V ACUERDO COMPLEMENTARIO AL CONVENIO GENERAL DE LA INDUSTRIA QUÍMICA DE LA EMPRESA REPSOL YPF LUBRICANTES Y ESPECIALIDADES, S.A.

Resolución de 3 de agosto de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el V Acuerdo complementario al Convenio General de la Industria Química de Repsol YPF Lubricantes y Especialidades, SA.

Visto el texto del V Acuerdo Complementario al Convenio General de la Industria Química de la empresa Repsol YPF Lubricantes y Especialidades, S.A. (código de Convenio núm. 90018012011900), que fue suscrito, con fecha 26 de junio de 2012, 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 CC.OO., UGT y Sindicato de Trabajadores de Repsol (STR), en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 3 de agosto de 2012.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

V ACUERDO COMPLEMENTARIO AL CONVENIO GENERAL DE LA INDUSTRIA QUÍMICA DE REPSOL YPF LUBRICANTES Y ESPECIALIDADES, S.A.

Título I. Ámbito de Aplicación y Disposiciones Generales

Artículo 1. Ámbito Funcional

El presente Acuerdo tiene por objeto desarrollar y articular el Convenio General de la Industria Química (CGIQ), modificando su contenido normativo, entre otros, en materia de clasificación profesional, retribuciones, cláusula de revisión salarial,

jornada, prestaciones en situación de IT y absentismo, movilidad geográfica, para adecuarlo a las necesidades organizativas de Repsol YPF Lubricantes y Especialidades, S.A. (RYLESA).

Artículo 2. Ámbito Territorial

Este Acuerdo así como el Convenio General de la Industria Química (C.G.I.Q.) que a través del mismo se aplica de conformidad con lo dispuesto en el artículo 1.2.c) de este último es de aplicación a todos los Centros de Trabajo de Repsol YPF Lubricantes y Especialidades, S.A. (RYLESA), existentes en la actualidad o que se establezcan en el futuro en el ámbito del territorio español.

Artículo 3. Ámbito Personal

Las condiciones laborales establecidas tanto en presente Acuerdo como en el Convenio General de la Industria Química (C.G.I.Q.) aplicado en virtud del mismo, afectarán a todos los trabajadores que presten sus servicios en Repsol YPF Lubricantes y Especialidades S.A. o se contraten durante la vigencia del Acuerdo, sin más exclusiones que las establecidas por norma legal o contractual. En este último caso, el contrato contemplará bajo qué supuestos el empleado podrá solicitar su incorporación al ámbito de aplicación del Acuerdo.

Artículo 4. Vigencia

El presente Acuerdo entrará en vigor en el momento de su firma, y extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre del 2012 retrotrayéndose sus efectos al 1 de enero de 2011, excepto en aquellas materias para las que se establezca expresamente una vigencia o retroactividad diferente.

Artículo 5. Duración y Denuncia.

La duración de este Acuerdo Complementario al Convenio General de la Industria Química será de dos años, finalizando el 31 de diciembre del 2012, sin necesidad de que medie denuncia por cualquiera de las partes firmantes.

Artículo 6. Comisión Mixta.

1. Funciones.

La Comisión Mixta del presente Acuerdo es el órgano encargado de la interpretación, vigilancia y control de su cumplimiento para todos los centros de trabajo de la Empresa.

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

ostentan además, la condición de parte interesada a efectos de tramitación de Expediente de Regulación de Empleo conforme a lo establecido en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores.

Son funciones de esta Comisión, las generales que se deriven del desarrollo de las relaciones laborales y sociales, cuya competencia no esté atribuida a los Comités de Centro de Trabajo o Delegados de Personal; o a Comisiones específicas o que, estándolo, se considere conveniente tratar a nivel general de Empresa por su posible trascendencia.

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, y puntualmente, de las Normas y modificaciones organizativas que puedan afectar al volumen de empleo y, en general, de aquellas acciones que afecten comúnmente a todos o varios centros de trabajo.

En materia de Formación, con independencia de las facultades reconocidas a los representantes de los trabajadores en su ámbito de representación, la Comisión Mixta será informada de los Planes de Formación, con carácter previo a su aprobación por la Dirección de la Empresa, para su estudio, análisis e informe, en cada caso. Asimismo, corresponderá a esta Comisión Mixta:

a) El seguimiento de los Planes aprobados.

b) La evaluación de su grado de cumplimiento y la eficacia, rentabilidad y validez de los procesos y de la gestión.

c) Evaluar propuestas.

En defecto de la Comisión Negociadora y actuando por delegación de la misma, la Comisión Mixta 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 Mixta.

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.

2. Composición.

Esta Comisión se compondrá de siete vocales por parte de la representación

sindical (con la proporcionalidad resultante de las elecciones sindicales), miembros de la Comisión Negociadora de este Acuerdo Complementario, o de sus suplentes quienes deberán disponer con carácter previo a su designación, de los derechos y garantías que la legislación vigente otorga a los representantes de los trabajadores; y de los asesores que se requieran, dejando a libre elección de la Empresa sus representantes, que no podrán exceder en número a la representación sindical.

La Comisión nombrará un Secretario a elegir entre sus miembros, el cual citará a los miembros de la Comisión y levantará el acta de la reunión.

3. Normas de funcionamiento.

La Comisión Mixta se reunirá:

a) A instancia de la representación de la Empresa.

b) A instancia de al menos el 25 % de la representación sindical en la Comisión.

En ambos casos, la fecha, lugar, hora y Orden del día de las reuniones se fijará de mutuo acuerdo entre las partes, debiéndose celebrar dentro de los veinte días naturales siguientes a la fecha de la petición, levantándose el correspondiente acta en cada reunión.

c) En los casos en que sea exigible la intervención previa de la Comisión Mixta en algún procedimiento de solución extrajudicial de conflictos laborales, se dará por cumplido el trámite cuando, transcurridos 15 días laborables desde la solicitud formal de convocatoria por parte de la representación sindical, no se hubiera celebrado la reunión, siempre que el asunto en cuestión estuviera incluido en el respectivo orden del día.

