siempre al principio de que todo el que acuda al trabajo ocupe efectivamente un puesto, lo que puede hacerse concentrando la disponibilidad para cobertura de ausencias o distribuyéndola entre los distintos componentes del área de trabajo.

Es obligatorio el disfrute de los descansos compensatorios de los festivos abonables del año, los cuales se incluyen como tales descansos en los correspondientes cuadrantes.

Procedimiento cobertura de incidencias para jornada a turnos:

Este procedimiento será obligatorio para la cobertura de incidencias:

- el trabajador a turno, salvo por imposibilidad manifiesta, deberá comunicar con suficiente antelación cualquier ausencia propia (enfermedad, ausencia, retrasos) que afecte al régimen de relevos de su puesto de trabajo y, en su defecto, confirmar este extremo lo antes posible, aunque haya comenzado la jornada que correspondiese.

- ningún trabajador en régimen de turnos podrá abandonar el trabajo sin que haya ocupado su puesto el que debe relevarlo. Así, en caso de ausencia, el saliente permanecerá en su puesto en tanto se procura un sustituto.

En caso de ausencia del trabajador, el saliente permanecerá en el puesto en tanto se procura un sustituto, siguiendo el orden de coberturas establecido en convenio colectivo vigente, que en el momento actual es el siguiente:

Reorganización de los recursos recogidos en el cuadrante.

Cobertura del turno por los que quedan en el puesto: el trabajador saliente prolongará su jornada para cubrir la mitad del turno siguiente, y el entrante se adelantará para cubrir la otra mitad del turno.

Con el trabajador que se encuentre de descanso, si voluntariamente accediera a ello.

Si por cualquier circunstancia, agotado el sistema establecido, no se pudiera cubrir la incidencia, la empresa utilizará el procedimiento que, en cada caso, considere más adecuado en atención a las circunstancias que concurran teniendo en cuenta el acuerdo marco y el tiempo de la duración de la incidencia.

Para el centro de proceso de datos antes de aplicar el anterior procedimiento de cobertura de incidencias, se procurará cubrir estas incidencias de acuerdo al

siguiente criterio:

Siempre que el cuadrante disponga de horas disponibles reconocidas como (0), pendientes de asignación por exceso de horas en el cuadrante, se procurará su asignación de acuerdo con el trabajador, utilizándose para cubrir las incidencias que se produzcan en los turnos recogidos en el calendario. No se considerarán como horas, puesto que no incrementan su cómputo de jornada anual.

20.3 Calendario.

Para la determinación del calendario anual se establecerán dos puentes al año, uno en el primer semestre y el otro en el segundo semestre, a elegir entre un máximo de cuatro posibles, según el calendario de fiestas oficiales establecido para el año correspondiente, así como cuatro días festivos adicionales en navidad. La suma de puentes, adicionales de navidad y vacaciones, no excederá de 28 días laborables anuales.

Dicho calendario se confeccionará anualmente de mutuo acuerdo entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores.

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.

Como regla general, en periodo vacacional de navidad, a los descansos adicionales establecidos en el calendario anual, no se les podrá añadir días de vacaciones que coincidan en el periodo del turno de navidad que no se disfrute.

A los centros de trabajo situados fuera de oficinas centrales les será de aplicación el calendario/horario que en cada caso fuere acordado entre los representantes de los trabajadores y la dirección de la empresa.

20.4 Vacaciones.

Todos los empleados tendrán derecho a disfrutar de 22 días laborables de vacaciones retribuidas por año, computándose a efectos de devengo, desde el 1 de enero al 31 de diciembre del año correspondiente.

El personal de nuevo ingreso tendrá derecho a vacaciones completas transcurrido un año de trabajo en la empresa dentro del período de devengo establecido. En caso contrario, se disfrutará de la parte proporcional correspondiente, 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 11 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, deberán disfrutarse antes del 31 de marzo del siguiente año.

Por necesidades del empleado, se podrá disfrutar, a cuenta de las vacaciones anuales, medio día de vacaciones durante la jornada partida, con un máximo de dos veces al año.

Artículo 21. Medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

21.1 Lactancia.

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

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

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

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

En el caso de persona de convivencia de hecho será requisito indispensable la justificación documental. Se entenderá como tal:

La acreditación del registro municipal o autonómico, si existiera.

En su defecto, la acreditación de estar ambos empadronados en el mismo domicilio. En este caso, deberá aportarse una declaración jurada firmada por la pareja, en la que se hagan constar los datos personales de ambos miembros así como el compromiso de notificación a la empresa del cese de la relación.

21.2 Reducción de jornada por motivos familiares.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 10 años o persona con discapacidad física, psíquica ó sensorial, que no desempeña actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

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

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

Adicionalmente el trabajador/a a turnos en reducción de jornada podrá disponer de los derechos y medidas mencionadas en el artículo 19.9 de este convenio colectivo (reducción de jornada por motivos familiares en régimen de 2/3 turnos de lunes a domingo).

21.3 Baja de maternidad.

Haciendo uso de lo regulado en el artículo 48.4 del estatuto de los trabajadores y si el puesto a juicio de la dirección de la empresa lo permite, siempre que la empleada cumpla con el requisito de dos años de antigüedad en la empresa, ésta podrá solicitar reincorporarse a tiempo parcial a 50%. En el caso de parto, la madre no podrá hacer uso de esta modalidad de permiso a tiempo parcial durante las seis semanas inmediatas posteriores al mismo, que serán de descanso obligatorio.

Este derecho no es acumulable con otras situaciones como lactancia, reducción de jornada o excedencia por motivos familiares. La trabajadora sí podrá acogerse a lactancia, acumulación de lactancia, reducción de jornada o excedencia una vez finalizada la situación mencionada en el párrafo anterior.

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

21.4 Permiso por paternidad.

El trabajador, tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiple, en dos días más en cada hijo a partir del segundo.

El periodo de disfrute tendrá lugar inmediatamente después de la finalización del permiso por nacimiento de hijo o desde la resolución judicial que constituye la adopción o decisión administrativa o judicial del acogimiento. En el supuesto de que la esposa o pareja en convivencia de hecho trabaje, este permiso podrá disfrutarse durante el periodo de la baja por maternidad o inmediatamente después de la finalización de la misma.

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

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

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

Adicionalmente al permiso por paternidad, la licencia por nacimiento de hijo se establece en tres días naturales que se disfrutarán inmediatamente después del nacimiento.

Esta licencia se ampliará hasta cuatro días si el hecho tiene lugar fuera de la residencia habitual del trabajador, que le obligue a efectuar un desplazamiento superior a 100 km., o si el empleado se encuentra desplazado en comisión de servicio en España. En el supuesto de que se encuentre en comisión de servicio desplazado fuera de España, este permiso se incrementará en un día adicional (total 5 días).

21.5 Excedencia por cuidado de familiares.

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

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

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho

individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. En caso de excedencia para atender al cuidado de hijo y de excedencia para el cuidado de familiar tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo dieciocho meses. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

21.6 Permisos retribuidos.

Quince días naturales ininterrumpidos en caso de matrimonio.

Un día por matrimonio de hijos, padres y hermanos del trabajador o de su cónyuge o persona de convivencia de hecho.

Tres días naturales en caso de enfermedad grave o fallecimiento de cónyuge o persona de convivencia de hecho, hijos, padres, hermanos, abuelos y nietos, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Estos días se ampliarán hasta cinco si el hecho tiene lugar fuera de la residencia habitual del trabajador que le obligue a efectuar un desplazamiento superior a 100 km.

Dos días laborables consecutivos para traslado de domicilio habitual.

El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal, en las condiciones establecidas en el estatuto de los trabajadores.

El tiempo necesario para concurrir a exámenes para la obtención de un título académico o profesional en centro oficial u oficialmente reconocido.

21.7 Permisos no retribuidos.

21.7.1 Permiso por adopción internacional.

Podrá solicitar este permiso aquel trabajador que justifique que se encuentra en un proceso de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento

previo de los progenitores al país de origen del adoptado siempre que cumpla con el requisito de un año de antigüedad en la empresa.

El trabajador interesado deberá solicitarlo con una antelación mínima de quince días.

Este permiso será como máximo de un mes.

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

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

21.7.2 Permiso por hospitalización o enfermedad grave del cónyuge o persona en convivencia de hecho, hijos o parientes hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad.

Podrá solicitar este permiso aquel trabajador que justifique la hospitalización mencionada. El trabajador interesado deberá solicitarlo con la mayor antelación posible.

Este permiso será como máximo de ocho días naturales/año adicionales a los establecidos como licencia retribuida.

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

21.7.3 Permiso por motivos personales.

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

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

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

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

21.8 Teletrabajo.

1. Antecedentes, objeto y condicionantes básicos del acuerdo.

Al amparo de lo previsto en el acuerdo marco europeo el 16 de julio de 2002, en materia de teletrabajo, e inspirado en sus principios, se establece e desarrolla de una segunda fase de teletrabajo entre el 1 enero de 2.009 y el 30 de junio de 2.010. Esta segunda fase estará provisionalmente abierta para el personal de la compañía en Madrid y de un complejo industrial, de acuerdo a la planificación y número máximo de participantes que se determinará oportunamente y de la que se informará en la mesa técnica de igualdad.