Artículo 7. Compensación, absorción y garantía personal.

En cuanto a la compensación y absorción, se estará a lo legislado sobre la materia o que se dicte en el futuro.

Se respetaran las situaciones personales laborales y económicas que, con carácter global excedan del pacto, manteniéndose estrictamente a titulo personal.

Artículo 8. Vinculación a la Totalidad

El conjunto de derechos y obligaciones que establece este Acuerdo constituye un todo indivisible y, por consiguiente, si las Autoridades competentes desautorizasen alguna de sus condiciones, el Acuerdo quedaría invalidado en su totalidad.

Artículo 9. 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.

Articulo 10. Edad de Jubilación.

La jubilación será obligatoria, al cumplimiento de la edad mínima a partir de la cual el trabajador reúna los requisitos exigidos para acceder a la jubilación ordinaria, de conformidad con lo dispuesto en cada momento por la legislación aplicable y siempre y

cuando el trabajador tenga cubiertos los períodos de cotización a la Seguridad Social exigidos en la disposición adicional 10.ª del Estatuto de los Trabajadores, y se vincula expresamente con los objetivos de política de empleo referidos en el VI 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 ínter empresas, así como la regulación de la jubilación parcial y el contrato de relevo.

Título II. Organización del trabajo

Artículo 11. Organización del trabajo.

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

En función de los objetivos y recursos de la Empresa, la Dirección definirá su estructura organizativa, asignando a las diversas Unidades las competencias y medios adecuados a su misión y objetivos.

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

La empresa se compromete a tratar de optimizar los recursos internos de todos los trabajadores de RYLESA dentro de la gestión de RRHH.

Título III. Sistema de Clasificación Profesional

Artículo 12. Grupos Profesionales

Los trabajadores afectados por el presente Acuerdo, en atención a su titulación y/o a sus aptitudes profesionales, así como al contenido general de la prestación, se clasificarán en los siguientes Grupos Profesionales.

Técnico superior:

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

Contenido de la prestación: desempeña funciones, con mando o sin él, propias de su titulación o experiencia.

Técnico medio:

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

Contenido de la prestación: desempeña funciones, con mando o sin él, propias de su titulación o experiencia.

Mando intermedio:

Titulación/aptitudes profesionales: formación de ciclo formativo de grado superior o conocimientos equivalentes a juicio de la Dirección.

Contenido de la prestación: tiene, normalmente, mando directo sobre personal, del mismo o distinto grupo profesional, organizando, supervisando y controlando el trabajo de estos. Se responsabiliza de la conservación de las instalaciones, seguridad y disciplina del personal a sus órdenes y realiza así mismo funciones propias de su formación y experiencia.

Técnico ayudante:

Titulación/aptitudes profesionales: formación a nivel de Bachillerato, ciclo formativo de grado superior o conocimientos equivalentes a juicio de la Dirección, y nivel mínimo de experiencia requerido.

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 a nivel de Bachillerato, ciclo formativo de grado superior o conocimientos equivalentes a juicio de la Dirección.

Contenido de la prestación: realiza funciones administrativas, contables 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 de ciclo formativo de grado superior, ciclo formativo de grado medio o conocimientos equivalentes a juicio de la Dirección, y nivel mínimo de experiencia requerida.

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, en niveles de desarrollo, supervisión sobre el trabajo de otras personas.

Operarios:

Titulación/aptitudes profesionales: Formación de ciclo formativo de grado superior, ciclo formativo de grado medio, o conocimientos equivalentes a juicio de la Dirección.

Contenido de la prestación: realiza tareas concretas y determinadas, que exigen cierta práctica y especialidad; pero que no tienen el grado de complejidad o calificación de las exigidas a los oficiales cualificados.

Artículo 13. Puestos o Áreas de Trabajo

Se entiende por puesto o área de trabajo el conjunto de funciones, deberes, atribuciones y responsabilidades asignadas a uno o más trabajadores y que están encuadradas en un mismo Grupo Profesional.

Los puestos de trabajo forman la unidad básica organizativa de cada centro de trabajo. Cada puesto de trabajo se clasificará en el grupo profesional que proceda, de acuerdo con las funciones asignadas al mismo y con las definiciones indicadas en el artículo anterior.

Cada trabajador deberá desempeñar básicamente las funciones propias de su puesto o área de Trabajo. No obstante, si dichas funciones no ocupasen plenamente su jornada laboral, los empleados realizarán los trabajos que se les asignen, de acuerdo a su formación, experiencia y clasificación profesional.

Excepcionalmente, en casos de emergencia, todo el personal deberá realizar cualquier trabajo que se le encomiende.

Artículo 14. Retribuciones

Dentro de cada grupo profesional existirán los siguientes niveles salariales, en función del desempeño y el desarrollo profesional:

1. Nivel de entrada. Corresponde al nivel inferior del Grupo Profesional. Se aplicará a los trabajadores de nuevo ingreso, que permanecerán en él durante los primeros dos años de actividad laboral.

2. Nivel Básico. Es el nivel fijado dentro del Grupo profesional para un desempeño adecuado del puesto de trabajo, con el grado de experiencia requerido.

3. 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 (D.C.P).

Los niveles de Entrada, Básico y de Desarrollo para cada Grupo Profesional son los que se establecen en el anexo I.

Artículo 15. Subniveles

Son los intervalos retributivos reconocidos por las letras A dentro de cada nivel salarial. Dichos intervalos retributivos se mantienen dentro del actual sistema de clasificación profesional con un doble motivo: facilitar la progresión salarial derivada de acciones de desarrollo profesional y mantener la situación de todas aquellas personas que en la actualidad tienen reconocidos dichos subniveles, permitiendo así su integración en el sistema.

Artículo 16. Desempeño del Puesto de Trabajo

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:

1. Desempeño adecuado del puesto.

El desempeño adecuado 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.

Realiza las actividades habituales asignadas a su puesto o área de trabajo, incluidas aquellas normalizadas (para las que existen procedimientos establecidos) con amplio margen de autonomía.

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

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

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

2. Desarrollo superior del puesto.

Existirá un desarrollo profesional del puesto que podrá alcanzarse mediante una mayor formación y un mayor nivel de competencia y aportación, adquiriendo la capacitación necesaria para desempeñar otras funciones del mismo Grupo Profesional o para optar, en su caso, a puestos de distinto Grupo Profesional, todo ello traducido en:

Mejor desempeño del puesto que conlleve un incremento de la eficacia y productividad mediante la acumulación y puesta en práctica de conocimientos y experiencia.

Mayor contribución a los resultados de su unidad.

Mayor 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 en el intervalo de su banda retributiva, niveles o subniveles de desarrollo.

El desarrollo profesional y la consiguiente promoción económica se ajustarán, salvo en los Técnicos Superiores, a los programas de capacitación y desarrollo, cuya implantación obedecerá a las necesidades organizativas de la compañía y se ajustará a los presupuestos habilitados por ésta al efecto.

El sistema se articulará de acuerdo al procedimiento recogido en la Norma de Desarrollo de Carreras Profesionales (DCP’s) del anexo VI.

Artículo 17. Garantía Profesional.

Cada empleado quedará encuadrado en un Grupo Profesional.

La prestación debida por cada empleado quedará delimitada por su Grupo Profesional y, en su caso, por los Grupos Profesionales equivalentes, en los términos del artículo 19 (movilidad funcional). La inclusión, con carácter habitual, de funciones propias de un Grupo Profesional distinto a aquél en el que esté encuadrado un puesto se realizará por vía de DCP's Cuando se produzcan cambios que impliquen modificación sustancial de las condiciones de trabajo, se estará a lo dispuesto en la normativa legal o convencional de aplicación.

Para el empleado que haya sido titular de varios puestos encuadrados en distintos Grupos Profesionales, la garantía profesional será la del nivel adquirido en el puesto incluido en el Grupo Profesional de mayor Nivel Básico.

Se exceptúan de todo lo anterior las situaciones previstas en los programas de DCP's

Artículo 18. Cómputo de los Períodos de Permanencia.

1. Reconocimiento de períodos previos. Se reconocerán, a efectos de cómputo del devengo de antigüedad y tiempo de permanencia en el nivel de entrada, los períodos previos de contratación temporal. Este reconocimiento afectará a los trabajadores y trabajadoras contratados bajo cualquier modalidad.

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

Artículo 19. Movilidad Funcional

La prestación debida por cada trabajador quedará establecida por su Grupo Profesional y nivel de desarrollo profesional alcanzado, 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.

La movilidad funcional se producirá normalmente dentro del Grupo Profesional, con las limitaciones derivadas de las titulaciones exigidas para la prestación laboral, sin menoscabo de la dignidad del empleado y sin perjuicio para su

formación y promoción.

Puede darse excepcionalmente movilidad funcional con otro Grupo Profesional equivalente, distinto del propio, en los casos que se señalan a continuación, y siempre de acuerdo a la formación y experiencia del empleado. A estos efectos, se consideran Grupos Profesionales equivalentes los siguientes:

Técnicos Superiores, con Técnicos Medios.

Técnicos Medios, con Mandos Intermedios y Técnicos Ayudantes.

Mandos Intermedios, con Técnicos Ayudantes.

Técnico Ayudante con Oficiales Cualificados o Administrativos.

Oficiales Cualificados, con Operarios.

Artículo 20. Trabajo de Grupo Profesional con Nivel básico Superior.

En relación con el artículo 26 del Convenio General de la Industria Química que aquí se aplica y relativo a trabajos de distinto grupo profesional, las partes firmantes acuerdan sustituir, para los años 2011 y 2012, el régimen de plazos máximos previstos en dicho Convenio general para la realización de trabajos de Grupo Superior (ocho, diez y catorce meses en uno, dos y tres años respectivamente) por el que se establece a continuación:

Cuando se desempeñen funciones de Grupo Profesional de Nivel Básico superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el empleado tendrá derecho, mientras dure esa situación, a percibir un nivel Salarial superior al consolidado individualmente, con el tope del Nivel de Desarrollo máximo de su Grupo profesional.

Se establece la siguiente fórmula para el cálculo:

(Asignado + P. Conv. mín.) Superior – (Asignado + P. Conv. mín.) Personal * 8 * nro. días efectiva. trab.Jornada Anual

Las compensaciones resultantes de la fórmula se establecen en el anexo IV.

Sin perjuicio de lo anterior, el trabajador que realice funciones de Grupo Profesional de nivel básico superior a las que correspondan al Grupo Profesional que tuviera reconocido, por un período superior de más de seis meses durante un año u 8 meses durante dos años, consecutivos o alternos, podrá reclamar ante la dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada.

No será de aplicación lo establecido en este artículo para todas aquellas funciones de Grupo Profesional con Nivel Básico superior que se desempeñen temporal o

definitivamente como consecuencia de DCP's.