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

Esta segunda fase tendrá los siguientes condicionantes básicos:

Carácter temporal, a fin de ponderar las posibilidades para una futura implantación más general en la compañía en el caso de que esta segunda fase fuera satisfactoria. La dirección de la empresa podrá extinguir las situaciones de teletrabajo a la finalización de la segunda fase (junio 2010), pudiendo volver todos los participantes a desarrollar permanentemente su trabajo en los locales del empleador.

Para determinar estos condicionantes básicos, se ha tomado como referencia obligada el acuerdo marco europeo de teletrabajo de 16 de julio de 2002, sin que desde esa fecha, se haya producido ninguna novedad en esta materia. En caso de que posteriormente se desarrollara legislación al respecto, las partes se comprometen a adaptar este acuerdo a dicha legislación.

2. Definición del teletrabajo en el grupo Repsol YPF.

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

El empleado/empleada se acogerá voluntariamente al régimen de teletrabajo, y la situación de teletrabajo es reversible tanto por su parte como por parte de su

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

Se definen 4 modalidades de teletrabajo:

1 día/ semana.

2 días/ semanas.

20% de la jornada diaria en régimen de teletrabajo.

2 tardes/ semana y la jornada del viernes, en régimen de teletrabajo.

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

Si se efectuara cambio de puesto de trabajo en el plazo que dura esta segunda fase, la dirección de la empresa analizará si el nuevo puesto es compatible con esta situación de teletrabajo parcial, a efectos de adoptar la decisión oportuna.

3. Requisitos básicos para poder realizar teletrabajo.

A. Organizativos/ puesto de trabajo:

Se valorará si el puesto de trabajo es parcialmente teletrabajable por la dirección de la empresa.

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

2 años de antigüedad en la compañía como mínimo estar en situación de alta, y a jornada completa.

Competencias:

Conocimiento suficiente del puesto o dirección (1 año mínimo en puesto como referencia).

Habilidades informáticas suficientes para poder trabajar en remoto.

Comportamientos: responsabilidad para la autogestión, disciplina y motivación adecuado desempeño sostenido en el tiempo.

C. Requisitos técnicos y espaciales.

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

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

4. Obligaciones y derechos de la persona que teletrabaja.

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

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

Además, la persona que teletrabaja deberá tener flexibilidad de cambio de los días/ tardes aquí señaladas por otro/as en la misma semana, si ello fuera necesario por necesidad de servicio, o por asistencia a cursos de formación u otros. Lo señalado anteriormente se entiende sin perjuicio de la obligación de la persona que teletrabaja de acudir a los locales del empleador o a aquellos otros centros de trabajo que el mismo mantenga abiertos y en los que su presencia sea

requerida con la periodicidad que al efecto le sea exigida por el empleador, si ésta es necesaria para la adecuada prestación de sus servicios y coordinación y asignación de sus funciones y tareas, o para la evaluación de cumplimiento de tareas u objetivos por parte del empleador, en el modo en que se determine por el superior o por la dirección de la empresa.

5. Otras cláusulas adicionales relativas al régimen de teletrabajo.

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

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

6. Seguimiento de la segunda fase de teletrabajo.

La dirección de la empresa presentará a la parte social en la mesa técnica de igualdad del acuerdo marco, un informe semestral de seguimiento de esta segunda fase.

21.9 Protocolo de reducción de jornada en régimen de 2/3 turnos de lunes a domingo en Repsol YPF, S.A.

Los trabajadores y trabajadoras que realizan una jornada laboral en régimen de 2/3 turnos de lunes a domingo, podrán optar a una reducción de jornada especial por motivos familiares, siempre que no obstaculicen el normal desarrollo de la actividad organizativa de la unidad de negocio a la que corresponde, eligiendo una de las dos opciones indicadas a continuación:

A) Elección de horario dentro de su turno de trabajo.

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

B) Acumulación de la reducción de jornada.

Podrá optar voluntariamente por sustituir la reducción diaria indicada en el párrafo anterior, por el sistema que se explicita a continuación.

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

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

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

C) Formación y desarrollo profesional del trabajador o trabajadora en reducción de jornada.

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

Título VI. Régimen económico.

Artículo 22. Estructura retributiva.

Los importes recogidos en este apartado son valores 2009 sobre los que operara lo establecido en el artículo 7 de este convenio colectivo.

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

22.1 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 12 pagas por los trabajadores adscritos a los grupos profesionales de técnico superior y técnico medio y 14 pagas (12 mensuales y 2 extraordinarias en junio y diciembre) para los trabajadores incluidos en el resto de los grupos profesionales. La tabla salarial con los valores actuales por nivel se recoge en el anexo IV.

22.2 Complemento regularización empresa de origen.

Se aplicará en los casos en que sea preciso para compensar el menor montante que pudiera suponer el conjunto de los conceptos aplicables en Repsol YPF S.A., en relación con los que venía percibiendo el trabajador.

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

Se percibirá en 12 y 14 pagas al año, con idéntico criterio que el establecido para el salario base.

22.3 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 12 y 14 pagas al año, con idéntico criterio que el establecido para el salario base.

22.4 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. Este sistema es de aplicación

para los trabajadores de nuevo ingreso que se incorporaron al grupo Repsol a partir del 1 de enero del 2003.

Su cuantía, de idéntico valor para todos los grupos profesionales, es de 635,96 euros brutos anuales.

Se percibirá distribuido en 12 y 14 pagas anuales, con idéntico criterio que el establecido para los dos conceptos anteriores.

Los empleados que disfruten en el momento del pase de un sistema de devengos distinto del establecido se le compensará según se refiere en el anexo I (condiciones generales de pase) y anexo II (condiciones particulares).

22.5 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 12 y 14 pagas anuales, con idéntico criterio que el establecido para los dos conceptos anteriores.

22.6 Turnicidad.

El personal que preste sus servicios en jornada de trabajo a turno rotativo de mañana, tarde y noche, percibirá un complemento mensual de 357,44 euros brutos, en doce pagas anuales, o la parte proporcional que corresponda en función de los días trabajados en esta situación.

El personal que preste sus servicios en jornada de trabajo a turno rotativo de mañana y tarde, de lunes a viernes, percibirá por este concepto, el 50 por 100 del complemento anteriormente citado.

22.7 Nocturnidad

El personal que trabaje en régimen de turno rotativo de noche, a jornada completa, percibirá por este concepto, un complemento por noche efectiva trabajada.

La cuantía de este complemento, que será compatible y acumulable al complemento de turnicidad, será única y la misma para todos los grupos profesionales, y no se computará a efectos de determinar la remuneración de las vacaciones anuales retribuidas.

Su valor es de 30,65 euros brutos por noche trabajada.

Cuando no se den los requisitos anteriores, pero existan horas trabajadas durante

el período comprendido entre las 22 horas y las 6 horas, se abonará un complemento específico por hora trabajada en ese período. Su cuantía será única y la misma para todos los grupos profesionales (3,83 euros brutos por hora). Se exceptúan los casos en que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

22.8 Plus de disponibilidad CPD.

Los trabajadores que por necesidades del servicio definidas por la dirección de la empresa, deban estar localizables y disponibles para incorporarse al servicio fuera de la jornada habitual de trabajo, percibirán una prima de 327,36 euros brutos por semana en situación de retén.

Cuando, para resolver la incidencia de que se trate, el trabajador deba desplazarse al centro de trabajo, percibirá, además, el importe correspondiente a las horas extras realizadas, calculado conforme se indica en el artículo 22.10.

A los trabajadores que tengan reconocido un plus de retén superior en su empresa de origen se les mantendrá a título personal.

22.9 Plus de equipo de primera intervención de centro tecnológico de Repsol.

La cuantía de este plus, a percibir por el personal perteneciente al equipo de primera intervención, será de 34,05 euros mensuales.

Pertenecerán al equipo de primera intervención los trabajadores que presten sus servicios en el centro tecnológico de Repsol y que hubieran sido designados por la empresa para desempeñar esas labores.

Los componentes del equipo de primera intervención estarán obligados a realizar al menos 16 horas efectivas de prácticas/formación cuando sea requerido por la dirección de tecnología, de acuerdo con las funciones definidas por los responsables de seguridad.

22.10 Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias se compensarán, de forma preferente, mediante descanso por tiempo equivalente al trabajado.

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 en la forma indicada.

Si no fuese posible por razones de trabajo, debidamente justificadas, su compensación con descanso, las horas extraordinarias realizadas se abonarán aplicando un incremento del 75% al valor hora calculado de la siguiente forma:

Salario base + compl. De desarrollo + antigüedad + turnicidad + plus de vinculación.

Jornada laboral anual

Por la índole de sus funciones quedan excluidos de la compensación económica contemplada en los puntos anteriores, los trabajadores integrados en el grupo profesional de técnico superior.