Artículo 21. Trabajo de Grupo Profesional con Nivel Básico Inferior

En relación con el artículo 26 del Convenio General de la Industria Química que aquí se aplica y relativo a trabajos de distinto grupo profesional, las partes firmantes acuerdan sustituir, para los años 2011 y 2012, el régimen de plazos máximos previstos en dicho Convenio General para la realización de trabajos de Grupo inferior (cuatro meses ininterrumpidos) por el que se establece a continuación:

Si existen razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y fuera preciso encargar a un empleado la realización de tareas correspondientes a un Grupo Profesional de inferior Nivel Básico, y que no tuviese la consideración de Grupo Profesional equivalente conforme a lo dispuesto en el artículo 19, porque dichas tareas no pudieran ser realizadas por otro empleado de Grupo Profesional de inferior nivel básico, se hará con carácter excepcional y por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su clasificación profesional, y comunicándolo a sus representantes legales.

Lo establecido en este artículo no será aplicable cuando el cambio se realice a petición del empleado, en cuyo caso se estará a lo acordado por las partes. Se entienden incluidas en este caso las situaciones actualmente existentes y consolidadas en la organización, así como las derivadas de la recolocación de personal excedentario y las motivadas por acciones de DCP.

Artículo 22. Cobertura de Vacantes y Cambio de Nivel Retributivo

La Dirección podrá asignar a una vacante por nueva creación, rotación o baja del titular, a cualquier empleado dentro del mismo Grupo Profesional o entre Grupos Profesionales equivalentes, en las condiciones previstas en el artículo 19 con las limitaciones derivadas de la titulación académica exigida para ejercer la prestación laboral. Dicha asignación no implicará necesariamente modificaciones en el nivel retributivo. La cobertura de vacantes en puestos clasificados en los Grupos Profesionales de Técnicos Superiores, Técnicos Medios y Mandos Intermedios, puede hacerse por libre designación de la Dirección. La cobertura de vacantes en los restantes puestos, siempre que suponga cambio a Grupo Profesional de Nivel Básico Superior, se realizará por programas de DCP. Se exceptúa de lo anterior y, por tanto, será de libre designación la cobertura de los puestos de Secretaria/o de Dirección.

1. Coberturas 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 excesos de jornada la vacante de un puesto de trabajo a tres turnos rotativos que tenga bolsa de empleo disponible. La jornada ordinaria se cubrirá, de ser posible, con contratación externa.

2. Coberturas temporales.

La cobertura de vacantes temporales en el turno se realizará con interinajes y, en todo caso en las ausencias con reserva de puesto y con duración prevista superior a siete días siempre que fuera posible por existencia de coberturas en la bolsa.

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 excesos de jornada, se procederá a la cobertura de la ausencia, preferentemente con personal disponible. Este personal con respeto a sus derechos y cómputo de jornada anual, excepto régimen de jornada y horario, mientras no existan vacantes de estructura que puedan desempeñar.

De no existir personal disponible o si la cualificación del mismo no permite su incorporación al puesto de trabajo en cuestión, se procederá a la cobertura de la ausencia por contrato de interinidad. En el caso de baja por IT la cobertura se producirá en cuanto los servicios médicos de empresa prevean una duración superior a los 15 días señalados, sin necesidad de esperar a que transcurran éstos. Se considerarán vacantes temporales, a los efectos de cobertura, para el personal a turno, las liberaciones de personal para el desarrollo de otras tareas, por lo que deberán ser cubiertas con contrataciones cuando se prevea que la duración de dichas liberaciones sea superior a siete días.

3. Bolsas de empleo.

En la consideración de que las bolsas de empleo son 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 de la empresa 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 el presente Acuerdo 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.

4. Cambio de nivel retributivo.

El empleado que pase a ocupar un puesto encuadrado en un Grupo Profesional de Nivel Básico superior al de origen, consolidará el Nivel Básico del nuevo Grupo, salvo que su nivel salarial fuera ya igual o superior, en cuyo caso se le asignara el nivel salarial superior al que tuviera consolidado, con el tope del Nivel de Desarrollo máximo del Grupo Profesional, iniciando desde este punto su desarrollo en el nuevo Grupo Profesional. En el supuesto que la diferencia entre el nivel de la persona y el básico del nuevo grupo sea de medio nivel, percibirá un nivel más del que tiene asignado en el momento de la cobertura definitiva de la vacante.

El cambio de nivel retributivo podrá efectuarse también:

Por asignación de niveles o subniveles salariales dentro del mismo Grupo, como promoción por desarrollo profesional. En los Grupos Profesionales de Técnicos Superiores, Técnicos Medios y Mandos Intermedios, la asignación de Niveles o Subniveles Salariales puede hacerse por libre designación de la Dirección.

Por cumplimiento de las condiciones establecidas en los DCP convocados, o en los programas de adaptación al puesto de trabajo.

Título IV. Ingresos, Traslados y Ceses

Artículo 23. Movilidad Geográfica

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

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

El traslado podrá realizarse:

1. A petición del trabajador. En este caso la petición se formulará por escrito y, de accederse a ella, el trabajador no tendrá derecho a indemnización alguna.

El trabajador tendrá derecho a una licencia de cinco días retribuida percibiendo en su caso las compensaciones vigentes establecidas en la normativa de la empresa sobre gastos de viaje. Igualmente tendrá derecho al abono de los gastos de transporte de familiares y enseres.

2. Por mutuo acuerdo de empresa y trabajador. Cuando el traslado se efectúe por mutuo acuerdo entre empresa y trabajador, o bien cuando se deba a que un empleado sea designado para ocupar una vacante a cuya cobertura hubiera concurrido por decisión propia a través de los canales de oferta interna en vigor en el Grupo; serán de aplicación las condiciones previstas en el n.º 3 de este artículo. Se exceptúan los traslados que impliquen promoción para el trabajador, en cuyo caso se estará a lo convenido entre ambas partes.

3. Por decisión de la Dirección de la empresa. Podrá efectuarse en los supuestos y con arreglo al procedimiento establecido en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores o disposición legal que le sustituya.

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 50 años y haya rechazado una primer propuesta/asignación.

Con ocasión del traslado por decisión de la Dirección de la Empresa, siempre que se haya producido a partir del 1 de enero de 2011, ésta abonará el trabajador:

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

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

Trabajador:	10.188,92 euros
Cónyuge o pareja de hecho:	3.056,63 euros
Hijo:	1.528,33 euros

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

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

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

Ayuda de Vivienda. El trabajador podrá elegir una de las dos opciones siguientes:

1. Ayuda a fondo perdido de 24.448,21 euros para la compra de vivienda, que, al igual que la prestación por traslado, tendría durante dos años el carácter de préstamo sin interés con las mismas salvedades que se establecen en el punto anterior.

2. Ayuda de alquiler de 407,56 euros mensuales durante 7 años.

No obstante, si después de haber elegido la opción 2 el trabajador se decidiera por la compra de una vivienda, podrá acogerse a la modalidad de ayuda a fondo perdido en la cuantía que reste después de descontar la ayuda de alquiler percibida.

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

Crédito Puente. Para facilitar la compra de 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 50.768,25 euros.

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

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

Los importes recogidos en este apartado lo son con valor 2011 y se revisarán anualmente en la misma medida del incremento salarial establecido en el artículo 33 de este convenio.

B. Desplazamiento temporal. La Dirección de la Empresa podrá desplazar temporalmente a su personal a población distinta de la de su residencia habitual, en los supuestos y con arreglo al procedimiento establecido al efecto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores o disposición legal que le sustituya.

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

Artículo 24. Período de Prueba y Preaviso por Cese Voluntario

La duración máxima del período de prueba se establecerá en el contrato de trabajo que en ningún caso podrá exceder de las siguientes duraciones:

Grupos Profesionales de Técnicos Superiores y Técnicos Medios:	Seis meses
Resto de Grupos Profesionales:	Tres meses

De igual modo, el trabajador que desee cesar voluntariamente en la Empresa tendrá la obligación de ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los plazos de preavisos siguientes:

Grupos Profesionales de Operario:	10 días
Resto de Grupos Profesionales:	30 días

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso.

Título V. Jornada, Vacaciones y Licencias

Artículo 25. Jornada Anual

La jornada laboral anual es de 1.728 horas de trabajo efectivo al año, respetándose, a Título personal, las condiciones más beneficiosas que pudieran existir.

En el supuesto de que el Convenio General de la Industria Química de aplicación a RYLESA, y/o el Acuerdo Marco establezcan nuevas reducciones de jornadas, estas no se aplicarán de modo acumulativo, y se estará a la más favorable de las

jornadas anuales resultantes. Esta reducción no será de aplicación a las menores jornadas consideradas como más beneficiosas para un determinando colectivo o establecidas a título individual, excepto que la nueva jornada oficial de convenio fuese inferior, en cuyo caso se aplicará esta última.

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.

Articulo 26. Jornada Ordinaria

Anualmente se confeccionará el cuadro horario y el calendario laboral.

El trabajo se prestará de lunes a viernes, en jornada partida de mañana y tarde, excepto durante el período de jornada intensiva de verano, del 15 de junio al 30 de septiembre, en el que el horario será continuado de mañana. Se exceptúan:

Las oficinas de Madrid y Delegaciones Comerciales, donde el período de jornada intensiva será el establecido en el epígrafe de Horario de Oficinas en Madrid.

Las Factorías de Puertollano, donde para el personal de jornada ordinaria y partir de la firma de este Acuerdo será de aplicación la jornada intensiva durante todo el año conforme a lo establecido en el acta del 20 de diciembre de 2011 del VI Acuerdo Marco.

Las factorías de Asfaltos (Rábade, Vigo, Santander, Bailén, Tarragona y Mérida), donde por razones de producción y las especiales características de la actividad que desarrollan se podrá aplicar horario de jornada intensiva al personal de jornada ordinaria en períodos valle, es decir entre los meses de noviembre y febrero. En su caso, el personal de jornada ordinaria disfrutará los descansos compensatorios del personal a turnos, como contraprestación al no disfrute de la jornada intensiva, siendo su jornada de trabajo de 8 horas diarias.

Las jornadas anuales inferiores reconocidas a título personal se ajustarán mediante el horario de salida.

Sin perjuicio del mantenimiento de la jornada anual pactada, en aquellos centros o colectivos que tengan jornada partida se establece, con los ajustes precisos en la jornada diaria para el cómputo de la anual, la jornada intensiva durante todos los viernes del año, excepto para:

Personal a turnos.

Factorías de asfaltos (excepto aquellos centros que con anterioridad a la firma de este Acuerdo disfrutan de jornada intensiva).

Horario de Oficinas en Madrid. El horario y calendario en los centros de Madrid y

Delegaciones Comerciales con régimen de trabajo no a turnos, se ajustará a partir de la fecha de firma del presente Acuerdo de conformidad a los siguientes criterios:

Jornada partida:	
Hora de entrada:	Las 8 horas 30 minutos
Flexibilidad de entrada:	Desde las 7 horas 30 min. hasta las 9 horas 30 min
Comida:	45 minutos
Flexibilidad comida:	Mínimo 45 min. y máximo 2 horas

Hora de salida: Se ajustará, con los criterios anteriores, a la jornada anual que sea de aplicación de acuerdo con este Acuerdo Complementario.

Jornada intensiva:

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

El período anual de jornada intensiva será de quince semanas ininterrumpidas, comprendidas entre los meses de junio y septiembre. Excepcionalmente, para los centros de Madrid y Delegaciones Comerciales, la empresa podrá fijar en caso de necesidad a uno o varios trabajadores tardes de viernes libres como laborables modificando lo previsto en el calendario, compensando la tarde libre según lo establecido en este Acuerdo Complementario.