No es de aplicación a las personas que trabajan en régimen de turnos en el centro de proceso de datos y en las plantas GOP del centro tecnológico, para los cuales se establece el criterio recogido en el anexo V.

Título VII. Beneficios sociales.

Artículo 23. Beneficios sociales.

23.1 Plan de pensiones.

Los trabajadores se integrarán en el plan de pensiones que se constituya al efecto, garantizándose el mantenimiento de las aportaciones del promotor en su empresa de origen vía compensación global de las condiciones económicas (dinerarias y en especie) entre una y otra empresa.

Se fija en seis meses la antigüedad efectiva o reconocida necesaria para acceder a la condición de partícipe en el plan de pensiones de Repsol YPF S.A.

23.2 Prestaciones en situación de I.T.

En los casos de baja por I.T. derivada de accidente, periodos de hospitalización, enfermedad profesional o maternidad, la empresa complementará, desde el primer día de la baja, la prestación abonada por la seguridad social hasta garantizar el 100 por 100 de los siguientes conceptos:

Salario base.

Complemento de desarrollo.

Antigüedad.

Turnicidad.

Plus de vinculación.

Del mismo modo se procederá tratándose de baja derivada de enfermedad común, siempre que no se sobrepase el índice de absentismo por esa circunstancia del 2,6%. Si se sobrepasara el índice establecido (*), la garantía de complemento sobre los conceptos salariales arriba citados, se ajustará a los siguientes porcentajes.

Duración enfermedad	Porcentaje garantizado
Del 1 al 15 día	70
Del 16 al 30 día	80
A partir del 30 día	100

Será de aplicación lo establecido en el artículo 20.4 del estatuto de los trabajadores (ver disposición transitoria primera).

(*) Este índice se calculará sobre toda la población y sobre el colectivo afectado a la reducción y será de aplicación el porcentaje más favorable de los dos.

23.3 Asistencia sanitaria.

Todos los trabajadores tendrán derecho a la póliza de asistencia sanitaria que la empresa tiene contratada actualmente, comprendiendo exclusivamente al titular y con el coste del 100% a cargo de la empresa.

23.4 Subvención de comida.

A todos los empleados con jornada laboral de mañana y tarde se les entregará vales de comida como ayuda por los gastos que por este concepto se les produzca por un importe de 9,81 euros brutos por día laborable. Alternativamente, y a opción del trabajador, éste podrá sustituir por periodos anuales completos, coincidiendo con el año natural, el cobro en nómina de dicha ayuda.

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

Para los años sucesivos, ambas partes establecerán de mutuo acuerdo la revisión de su importe.

23.5 Préstamos personales.

Podrán acceder a esta modalidad de préstamo, los empleados que cumplan los siguientes requisitos:

Personal con más de dos años de antigüedad.

No tener concedido otro préstamo de las mismas características.

Este préstamo será avalado por Repsol YPF S.A., y se concederá a través de la entidad financiera designada en cada momento por la dirección. La cuantía máxima a avalar será la mayor de estas cantidades: 30.000 €, o la suma de seis mensualidades del salario bruto del solicitante, sin que en ningún caso puedan superarse los 50.000 €, a devolver en un máximo de cinco años. Las condiciones del préstamo quedarán establecidas de acuerdo con la norma que lo regula. Para la concesión del préstamo, la Dirección valorará la capacidad de endeudamiento del solicitante que deberá ser acorde con el importe solicitado.

23.6 Subvención de intereses para adquisición de primera vivienda.

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

Personal con más de dos años de antigüedad.

No tener concedida ninguna otra ayuda de las mismas características.

El empleado podrá optar a una subvención de intereses por préstamo hipotecario por adquisición de 1ª vivienda, previa aportación de la documentación que le sea requerida. Las condiciones de esta ayuda son:

Tope máximo sobre el que se aplicará la subvención: hasta 65.803,30 € a 10 años.

Intereses subvencionados: 20% de la cuota total de interés, con el tope indicado anteriormente.

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

23.7 Asociación cultural y deportiva de empleados de Repsol YPF, S.A.

Repsol YPF S.A., con objeto de apoyar las actividades deportivas y culturales, promovidas por la asociación cultural y deportiva, aportará anualmente 45 euros por cada trabajador asociado.

23.8 ayuda para hijos o personas en tutela legal con discapacidad.

Los trabajadores con hijos con discapacidades físicas o mentales reconocidas por el INSS/INERSO, con un grado de discapacidad no inferior al 33%, tendrán derecho a una percepción en nómina, por cada hijo en dicha situación, de 147,42

euros brutos al mes.

Sobre este importe operará lo establecido en el artículo 7 de este convenio colectivo.

Asimismo, tendrán derecho a percibir este complemento, aquellos trabajadores que, habiendo sido declarados tutores legales, tengan a su cargo alguna persona con discapacidad física o mental.

Título VIII. Formación.

Artículo 24. Políticas de formación.

Se considera que uno de los objetivos prioritarios de la política de la empresa es la formación del personal para conseguir su adecuación a los cambios organizativos y tecnológicos, a la vez que potenciar las posibilidades de desarrollo profesional., constituyendo uno de los ejes estratégicos en materia de recursos humanos.

Por ello, se potenciará la formación para posibilitar:

- A) Un mejor desempeño del puesto de trabajo.
- B) La adecuación y/o actualización a los cambios organizativos y tecnológicos, con una atención especial en la asimilación de las nuevas tecnologías.
- C) El desarrollo de un adecuado estilo de dirección.
- D) La ampliación de posibilidades de desarrollo profesional.
- E) La integración de todos los empleados en los objetivos de la empresa.
- F) La elevación, en su caso, del nivel profesional, especialmente del personal de menor cualificación.

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

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

La dirección de la empresa elaborará los planes de formación, teniendo en cuenta, entre otras cuestiones, la definición de las necesidades actuales de los puestos de

trabajo, análisis de las capacidades de los trabajadores, las expectativas de evolución de los puestos y funciones y los planes estratégicos de la empresa. Se tendrán en cuenta, así mismo, las aportaciones de los representantes de los trabajadores, de acuerdo con lo previsto en este convenio. En estos planes se expondrán las líneas de desarrollo y objetivos de la formación.

La gestión de la formación es responsabilidad de la dirección.

La dirección de la empresa podrá desarrollar acciones de formación de carácter general en las que podrán participar todos los trabajadores que lo soliciten y tengan una necesidad de formación validada en esos temas. Estas acciones se desarrollarían, siempre que sea posible, dentro de la jornada laboral. Cuando resulte oportuno, se planificarán programas de formación que puedan tener reconocimiento oficial y/o reconocimiento interno. El desarrollo de estas acciones quedará supeditado a la consecución de las correspondientes subvenciones.

Toda la formación desarrollada en Repsol YPF S.A. se registrará en los expedientes personales de los trabajadores a fin de que tenga reconocimiento a nivel del grupo. Se podrá crear un modelo de certificado para los participantes en las acciones formativas o se utilizará el establecido para las acciones financiadas por la fundación tripartita de formación continua.

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

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

Artículo 25. 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 formación, compuesta por un máximo de tres representantes de la dirección y tres de la representación social, pertenecientes a la comisión de garantía del convenio colectivo, y 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 la empresa, así como de las resoluciones adoptadas por la dirección respecto de las mismas.

Se garantiza la información y seguimiento con carácter semestral, a la comisión de garantía del convenio colectivo de los sistemas y condiciones establecidas para el colectivo de nuevos profesionales, así como del número y áreas de trabajo donde los becarios realizan sus prácticas.

También será función de la comisión de formación dirimir las posibles discrepancias a que dé lugar el proceso de participación en el ámbito de la empresa.

Artículo 26. 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 aquellos.

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

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

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

Artículo 27. Permisos individuales de formación.

Los trabajadores afectados por el presente convenio podrán solicitar permisos individuales de formación en los términos previstos por el acuerdo nacional de formación continua. De estas acciones se dará conocimiento a la comisión de garantía.

Título IX. Seguridad y salud laboral.

Artículo 28. Prevención de riesgos laborales.

Las partes firmantes de este convenio colectivo, conscientes de la importancia de

la ley de prevención de riesgos laborales, que viene a consagrar una política de protección de la salud de los trabajadores mediante la prevención de los riesgos derivados de su actividad, acuerdan proseguir con su implantación y desarrollo en todas las empresas y centros de trabajo del grupo de una manera rápida y coordinada.

A tal efecto, se llega a los siguientes acuerdos:

1. Se seguirá aplicando el «procedimiento de evaluación de riesgos del grupo Repsol YPF», actualmente en vigor (SCO P-01), a los nuevos centros o instalaciones de las empresas del grupo, procediéndose también a la actualización de las evaluaciones de los existentes cuando cambien las condiciones de trabajo.

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

2. Se mantendrá el actual plan de formación para los delegados de prevención, de manera que tengan acceso a la especialización en prevención de riesgos laborales de nivel básico los trabajadores que vayan accediendo a esta función, repitiéndose periódicamente si fuese necesario.