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

Se podrá disfrutar de dos puentes a elegir entre los que se establezcan en el calendario laboral de cada año, así como cuatro días laborables adicionales a elegir dentro del período navideño que se fije anualmente en cada calendario. La suma de días de vacaciones, puentes y adicionales de navidad no podrá exceder de 28 días laborables anuales. Se exceptúa de este cómputo el ajuste de jornada de los días 24 y 31 de diciembre en los años que corresponda.

Los días 24 de diciembre y 31 de diciembre serán considerados como descanso por ajuste de jornada anual en el supuesto de coincidir estos días entre lunes y viernes. En ese caso, se ajustarán a razón de las horas que correspondan según el calendario y jornada anual establecida, en función de si estos días coinciden con un día de jornada partida o intensiva.

Cómputo mensual Sede Central de Repsol:

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

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

Los aspectos generales para el cómputo mensual serán los siguientes:

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

Límite mínimo: deberán realizarse al menos seis horas diarias de trabajo efectivo en oficina durante la jornada ordinaria, y cinco horas y media en jornada intensiva.

Presencia obligatoria: de 9:30 a 13:30, y de 15:30 hasta la hora de salida fijada según el calendario y la jornada laboral aplicable al trabajador.

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

Los trabajadores de los centros del Centro Tecnológico Repsol Móstoles y Tres Cantos se ajustarán al horario establecido en cada uno de estos centros.

Se mantendrán a título personal las condiciones de calendario y horario de aquellos trabajadores que manifiesten expresamente su deseo de mantener sus condiciones anteriores a la implantación del horario establecido en el presente apartado para el personal de oficinas de Madrid, estableciéndose para ello un plazo de tres meses desde la firma de este Acuerdo.

A los centros de trabajo pertenecientes a provincias distintas de Madrid, le será de aplicación el calendario/horario que en cada caso fuere acordado entre los representantes de los trabajadores y la Dirección de la empresa.

Artículo 27. Jornada a Turnos Rotativos

El trabajo a turnos y, consiguientemente los cuadrantes, se ajustará 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 entre los distintos componentes del área de trabajo.

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

Las ausencias serán cubiertas mediante el procedimiento que la Dirección considere más adecuado a las circunstancias que concurran en cada caso, bien redistribuyendo al personal disponible, bien anticipando o retrasando la entrada o salida del empleado que cubra la ausencia.

Esta regulación del trabajo a turnos no supone por sí misma modificación en el actual sistema de cuadrantes ni en la distribución horaria de la jornada.

Artículo 28. Jornadas Flexibles

Dadas las especiales características de la actividad de la Compañía, la Dirección, con el fin de evitar la realización de horas extraordinarias, podrá establecer temporalmente jornadas flexibles de hasta doce horas en los siguientes supuestos:

Atender períodos punta de trabajo.

Grandes reparaciones urgentes de equipos.

Paradas y puestas en marcha de instalaciones.

El número máximo de jornadas flexibles por empleado será de cuarenta y cinco al año.

Por otra parte, el empleado que realice jornadas flexibles de doce horas, no podrá estar en dicha situación más de veintiuna jornadas consecutivas, teniendo derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por períodos de hasta catorce días, de día y medio interrumpido.

En los supuestos en los que por necesidades organizativas de la compañía fuese necesario superar dichos límites, se estará a lo acordado por la Dirección y los representantes de los trabajadores.

El procedimiento a seguir en estos supuestos será el siguiente:

Los casos programables, se comunicarán a los interesados y a los representantes de los trabajadores con la máxima antelación posible, para examinar conjuntamente las posibles alternativas, estableciéndose un período mínimo de preaviso de siete días, salvo que la incidencia se conozca con menor antelación, y de cuarenta y ocho horas en todo caso.

En los casos imprevistos y, por tanto, no programables, simultáneamente a la adopción de la medida se comunicara ésta a los representantes de los

trabajadores.

El exceso diario sobre la jornada que en situación normal hubiera realizado el empleado, se compensará con un descanso de idéntica duración, a disfrutar dentro de los cuatro meses siguientes a la fecha de su devengo, por jornadas completas, si bien, de mutuo acuerdo, se podrán compensar descansos por fracciones de jornada.

Independientemente de dicho descanso, el empleado percibirá una compensación económica por cada hora de exceso sobre su jornada diaria normal, en concepto de plus de Flexibilidad Horaria, del 100 % del valor de la hora base utilizado para el calculo del importe de las horas extraordinarias de acuerdo con la tabla de valores que figura en el anexo III.

La fecha de descanso se establecerá por mutuo acuerdo entre el empleado y su superior jerárquico, de tal forma que no se provoque la realización de horas extraordinarias o nuevas prolongaciones de jornada.

Si en los dos primeros meses del señalado período de cuatro, no se hubiera disfrutado o programado de mutuo acuerdo el descanso compensatorio, la Dirección ofrecerá al empleado dos posibles fechas de disfrute dentro de los dos meses siguientes, entre las que deberá optar el interesado.

El procedimiento anteriormente señalado tiene el concepto de flexibilidad horaria dado que no supone un incremento de la jornada anual pactada.

Artículo 29. 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.

En el año natural de inicio de la relación laboral, el personal de nuevo ingreso disfrutará dentro del mismo la parte proporcional que corresponda según el número de meses trabajados durante el año.

En lo referente al número de días de vacaciones anuales se respetaran las condiciones más beneficiosas existentes a titulo personal entre los trabajadores actualmente en plantilla.

Las vacaciones deben ser disfrutadas dentro del año natural al que correspondan, 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, en todo caso

deberán disfrutarse antes del 31 de marzo del siguiente año.

Artículo 30. Licencias Retribuidas

1. Quince días naturales en los casos de matrimonio. Se podrá adelantar el inicio de esta licencia, siempre que los días laborables del total de la misma no superen los que le hubieran correspondido al trabajador de iniciarla en la fecha del matrimonio. En cualquier caso la fecha de celebración debe estar incluida en los 15 días de licencia.

2. Tres días naturales por nacimiento de hijos/as que se disfrutarán inmediatamente después del nacimiento. Este permiso 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 1 día adicional (total cinco días).

3. Dos días naturales en caso de hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, accidente o grave enfermedad diagnosticada por facultativo o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que podrán ampliarse hasta cuatro cuando medie necesidad de desplazamiento al efecto, siguiéndose en este último caso las reglas fijadas en el apartado anterior en cuanto a las distancias y la ampliación de la licencia.

4. Un día natural en caso de matrimonio de hijos, padres o hermanos del trabajador o su cónyuge en la fecha de la celebración de la ceremonia.

5. Durante un día por traslado de su domicilio habitual.

6. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y compensación económica.

7. Por el tiempo indispensable para la asistencia a exámenes cuando el trabajador curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

8. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

9. Por el tiempo indispensable para acompañar a consultorio médico a un pariente

de primer grado que esté a cargo del trabajador, siempre y cuando el horario de dicho consultorio sea coincidente con el de su jornada laboral.

10. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora.

11. Por el tiempo indispensable, cuando por razón de enfermedad el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con las de sus jornada laboral, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo, o personal debidamente acreditado sean o no de la Seguridad Social.

A efectos del disfrute de la licencia por hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad contemplada en el apartado 3 se tendrán en cuanta los siguientes criterios:

a) Solamente se entenderá por hospitalización la estancia en centro hospitalario, con parte de ingreso, por 24 horas o más.

b) La asistencia o estancia de un pariente en urgencias no supone su hospitalización salvo que ésta sea superior a 24 horas y, por ello, solamente en este último caso se genera el Derecho a la licencia por hospitalización contemplada en el apartado 3.º del presente artículo.

c) Para el disfrute de la licencia será requisito indispensable entregar el correspondiente parte de ingreso en centro hospitalario del pariente del trabajador, que justifique su estancia en las dependencias del mismo.

d) Los supuestos de hospitalización se refieren a cada una de las hospitalizaciones del familiar afectado, sin diferencia según las causas que la originan sean una misma o distintas.

En todos los supuestos de licencias contemplados en el presente artículo el inicio del disfrute de la licencia debe coincidir con el inicio del hecho causante, salvo en los casos de hospitalización en los que la licencia podrá ser disfrutada posteriormente, pero siempre y cuando en ese momento persista el hecho causante, es decir, la hospitalización del pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, pudiendo disfrutarse en éste último caso, a elección del trabajador, en días sucesivos o no y siempre que medie el suficiente preaviso.

A efectos del disfrute de la licencia por el tiempo indispensable para acompañar a consultorio médico a un pariente de primer grado que esté a cargo del trabajador se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

a) Que es de aplicación para el acompañamiento del cónyuge cuando reúna los

restantes requisitos que se mencionan en este apartado.

b) Se entenderá que el cónyuge o familiar de primer grado esta «a cargo» del trabajador a efectos del acompañamiento cuando se trate de personas que presenten una necesidad real de tal acompañamiento en base a razones de edad, accidente o enfermedad que hagan que no pueda valerse por sí mismo y que no está en condiciones de acudir sólo a la visita médica.

c) Deberá existir convivencia del paciente en el domicilio del trabajador o situación similar que demuestre un alto grado de dependencia respecto al trabajador en su vida cotidiana y/o diaria, como pudiera ser el caso de padres de edad avanzada que permanezcan en sus domicilios o residencias geriátricas.

d) No se entenderá que el familiar está a cargo del trabajador cuando éste último precisase hacer un desplazamiento en los términos en que este concepto se define en el apartado 2 anterior para acompañar a su cónyuge o familiar a visita médica.

e) Deberá acreditarse la situación de necesidad de acompañamiento, ya sea antes o después del mismo, mediante certificación o documento oficial de facultativo que acredite que el estado o circunstancia del familiar impide que pueda acudir a la consulta sin acompañamiento por las razones indicadas.

f) En el caso de la edad se entenderá que existe dependencia y por tanto la necesidad de acompañamiento hasta la mayoría legal, es decir hasta los 18 años.

Cuando el hecho causante de la licencia se produce en otro país, la licencia se ampliará a 6 días, de los que 4 serán retribuidos y 2 tendrán el carácter de licencia no retribuida y podrán prolongarse de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador con este carácter de no retribuido cuando el país en consideración y los medios de comunicación disponibles así lo exijan.

Artículo 31. Permisos no Retribuidos

1. En caso de adopción internacional:

Podrá solicitar este permiso aquel trabajador, hombre o mujer, que justifique que se encuentra en un proceso de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado y siempre que el empleado/a cumpla con el requisito de un año de antigüedad en la empresa.

El trabajador, hombre o mujer interesado deberá solicitarlo con una antelación mínima de quince días.

Este permiso será como máximo de un mes.

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

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

2. Por hospitalización o enfermedad grave del cónyuge, hijos, hijas o parientes hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad:

Podrá solicitar este permiso aquel trabajador, hombre o mujer que justifique la hospitalización mencionada.

El trabajador, hombre o mujer interesado deberá solicitarlo con la mayor antelación posible.

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

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

3. Por motivos personales:

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

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

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

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

Título VI. Régimen Económico

Artículo 32. Estructura Retributiva

Los importes recogidos en este título son valores 2011, sobre los cuales operará lo establecido en el artículo 33 del presente Acuerdo Complementario.