3. Se mantendrá el plan de formación para los responsables de las secciones sindicales de salud laboral de los sindicatos firmantes de Repsol YPF, S.A., de forma que tengan acceso a la especialización en prevención de riesgos laborales de nivel intermedio.

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

a) Formación del personal de empresas contratistas.

Repsol YPF S.A. 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 YPF, S.A.

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 YPF, S.A. con las empresas contratistas, y dar cumplimiento a lo establecido por la ley de prevención de riesgos laborales, se utilizarán con carácter general las medidas siguientes:

El intercambio de información y de comunicaciones entre las empresas concurrentes, incluyendo reuniones previas a las paradas y grandes trabajos para la coordinación y seguimiento de éstos.

La celebración de reuniones periódicas entre las empresas concurrentes.

La impartición de instrucciones.

El establecimiento conjunto de medidas específicas de prevención de los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las empresas concurrentes o de procedimientos o protocolos de actuación.

La presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos de las empresas concurrentes.

La designación de una o más personas encargadas de la coordinación de las actividades preventivas.

Además de lo anterior, se declara como uno de los medios de coordinación para el cumplimiento del artículo 24 de la ley de prevención de riesgos laborales y su desarrollo reglamentario por el real decreto 171/2004, el comité de seguridad y

salud intercontratas en el centro tecnológico de Móstoles.

e) Vigilancia y control.

Los contratistas deberán comunicar a Repsol YPF, S.A. 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 YPF S.A., los requerimientos de los permisos de trabajo y los planes de seguridad de las empresas contratistas.

f) Comité de seguridad y salud.

Se mantiene el acuerdo de considerar a los edificios más importantes del centro de trabajo de Madrid como centros de trabajo únicos, comprendiendo a la totalidad de trabajadores de las distintas empresas del grupo en ellos ubicados, a efectos de la designación de los delegados de prevención y de la constitución de los comités de seguridad y salud, sustituyendo a los que pudieran existir en las distintas empresas.

De tal forma y conforme a lo establecido en el artículo 35.4 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales, se acuerda constituir ocho comités únicos de seguridad y salud. Los delegados de prevención que los compongan serán nombrados entre los representantes de los trabajadores de las empresas ubicadas en cada edificio, por elección directa de los representantes de los trabajadores. El número de miembros en función del número de trabajadores será el siguiente:

P.º de la Castellana, 278-280: 5 delegados de prevención.

Centro de Tecnología: 3 delegados de prevención.

Centro de Sistemas: 3 delegados de prevención.

Avenida de Burgos, 18: 3 delegados de prevención.

Orense, 34: 3 delegados de prevención.

Albasanz, 16: 3 delegados de prevención.

P.º de la Castellana 257 3 delegados de prevención.

Agustín de Foxá, 27-29: 3 delegados de prevención.

5. Con independencia de todo lo anterior, la comisión de garantía tendrá, en materia de prevención de riesgos laborales, las siguientes competencias:

Ser consultada con carácter previo a su elección sobre las filosofías y líneas básicas de organización de los servicios de prevención.

Establecer una política sanitaria laboral coordinada en todo el grupo.

Recibir información sobre las medidas del plan de actuación respecto a empresas contratistas establecidas en el punto anterior.

Ser consultada en las políticas generales sobre salud y seguridad en el trabajo y promover las actuaciones y medidas que, a su juicio, mejoren los niveles de prevención de riesgos de nuestras empresas.

Recibir información sobre el índice de accidentes e incidentes de cada empresa.

Con periodicidad semestral la comisión de garantía se reunirá para tratar, con carácter monográfico, de los asuntos citados y para recibir información sobre las políticas y programas generales en materia de medio ambiente. En dicha reunión los miembros de la representación sindical podrán ser los habituales en el seno de la comisión de seguimiento u otros que, por el carácter especial de la materia a tratar, designen los sindicatos firmantes.

Artículo 29. 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:

29.1 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.

29.2. Planificación de la prevención.

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

La planificación de la prevención, que se realizará cumpliendo los mecanismos de información, participación y consulta a los representantes de los trabajadores previstos en la ley de prevención de riesgos laborales, incluirá los siguientes temas:

Medios humanos y materiales y recursos económicos necesarios.

Medidas de emergencia y de vigilancia de la salud.

Información y formación de los trabajadores en materia preventiva.

Fases y prioridades del desarrollo de las medidas de prevención.

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

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

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

29.3 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.

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.

29.4 Protección a la maternidad.

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

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

Dentro del departamento con el mismo horario.

Dentro del departamento con distinto horario.

En otro departamento y con el mismo horario.

En otro departamento y con distinto horario.

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

Si dicho cambio de puesto no resultara técnicamente posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la

trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, durante el tiempo necesario para la protección de su seguridad o de su salud, y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado. En este supuesto, la empresa complementará, en su caso, la prestación de la seguridad social, hasta el 100 % de los conceptos retributivos referenciados en el convenio colectivo aplicable, para el cálculo de la incapacidad temporal.

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

29.5 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.

29.6 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.

29.7 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 30. Consulta y participación.

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

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

riesgos laborales.

Artículo 31. Participación sindical en materia de coordinación de actividades empresariales.

La participación sindical en el ámbito del presente convenio colectivo se estructura en dos niveles:

1. La coordinación interna.

Con el objeto de potenciar y vigilar el cumplimiento de las medidas de coordinación definidas para cada sociedad y en cualquier caso las establecidas en la ley de prevención de riesgos laborales, se celebrarán reuniones periódicas entre los representantes de la dirección y los representantes de los trabajadores, preferentemente delegados de prevención, que se designen en el seno de los comités de seguridad y salud de las empresas (uno por cada sindicato más representativo en su ámbito correspondiente).

En todo caso se garantizará la presencia de representantes de los sindicatos firmantes del acuerdo marco.

2. Coordinación externa.

Se crea un comité de seguridad y salud intercontratas, formado por un máximo de ocho miembros de los cuales cuatro serán designados por las empresas concurrentes y los otros cuatro por las federaciones sindicales más representativas de los trabajadores de dichas empresas, éstos últimos entre los delegados de prevención que presten sus servicios en el centro de trabajo.

Este comité se reunirá semestralmente con el comité de seguridad y salud de la empresa principal a efectos de evaluar el cumplimiento de la normativa de seguridad y salud, para analizar las medidas de coordinación de actividades a adoptar en el ámbito de la empresa principal y proponer las medidas correctoras que se estimen oportunas.

Las reuniones conjuntas de ambos comités serán presididas por el presidente del comité de seguridad y salud de la empresa principal.

3. Ámbito de aplicación.

La regulación contenida será de aplicación para el centro tecnológico de Móstoles.

Artículo 32. Delegados de prevención.

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

Los delegados de prevención serán elegidos por y entre los representantes de los trabajadores conforme a la escala establecida en el artículo 35 de la ley. Las secciones sindicales podrán designar, hasta un máximo de un 20%, de entre los trabajadores que se consideren cualificados, aún sin ser miembros de los comités de empresa o delegados de personal. Los así designados no devengarán horas sindicales. En ningún caso podrá superarse por esta vía el número máximo establecido por el mencionado artículo 35. En los centros de trabajo de hasta treinta trabajadores el delegado de personal será el delegado de prevención y en los centros de trabajo en los que el número de trabajadores oscile entre treinta y uno y cuarenta y nueve habrá un delegado de prevención que será elegido por y entre los representantes del personal.

A) 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 33 del presente convenio colectivo (comité de seguridad y salud).
- 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 la Ley de prevención de riesgos laborales, 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 Ley de prevención de riesgos laborales serán ejercidas por los delegados de personal.

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 de la Ley de prevención de riesgos laborales, 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 la Ley de prevención de riesgos laborales, 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 24 de la Ley de prevención de riesgos laborales cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.

C. Ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores, una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

D. Recibir del empresario las informaciones obtenidas por éste procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 40 de la Ley de prevención de riesgos laborales en materia de colaboración con la inspección de trabajo y seguridad social.

E. Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.

F. Recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin efectuar propuestas al empresario, así como al comité de seguridad y salud para su discusión en el mismo.

G. Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de actividades a que se refiere el apartado 3 del artículo 21 de la Ley de prevención de riesgos laborales.

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.

B) Crédito horario.

Será de aplicación a los delegados de prevención lo previsto en el artículo 37 de

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

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

Artículo 33. Comité de seguridad y salud.

El comité de seguridad y salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

Se constituirá un comité de seguridad y salud en todos los centros de trabajo que cuenten con 50 ó más trabajadores (el reglamento de funcionamiento de los comités de seguridad y salud en Repsol YPF, S.A. se recoge en el anexo VII)

El comité estará formado por los delegados de prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los delegados de prevención.

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

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

El comité de seguridad y salud se reunirá con la periodicidad que sus normas de funcionamiento determinen, como mínimo una vez por trimestre y siempre que lo

solicite alguna de las representaciones en el mismo.

33.1 Competencias del comité de seguridad y salud.

Sin perjuicio de lo establecido en la ley, las competencias del comité de seguridad y salud serán las establecidas en el anexo VII.

33.2 Facultades del comité de seguridad y salud.

Serán las establecidas en el anexo VII.

Artículo 34. Formación en materia de prevención.

34.1 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.

34.2 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.

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

Artículo 35. Medio ambiente.

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

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

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

La Dirección informará, al menos una vez al año, al comité de seguridad y salud laboral de sus políticas en materia de medio ambiente, de sus programas generales y de los datos consolidados del desempeño del grupo en los distintos vectores ambientales (emisiones a la atmósfera, vertidos líquidos y gestión de residuos).

En el caso de implantación de nuevos procesos o modificación sustancial de los existentes, la dirección informará al comité de seguridad y salud laboral de su influencia en el medio ambiente y la seguridad en general.

Título X. Solución extrajudicial de conflictos laborales.

Artículo 36. Acuerdo sobre solución extrajudicial 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» (en adelante ASEC), 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 el artículo 4º de su texto, y artículo 5º de su reglamento de aplicación, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 38 del presente convenio (intervención previa de la comisión paritaria de la empresa).

Los conflictos laborales que se susciten en un sólo centro de trabajo, o en varios centros de trabajo radicados en una sola comunidad autónoma, quedarán sometidos al procedimiento de resolución extrajudicial que se regula en los artículos restantes del presente título, sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 38 y 39 del presente convenio (intervención previa de la comisión paritaria de la empresa y de la comisión de seguimiento).

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

Artículo 37. Procedimientos de solución extrajudicial de conflictos laborales.

Se establecen los siguientes procedimientos:

Intervención de la comisión paritaria de la empresa.

Intervención de la comisión de seguimiento del acuerdo marco.

Mediación.

Arbitraje.

Las soluciones alcanzadas en cualquiera de las cuatro instancias reguladas en el presente título surtirán eficacia general o frente a terceros, siempre que reúnan las condiciones de legitimación establecidas en los artículos 87, 88, 89.3 y 91 del texto refundido de la ley del estatuto de los trabajadores y 152 y 154 de la ley de procedimiento laboral.

Artículo 38. Intervención previa de la comisión paritaria de la 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 de la empresa que exista o se cree en el convenio colectivo de empresa. Esta comisión, que se reunirá de acuerdo con lo establecido en el convenio colectivo, levantará acta constatando si se ha producido avenencia o desavenencia sobre la materia objeto del conflicto.

No obstante, los únicos procedimientos de mediación y arbitraje válidos son los previstos en el presente título.

Artículo 39. Funciones de solución extrajudicial de conflictos laborales de la comisión de seguimiento del V Acuerdo Marco.

El estudio y debate de la cuestión en conflicto por parte de la comisión de seguimiento 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 periodo fijado para el estudio y debate de la cuestión, las partes se abstendrán de adoptar cualquier otra medida dirigida a la solución del conflicto, incluidos la huelga y el cierre patronal. El plazo para la finalización del presente procedimiento será de diez días, salvo en caso de intervención previa a una huelga, en que será de setenta y dos horas. Si transcurrido el plazo de 10 días desde la interposición del conflicto ante la comisión de seguimiento del acuerdo marco, ésta no se hubiera podido reunir, se dará por cumplido el trámite de solución extrajudicial de conflictos laborales.

Artículo 40. Procedimientos.

Agotados los trámites previos de resolución fijados en los artículos 38 y 39, procederá la aplicación de los siguientes procedimientos:

La mediación.

El arbitraje.

La mediación será obligatoria en los conflictos incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio, y siempre que la demande una de las partes en conflicto. El arbitraje sólo será posible cuando ambas partes, de común acuerdo, lo soliciten por escrito.

Las soluciones alcanzadas en cualquiera de las cuatro instancias reguladas en el presente título surtirán eficacia general o frente a terceros, siempre que reúnan las condiciones de legitimación establecidas en los artículos 87, 88, 89.3 y 91 del texto refundido de la ley del estatuto de los trabajadores, y 152 y 154 de la ley de procedimiento laboral.

Artículo 41. Gestión de los procedimientos.

La aplicación de los procedimientos regulados en el artículo anterior a los conflictos laborales incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio (es decir, no sometibles al ASEC), está encomendada a la comisión de seguimiento del acuerdo marco.

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

Artículo 42. La mediación.

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

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

En los supuestos previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51 del estatuto de los trabajadores, deberá agotarse el procedimiento de mediación para resolver las

discrepancias que hubieran surgido durante el periodo de consultas, si así lo exigiera al menos una de las partes, sin que ello implique ampliación de los plazos legales.

La legitimación para solicitar la mediación corresponde a una u otra parte de las representadas en la comisión de seguimiento del acuerdo marco.

Artículo 43. Procedimiento de mediación.

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

En 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 diez días, salvo en caso de mediación previa a una huelga, en que será de setenta y dos horas.

Artículo 44. Finalización del procedimiento de mediación.

El procedimiento de mediación terminará con la constatación de uno de los siguientes resultados:

Avenencia: el acuerdo, que se formalizará por escrito, tendrá la misma eficacia que lo pactado en convenio colectivo, dentro del ámbito de representación de las partes. Una copia del acuerdo se presentará a la autoridad laboral para su registro.

Desavenencia: el mediador actuante levantará acta registrando la ausencia de acuerdo y dando por cumplido el trámite.

Acuerdo de sometimiento de la cuestión a arbitraje.

Procedimiento específico en los supuestos de huelga:

Antes de la comunicación formal de una huelga, la mediación deberá producirse a

solicitud de los convocantes. Éstos deberán formular por escrito su solicitud incluyendo los objetivos de la huelga, las gestiones realizadas y la fecha prevista para el inicio de la huelga. De dicho escrito, se enviará copia al empresario.

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

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

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

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

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

Artículo 45. Procedimiento de arbitraje.

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

La legitimación para promover el procedimiento de arbitraje y para acordar su aplicación corresponde a la comisión de seguimiento del acuerdo marco, por acuerdo unánime de las partes en ella representadas.

La iniciación del procedimiento de arbitraje se comunicará a la autoridad laboral a

efectos informativos. Una vez iniciado el procedimiento, las partes no podrán renunciar al mismo hasta la emisión final del laudo arbitral.

La designación de árbitro recaerá, por acuerdo entre las partes, en uno o varios de los candidatos incluidos en la lista de árbitros previamente elaborada por la propia comisión. De no llegarse a un acuerdo, cada parte descartará alternativa y sucesivamente uno de los nombres hasta que quede uno solo.

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

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

Artículo 46. Finalización del procedimiento de arbitraje.

El procedimiento finalizará con uno de los siguientes resultados:

Emisión del laudo arbitral: la resolución arbitral será vinculante e inmediatamente ejecutiva desde su recepción en la comisión de seguimiento del acuerdo marco, quien la remitirá a la autoridad laboral para su depósito, registro y publicación cuando ello proceda. Sólo será recurrible, por la vía prevista en el artículo 65.3 de la ley de procedimiento laboral, cuando el fallo incurra en incongruencia omisiva o extensiva o contradiga normas constitucionales o legales.

El laudo arbitral tiene los efectos del convenio colectivo en el ámbito de representación de las partes, y excluye cualquier otro procedimiento, demanda de conflicto colectivo o huelga sobre la materia resuelta.

Renuncia del árbitro designado o imposibilidad acreditada de emitir laudo: en tal caso se procederá a una nueva designación por el procedimiento descrito en el artículo anterior.

Título XI. Infracciones y sanciones.

Artículo 47. Infracciones y sanciones.

47.1 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.

47.2 Graduación de faltas.-Las faltas cometidas por el trabajador se clasificarán, según su importancia, transcendencia e intención, en leves, graves y muy graves.

47.3 Faltas leves.-Se considerarán faltas leves las acciones u omisiones siguientes:

A) Hasta tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante un período de un mes, si el retraso es superior a diez minutos e inferior a treinta.

Con independencia de lo anterior y en cualquier caso no se abonará la retribución correspondiente a la jornada no realizada.

B) Faltar un día al trabajo sin justificar.

C) No cursar en tiempo oportuno, el documento correspondiente, cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

D) No atender el público con la corrección y diligencia debidas.

E) No comunicar a la dirección de la empresa la residencia y domicilio, así como los cambios en los mismos.

F) Pequeños descuidos en la conservación del material o utillaje.

G) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada y sin notificación al inmediato superior, aun cuando sea por breve tiempo. Si dicho abandono implicara riesgo de perjuicio de consideración a la empresa o de accidentes o constituyera un quebranto de la disciplina, podrá ser considerada la falta como grave o muy grave.

H) No asistir a los reconocimientos médicos anuales o a aquellos otros para los que se fuera requerido por el servicio médico como consecuencia de procesos de incapacidad transitoria.

I) Fumar en los lugares no expresamente autorizados, de acuerdo con la Ley 28/2005, salvo lo previsto en el art. 41.5 apartado m)

47.4 Faltas graves.-Se considerarán faltas graves las acciones u omisiones siguientes:

A) Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un mes, si el retraso es superior a diez minutos e inferior a treinta.

Con independencia de lo anterior y en cualquier caso no se abonará la retribución correspondiente a la jornada no realizada.

B) Ausencia o retrasos superiores a treinta minutos, sin causa justificada, por dos días durante un período de treinta.

C) Faltar dos días al trabajo en un período de treinta sin justificación.

D) No comunicar, con la puntualidad debida, los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la seguridad social, a la hacienda pública, al plan de pensiones o tener cualquier repercusión económica. La falta maliciosa en estos datos se considerará como falta muy grave.

E) Entregarse a juegos, distracciones o dormir durante la jornada de trabajo. Si la falta se cometiera en un puesto de responsabilidad podrá calificarse como muy grave.

F) La simulación de enfermedad o accidente.

G) La desobediencia a los superiores en materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina, o de ello se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá calificarse como falta muy grave.

H) Simular la presencia de otro trabajador, firmar o fichar por él.

I) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

J) La imprudencia en el trabajo. Si implicase riesgo de accidente para las personas o las instalaciones, podrá calificarse como falta muy grave.

K) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas o materiales de la empresa.

L) La embriaguez o toxicomanía ocasional durante el trabajo. Si de ello se derivara peligro para las personas o instalaciones podrá calificarse falta muy grave.

M) La reincidencia en faltas leves, excluida la de puntualidad, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de los tres meses siguientes a la sanción anterior.

47.5 Faltas muy graves. Se considerarán faltas muy graves las acciones u omisiones siguientes:

A) Más de quince faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en un período de seis meses o treinta durante un año, si el retraso es superior a 10 minutos e inferior a 30.

Con independencia de lo anterior y en cualquier caso no se abonará la retribución correspondiente a la jornada no realizada.

B) Faltar más de tres días al trabajo, durante un período de 60 días, sin causa que lo justifique.

C) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y hurto o robo, tanto a la empresa como a sus trabajadores o a cualquier otra

persona, dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

D) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, vehículos, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, vestuario, documentos o cualquier otra propiedad de la compañía.

E) La embriaguez habitual o toxicomanía durante el trabajo.

F) Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados o revelar datos de reserva obligada.

G) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o faltas graves de respeto o consideración a los superiores, compañeros, subordinados y sus familiares, así como a personas ajenas a la empresa con ocasión de la actividad laboral.

H) Causar accidente grave por negligencia o imprudencia.

I) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

J) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.

K) Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

L) Introducir en el centro de trabajo armas de cualquier clase.

M) Fumar o encender fuego en cualquier zona no autorizada oficialmente por razones de seguridad.

N) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los doce meses siguientes de haber sido sancionado lo anterior.

Ñ) El abuso por parte de los superiores será siempre considerado falta muy grave. El que lo sufra podrá ponerlo directamente en conocimiento de la dirección o del comité de empresa.

O) Ordenar expresamente la realización de trabajos o tareas en forma tal que implique la vulneración de los procedimientos escritos con riesgo grave para las personas o las instalaciones.

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

Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo por tiempo de un día.

Por faltas graves:

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

Por faltas muy graves:

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

Despido disciplinario, en los supuestos en que la falta se califique en grado máximo.

47.7. Procedimiento.

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

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

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

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

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

5) Tratándose de delegado sindical o miembro del comité de empresa/delegado de personal, se estará a lo dispuesto con carácter específico en la lols y e.t.

47.8 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 XII. Derechos sindicales.

Artículo 48. Derechos sindicales.

48.1 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. Delegados sindicales. Cada sindicato firmante del presente convenio, tendrá derecho a la designación de dos delegados sindicales por empresa con un crédito de 40 horas mensuales para el desarrollo de sus actividades sindicales.

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.

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

En el caso de trabajador sujeto al régimen de trabajo a turno, se comunicará siempre con 48 horas de anticipación.

48.2 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 el real decreto legislativo 1/95 de 24 de marzo. Como complemento de lo regulado en esta ley, se establece lo siguiente:

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 el Real Decreto Legislativo 1/95 de 24 de marzo y lo indicado en los dos puntos anteriores, el comité de empresa podrá solicitar, a través de la dirección de relaciones laborales, 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, aconsejasen no acceder a la petición, en cuyo caso se expondrán las razones oportunas al comité, dentro de los ocho días siguientes a la fecha de recepción de la solicitud.

D) En relación a la información recibida por el comité, éste podrá realizar estudios que emitirá a la dirección de la empresa, sin que, en ningún caso, tengan los mismos caracteres vinculantes.

2. 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.

48.3 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 relaciones laborales, 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.

Título XIII. Determinación de las partes firmantes.

Artículo 49. Partes firmantes.

En cumplimiento del artículo 85 apartado 3.a) del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes del presente convenio colectivo son:

En representación de Repsol YPF, S.A.:

M.^a Dolores Estrada García.

José Antonio Lacruz Martín.

Pablo López romano.

Isabel de Artabe Aguirre.

Marlene Rico Lorenzo.

En representación de los trabajadores:

Por FITEQA-CC.OO.:

Miguel Ángel Perucha González.

Francisco Barahona Corrales.

Rafael Polo Abad.

Ángel Sánchez Fernández.

Por Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP):

Jesús Gárriz García.

Miguel Ángel Manzanares Doménech.

Por FIA-UGT:

Jesús Viudez Molero.

Disposición adicional primera. Acuerdo marco.

Las partes firmantes del presente convenio expresamente declaran que forma

parte integrante del mismo el acuerdo marco del grupo Repsol YPF, 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 V Acuerdo Marco se establecen.

Disposición transitoria primera. Complemento I.T.

Para todos los trabajadores pertenecientes a la plantilla de Repsol YPF S.A. a 31-12-2001 o que se incorporen a dicha plantilla procedentes de las empresas del grupo durante el año 2002, en los casos de baja, la empresa complementará, desde el primer día de I.T., la prestación abonada por la seguridad social hasta garantizar el 100 por 100 del salario base, complemento desarrollo, antigüedad, turnicidad y plus de vinculación.

Disposición transitoria segunda. Jubilación parcial.

En aplicación de lo previsto en el V Acuerdo Marco relativo a la garantía de estabilidad en el empleo y con sujeción a la legislación vigente en materia laboral, se establece un plan que permita el acceso a la jubilación parcial a la edad de 60 años, de todos los trabajadores de la sociedad, de acuerdo con las siguientes condiciones:

Personal afectado:

Podrá acogerse al presente plan todo el personal al que le es de aplicación el acuerdo marco, una vez alcanzada la edad de 60 años, siempre que reúna las condiciones legales para acceder a la jubilación parcial con una reducción de jornada del 85%, es decir, al menos 6 años de antigüedad en el Grupo y 30 años de cotización a la Seguridad Social, computados en ambos casos como establece el art. 166.2 de la Ley General de la Seguridad Social, en su redacción dada por la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de seguridad social.

Las personas que no reúnan estos requisitos podrán acceder a la jubilación parcial si reúnen las siguientes condiciones:

Edad: 60 años y 2 meses en 2009, y 60 años y 4 meses en 2010.

Antigüedad en la empresa: 3 años en 2009, y 4 años en 2010.

Periodo de cotización: 21 años en 2009, y 24 años en 2010.

Contrato a tiempo parcial: 18% de la jornada en 2009, y 20% de la jornada en 2010.

Este mecanismo se combinará con la adopción de medidas alternativas no traumáticas que permitan la recolocación de los posibles excedentes que, en su

caso, pudieran llegar a producirse.

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

Vigencia:

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

Incorporación al plan:

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

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

Condiciones a garantizar:

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

Pensión de jubilación parcial por parte del INSS, consistente en el 85%, 82% u 80% de la base reguladora según los casos, calculada siguiendo el mismo proceso y sistema que el que se ha de aplicar para el cálculo de la jubilación ordinaria.

Salario correspondiente al contrato de trabajo a tiempo parcial, consistente en el 15%, 18% ó 20%, según los casos, del salario bruto anual.

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

exceso de jornada (a título meramente enunciativo: horas extraordinarias, compensación prolongación jornada, plus de cobertura, etc.) y subvención de comida.

La base sobre la que se establece el complemento del 87% del total de las percepciones salariales brutas del trabajador se revalorizará en el mismo porcentaje en el que se incrementen las retribuciones del convenio colectivo.

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

El citado complemento de empresa se extinguirá:

Cuando el trabajador afectado cumpla la edad de 65 años, si este se ha incorporado al plan con 60 ó más años de edad.

En caso de fallecimiento del trabajador. En este supuesto, la dirección de la empresa deberá comunicarlo a la comisión de seguimiento del V Acuerdo Marco.

Por declararse al trabajador, con posterioridad al reconocimiento del complemento, una incapacidad permanente total, absoluta, o gran invalidez.

Por el comienzo de una actividad remunerada por cuenta propia o ajena.

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

Otras condiciones:

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

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

Contratos de relevo:

Los contratos de relevo que se originen con motivo de las jubilaciones parciales

que se produzcan por la ejecución del presente plan, se regirán por las siguientes condiciones:

Se celebrarán a tiempo completo (100% de la jornada) y tendrán la consideración jurídica de por tiempo indefinido.

A efectos de celebración de contratos de relevo se establecen las siguientes equivalencias de grupo/categoría profesional:

Oficial cualificado con mando intermedio y técnico medio.

Técnico ayudante con técnico medio.

Administrativo con técnico medio.

Técnico medio con técnico superior.

Disposición transitoria tercera. Devengos de antigüedad.

Los trabajadores de Repsol YPF, S.A., cuya fecha de ingreso sea anterior a 1-1-2002 percibirán un complemento salarial de antigüedad consistente en trienios de 496,94 euros brutos anuales devengándose a partir del primer día del mes en que se cumplan los tres años. Este mismo sistema será de aplicación para todos los trabajadores procedentes del grupo Repsol que en la empresa de origen hubieran disfrutado de idéntico sistema de devengo.

Todos aquellos trabajadores cuya fecha de alta en la empresa sea posterior a 31-12-2001 percibirán un complemento de antigüedad consistente en quinquenios de 635,96 euros brutos anuales devengándose a partir del primer día del mes en que se cumplan los cinco años.

Disposición transitoria cuarta. Turnicidad del centro de proceso de datos.

A los trabajadores, procedentes de las empresas del grupo, integrados en el centro de proceso de datos ingresados con anterioridad a 19 de diciembre de 2001, se les mantendrá a título personal las condiciones derivadas de su trabajo a turno que vinieran percibiendo, si fueran más beneficiosas.

Disposición transitoria quinta. Asistencia sanitaria para familiares.

Tendrán derecho a este servicio, los trabajadores que se incorporen a Repsol YPF, S.A. procedentes de empresas del grupo, en las que estando dados de alta, tuvieran reconocido el derecho al mismo, con arreglo a las siguientes condiciones:

Cónyuge o persona en convivencia de hecho, justificado documentalmente en los mismos términos que se recogen en el artículo 14.2, e hijos a su cargo incluidos como beneficiarios por la seguridad social, y en todo caso menores de 26 años.

La aportación de la empresa será del 75% del coste de la póliza, siendo el 25% restante a cuenta del trabajador que será descontado mensualmente de su nómina.

A los trabajadores de Repsol YPF, S.A., con aportaciones diferentes a las indicadas anteriormente, se les mantendrán las mismas a título personal.

Disposición transitoria sexta. Condiciones para el pase del personal adherido a Repsol YPF, S.A. antes del 30.06.2003.

Se establece que todo el personal que haya pasado a Repsol YPF, S.A. procedente de las empresas del grupo, que hubiera solicitado la adhesión antes del 31.12.2002 y se hubiera adherido antes del 30.06.2003 tendrá las siguientes ventajas:

1. Tendrá derecho al complemento I.T. en periodos de enfermedad.
2. Podrán causar alta en la sociedad médica según lo establecido en el punto 7.1 del acuerdo sindical distribuyéndose la prima entre el 75% a cargo de la empresa y el 25% a cargo del trabajador.
3. 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.
4. Se mantendrán a título personal las asignaciones por ayuda de estudios del trabajador que se estén disfrutando en el momento del pase hasta la fecha prevista de finalización de los mismos, mientras se cumplan los requisitos establecidos en la empresa de origen.

Anexo I. Condiciones generales que regulan el alta en Repsol YPF, S.A.

1. Antigüedad.

En el caso de la 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 YPF, 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 YPF, 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 YPF, S.A.

En caso de devengar trienios en la empresa de origen, se respetará esta modalidad con el valor de 459,78 euros.

En caso de devengar quinquenios en la empresa de origen, se respetará esta modalidad con el valor establecido en el artículo 22.4.

2. Ayuda a personas con capacidades diferentes.

Se mantienen, a título personal, las ayudas personas con minusvalía o discapacidad existentes en el momento del pase, en la cuantía y condiciones establecidas.

3. Progresiones automáticas pendientes.

Los empleados procedentes de las empresas del grupo, que tuviesen una progresión salarial automática definida en el momento del pase a Repsol YPF, S.A., será respetada, incrementándose el complemento de desarrollo con las cantidades que correspondan por la citada promoción en su empresa de origen.

4. Carácter del pase.

La integración en plantilla de Repsol YPF, S.A. será voluntaria para todos los empleados que en la actualidad prestan sus servicios en áreas correspondientes al centro corporativo. Las condiciones de integración serán las indicadas en el presente anexo y en el anexo II que recoge las condiciones particulares de cada empresa. En todo lo no regulado en los anexos I y II se entiende que será de aplicación el sistema general de Repsol YPF, S.A. establecido en el III convenio colectivo de Repsol YPF, S.A.

5. Jornada y vacaciones.

El régimen general de jornada, en Repsol YPF, S.A., será el establecido en el artículo 20 del presente convenio. No obstante, los trabajadores del grupo Repsol que tengan reconocida actualmente una jornada anual menor (1630 y 1684), les será reconocida a título personal, ajustándose a los horarios establecidos para las mismas en la nueva empresa.

6. Retribuciones.

Salario base: se aplicará el nivel más próximo que corresponda en la tabla en función del salario y grupo profesional del trabajador.

Número de pagas: se aplicará lo previsto en artículo 22 del convenio colectivo de Repsol YPF, S.A.

7. Beneficios sociales.

Plan de pensiones: los trabajadores procedentes de las empresas del grupo, que tengan reconocida la aportación al plan de pensiones anterior al 16 de julio de 1997, les será de aplicación los porcentajes de la tabla establecida en el reglamento de Repsol YPF, S.A. si el porcentaje que tuvieran reconocido en el reglamento de su empresa de origen fuese superior, la diferencia se compensará en el complemento regularización empresa de origen.

Seguro médico: se aplicará lo previsto en la disposición transitoria quinta del presente convenio colectivo.

Préstamos: se aplicará lo previsto en el artículo 23.5 del presente convenio colectivo. No obstante, Repsol YPF, S.A. se subrogará en las obligaciones contraídas respecto de aquellos trabajadores que, en el momento de su pase de empresa, tuvieran concedido un préstamo en su empresa de origen.

8. Cláusula de retorno.

Si durante los cinco años siguientes al alta en Repsol YPF, S.A., en la empresa de origen se aplicase un plan de jubilaciones anticipadas que le hubiera resultado de aplicación de haber permanecido en ella, el trabajador podrá causar baja en las mismas condiciones con los mecanismos que en ambas partes se doten para ello.

El ejercicio de esta facultad implicará, a efectos de base de cálculo de las condiciones económicas que pudieran resultar aplicables por la jubilación anticipada, la eliminación del ajuste salarial practicado en el momento del pase a Repsol YPF, S.A., y sus actualizaciones, por el concepto de compensación de beneficios sociales.

Anexo II. Condiciones particulares.

1. Repsol Petróleo y Rylesa.

Retribuciones:

Se integran en el salario base: el plus de asistencia y la bonificación de cuotas a la seguridad social que tienen algunos empleados.

Se integrará en el plus de vinculación la paga de vinculación

Se integra, como complemento de desarrollo, la compensación por horas extras.

2. Repsol Química.

Retribuciones: Se integra en el salario base el plus de transporte.

3. Repsol Butano.

Jornada: La jornada de todos los empleados será la establecida con carácter general en Repsol YPF, S.A. (artículo 13 del presente convenio colectivo).

Retribuciones: Se integrará en el salario base el plus establecido en el artículo 19 del convenio colectivo, el plus de puntualidad y la aportación a bases mejoradas, y el complemento de mando y responsabilidad.

Beneficios sociales: Premio de vinculación: se abonará la parte proporcional del tramo en el que esté incluido cada empleado, según los años de antigüedad en la empresa que tenga en el momento del pase.

4. Repsol Exploración.

Retribuciones: Se integra en el salario base el complemento de mando y responsabilidad.

No obstante, dado que el objeto es garantizar la neutralidad económica (incluido el respeto del grupo de cotización de la seguridad social) en el cambio de empresa, si existiera algún concepto económico que no se hubiera tenido en cuenta en las condiciones particulares, éste sería oportunamente valorado en el momento del cambio entre empresas.

Con respecto a las vacaciones de aquel personal con un sistema de devengo distinto al establecido en el presente convenio colectivo, se adaptará al sistema contemplado y la diferencia resultante se le incorporará como días pendientes a disfrutar en el plazo máximo de dos años.

Para aquellas personas que vengán percibiendo el concepto de plus de equipo permanente contra incendios y polivalencia, éste se integrará en concepto de complemento de puesto.

Anexo III. Distribución por niveles retributivos según grupos profesionales.

Grupo profesional	Nivel de entrada	Nivel básico	Niveles de desarrollo
Técnico superior	9	8	7 al 1
Técnico medio	11	10	9 al 3
Mando intermedio	12	11	10 al 4
Técnico ayudante	15	14	13 al 7
Oficial cualificado	15	14	13 al 7
Administrativo	15	14	13 al 7
Operario	16	15	14 al 10

Anexo IV. Tablas de niveles salariales 2009.

Niveles salariales	Euros brutos anuales
1	60.921,60
2	56.371,16
3	52.182,93
4	48.164,51
5	44.938,45
6	41.995,36
7	38.259,94
8	35.033,88
9	32.204,00
10	29.259,98
11	26.643,24
12	24.978,03
13	23.312,82
14	21.409,74
15	19.744,55
16	18.793,00

Anexo V. Compensación horas del personal de trabajo en régimen de turnos.

Para el caso del personal en régimen de turnos en el centro de proceso de datos del edificio de tres cantos, y en las plantas GOP del centro tecnológico, se establece el siguiente criterio:

1. De acuerdo en los términos recogidos en el convenio colectivo, se compensarán con descanso equivalente al tiempo trabajado y se complementará compensándose además con el pago del valor establecido en el cuadro indicado a continuación, denominado complemento de descanso compensatorio (CDC), abonándose en automático al mes siguiente de haberse producido.

2. Si pasados cuatro meses las circunstancias del trabajo no hubiesen permitido el disfrute del descanso equivalente, se procederá a su abono en concepto de horas extras, de acuerdo con el valor hora establecido en el convenio colectivo, del que se deducirá el importe abonado con anterioridad en concepto de descanso compensatorio (CDC).

Nivel CDC

1	17,03 €
2	15,75 €
3	14,58 €
4	13,46 €

5	12,55 €
6	11,73 €
7	10,69 €
8	9,79 €
9	9,00 €
10	8,17 €
11	7,44 €
12	6,98 €
13	6,52 €
14	5,98 €
15	5,51 €
16	5,25 €

Anexo VI. Integración en el sistema de clasificación profesional del personal de alta en Repsol YPF, S.A. a la firma del primer convenio colectivo.

A cada trabajador se le asignará el grupo profesional en que, de acuerdo con el inventario de puestos de trabajo, esté encuadrado el conjunto de funciones, atribuciones y responsabilidades que tenga encomendadas.

Dentro del intervalo de niveles salariales del grupo profesional en que esté encuadrado, se le asignará como salario base el nivel más próximo a su salario fijo y la diferencia, si la hubiera, la percibiría como complemento regularización empresa de origen, en la forma señalada en artículo 15.2 del presente convenio.

En el momento de la puesta en marcha del sistema, se comunicará a cada trabajador su grupo profesional, nivel básico de su puesto y nivel salarial personal en el nuevo sistema de clasificación profesional.

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

Caso de producirse una vacante del grupo profesional del trabajador, se procurará el acceso del mismo a dicha vacante, siempre que reúna los requisitos de cualificación e idoneidad necesarios para el desempeño del puesto. Para facilitar lo anterior, en base a las necesidades organizativas de la empresa, se establecerán acciones específicas para estos trabajadores en los planes de DCP.

Anexo VII. Reglamento de funcionamiento de los comités de seguridad y salud en Repsol YPF, s.a.

1. Objeto.

Este reglamento, tiene carácter de mínimos, y será de aplicación hasta que los

comités de seguridad y salud (CSS) adopten su propio reglamento de funcionamiento.

El presente reglamento tiene por objeto potenciar la adopción de reglamentos particulares de funcionamiento de los comités de seguridad y salud (CSS) en Repsol YPF, estableciendo los criterios generales sobre la composición, funcionamiento y competencias de los mismos, conforme a lo establecido en los artículos 38 y 39 de la ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales, y en el artículo 38 del V Acuerdo Marco.

En virtud a lo anteriormente expuesto, este reglamento tiene carácter de regulación mínima, y será de aplicación hasta que los CSS adopten su propio reglamento de funcionamiento.

2. Composición.

El CSS de empresa o centro, es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

El comité está formado por los delegados de prevención, de una parte, y por los representantes de la dirección de la empresa o centro en número igual al de los delegados de prevención.

El presidente del CSS será el director de la empresa o centro o la persona en quien delegue. Ostentará la representación del mismo, convocará y presidirá las reuniones, dando el visto bueno a las actas correspondientes, una vez firmadas por el resto de los miembros del CSS, velando por el cumplimiento de los acuerdos adoptados.

El secretario del CSS será propuesto por la dirección de la empresa y designado de común acuerdo por el CSS. El secretario será el custodio de la documentación generada por la actividad del CSS, cursará las citaciones y redacción de actas de las reuniones, que presentará a comentarios y firma de los miembros del CSS, y no tendrá voto en las reuniones del CSS.

En las reuniones del CSS podrán participar con voz pero sin voto, los delegados sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la empresa que no estén incluidos en la composición a la que se refiere el párrafo anterior. En las mismas condiciones podrán participar trabajadores de la empresa que cuenten con una especial calificación o información respecto de las concretas cuestiones que se debatan en este órgano y técnicos en prevención ajena a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el comité.

La Dirección de la empresa aportará los recursos, humanos y materiales, necesarios tanto para la elaboración de las actas así como para las reuniones del

comité, y todas aquellas que la ley prevé que han de ser facilitadas a los miembros del comité.

3. Convocatoria y periodicidad de las reuniones.

La convocatoria será cursada por el secretario, que será el encargado de recabar los asuntos propuestos para las reuniones y de confeccionar, por tanto, el orden del día de las mismas, que adjuntará a la convocatoria.

Las reuniones se celebrarán, al menos, con periodicidad trimestral, y excepcionalmente siempre que lo solicite alguna de las representaciones.

Podrán celebrarse reuniones monográficas sobre asuntos específicos y de especial interés, cuando así se acuerde en las reuniones ordinarias o a propuesta de las partes.

4. Competencias.

Son competencias de los CSS:

A) Aprobar su reglamento de funcionamiento interno, teniendo en cuenta los criterios generales establecidos en el «reglamento de funcionamiento de los comités de seguridad y salud de Repsol YPF».

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

1. Planificación.
2. Organización del trabajo.
3. Introducción de nuevas tecnologías.
4. Organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención.
5. Proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

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

5. Facultades.

El CSS está facultado para:

1. Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el

centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

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

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

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

5. Conocer y analizar cuantos incidentes y accidentes se produzcan en el seno del centro de trabajo. En caso de accidentes personales graves, muy graves o con resultados de fallecimientos, se informará urgentemente (en un plazo límite de 24 horas) a los miembros del CSS.

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

6. Crédito horario.

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 actividades relacionadas con el funcionamiento de dichos comités.

7. Tramitación de iniciativas y propuestas.

Las iniciativas y propuestas de mejora, en los asuntos de competencia de los CSS, que surjan fuera del marco de las reuniones establecidas, se canalizarán a través del secretario, que se encargará de informar al resto de los miembros del CSS.

Anexo VIII. Retorno al ámbito de convenio del personal excluido de convenio no directivo.

De acuerdo con el acta n.º 10 de la comisión de seguimiento del III Acuerdo Marco, la incorporación al ámbito del convenio del personal excluido, no directivo, se realizará de acuerdo con las siguientes condiciones:

La reincorporación al ámbito de aplicación del convenio colectivo por parte del personal excluido no directivo (o que proviniera de dicha situación, en cuyo caso se registrará por lo previsto en su contrato) se producirá sin merma de la retribución

fija del trabajador, mediante la asignación en el grupo y nivel de convenio cuyo salario base o salario asignado sumado al plus de antigüedad resultante de haber mantenido su cómputo durante todo el periodo de permanencia como excluido de convenio y al resto de conceptos retributivos de convenio que le sean aplicables, este más próximo por defecto a la retribución fija de excluido de convenio.

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

La diferencia que hubiera entre la retribución de convenio mencionada y la retribución fija en la situación de excluido de convenio, de ser esta positiva, se computará en un complemento salarial denominado «complemento de retorno» (para Repsol YPF, S.A., se computará en el complemento desarrollo) que se actualizará a la misma tasa que varíe el convenio colectivo correspondiente. Este «complemento de retorno» formará parte del salario computable a efectos de aportación al plan de pensiones.

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

Ejemplo de aplicación:

Situación de excluido de convenio con fecha de antigüedad mayo 88:

Salario básico: 43.861,92.

Retribución fija excluido: 43.861,92.

Determinación del nivel de convenio.

Se toma el salario básico una vez descontada la antigüedad y se fija el nivel (en este caso sería el nivel 5). El diferencial se incluye en el complemento desarrollo.



Determinación de la situación económica de convenio.

Salario base: 39.377,46.

Complemento de desarrollo: 1.779,84.

Antigüedad: (6 trienios x 450,77): 2.704,62.

Total retribución fija convenio: 43.861,92.

Anexo IX. Desarrollo de carreras profesionales.

Nivel desarrollo III	Automática a los 2 años del 1/2 nivel anterior	1/2 nivel
	Por evaluación (*)	1/2 nivel
Nivel desarrollo II	Automática a los 2 años del 1/2 nivel anterior	1/2 nivel
	Por evaluación (*)	1/2 nivel
Nivel desarrollo I	Automática a los 2 años del 1/2 nivel anterior	1/2 nivel
	Automática a los 2 años del nivel básico	1/2 nivel
Nivel básico	Automática a los 2 años	1 nivel
Nivel de entrada		