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

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 14 pagas (12 mensuales y 2 extraordinarias en junio y noviembre). La tabla salarial con los valores mensuales se encuentra recogida en el anexo II del presente Acuerdo.

2. Plus Convenio.

Es un complemento salarial de carácter personal, cuyo importe anual máximo y mínimo para cada nivel y subnivel salarial se establece en la tabla del anexo II. Se percibe en 14 pagas (12 mensuales y 2 extraordinarias en junio y noviembre).

Para el personal actualmente incluido en el ámbito de aplicación de este Acuerdo, el importe individual del Plus Convenio viene determinado por su situación salarial y profesional en la empresa de origen, por lo que las diferencias existentes entre empleados clasificados en el mismo Grupo Profesional y que desempeñen el mismo Puesto de Trabajo no constituyen discriminación.

Las partes firmantes de este Acuerdo manifiestan el compromiso de destinar de la reserva de la masa salarial una vez detraído el importe de 50 % de los deslizamientos por antigüedad, a la progresión y equiparación de los niveles más bajos.

3. Antigüedad.

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

Su cuantía, de idéntico valor para todos los Grupos Profesionales, es de 192,36 euros anuales.

Se percibe en 14 pagas anuales, con idéntico criterio que el establecido para el Salario Base y Plus Convenio.

4. Plus de turnicidad.

Las cuantías brutas de este complemento, que se perciben por día efectivamente trabajado:

Turno A, personal a turno rotativo de mañana, tarde y noche de lunes a domingo: 11,91 euros.

Turno B, personal a turno rotativo de mañana, tarde y noche; de lunes a viernes y con turno rotativo de mañana y tarde de lunes a domingo: 7,93 euros.

Turno C, personal a turno rotativo de mañana y, tarde de lunes a viernes: 5,26

euros.

Cuando por necesidades del trabajo, exigencias del proceso u otra razón similar, la Dirección decida que el personal a turno pase transitoriamente a jornada ordinaria, seguirá percibiendo este complemento.

5. Plus de nocturnidad.

La cuantía de este plus, a percibir por noche trabajada, será de 13,78 euros brutos/noche.

6. Horas extraordinarias.

Es firme voluntad de las partes que la realización de horas extraordinarias se reduzca al mínimo indispensable.

El valor de la hora extraordinaria será igual a la suma del Salario base + Plus Convenio (mínimo) anuales divididos entre las horas de jornada anual establecidas en convenio. El valor resultante, hora base, será incrementado en un 75 % para obtener el valor de la hora extraordinaria.

Los valores de la hora base y de la extraordinaria para cada nivel y subnivel salarial se recoge en el anexo III.

A tal efecto se establece que las horas extraordinarias se compensarán de forma preferente con:

Descanso de idéntica duración y Abono de una compensación económica consistente en el 100 % del valor de la hora base pactada en este Acuerdo Complementario para el cálculo del valor de la hora extraordinaria (anexo III).

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 se disfrutará en la fecha que de común acuerdo fijen la Dirección y el trabajador, dentro de los tres meses naturales siguientes a aquel en que se hubiera trabajado las horas extraordinarias a compensar.

Cuando las necesidades del servicio no permitan el disfrute del descanso compensatorio en los plazos previstos, se procederá a su abono al valor de las horas extraordinarias, detrayendo a su vez el 100 % abonado con anterioridad.

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.

7. Incentivo a la formación.

Las horas de presencia en los centros de trabajo o centros de formación concertada que se realice fuera de la jornada de trabajo, se compensará con arreglo al valor del anexo V, siempre y cuando la totalidad de la acción formativa se desarrolle fuera de la jornada laboral.

8. Plus de Trabajos Especiales por Módulos.

Los trabajos especiales son aquellos que se especifican a continuación siempre que se realicen en su totalidad fuera de la jornada concreta de cada centro de trabajo:

– Descarga de buques en la factoría de Vigo.

– Carga o descarga de buques en la factoría de Cartagena.

– Realización de los trasiegos desde la refinería a la factoría de Cartagena.

– Descarga de cisternas realizadas en la factoría de Palencia.

– Realización de los trasiegos desde la refinería a la factoría de Puertollano.

Para la realización de los trabajos se designarán uno o varios Grupos, que acudirán a las instalaciones del mismo cuando sean requeridos por la empresa, correspondiendo a la Dirección del Centro, en función de las necesidades del trabajo, determinar en número mínimo de las personas necesarias para cubrirlo.

La participación en un Grupo de Trabajo Especial es voluntaria. Si bien, aquellos trabajadores que sean designados para componer un Grupo de Trabajos Especiales, deberán firmar la aceptación y no podrán negarse a la realización de los mismos. En último caso, la dirección de la empresa podrá designar a uno o varios trabajadores de forma excepcional.

Asimismo, deberán informar al responsable correspondiente de las incidencias que se produzcan en el desarrollo del mismo.

Cuando un trabajador sea designado para la realización de un trabajo de los previstos en este artículo se retribuirá mediante el Plus de Trabajos Especiales por Módulos cuyo importe es de 28,94 euros por día que realice dichos trabajos especiales. Asimismo se abonaran las horas realizadas según en el artículo 32.6 relativo a las horas extraordinarias.

En aquellos centros de trabajo donde se estime necesario se desarrollará una norma de aplicación de los trabajos especiales.

Si hubiese algún otro trabajo susceptible de ser considerado un trabajo especial a estos efectos, será estudiado por la Comisión Mixta y en su caso, se firmará un acta que amplíe los trabajos considerados así en este artículo.

Artículo 33. Incremento Salarial, Cláusula de Revisión, Retribución Variable

Ambas partes acuerdan sustituir el régimen de incrementos salariales y la cláusula de revisión salarial para los años 2011 y 2012 previstos, respectivamente, en los artículos 33 y 38 del Convenio General de la Industria Química objeto de aplicación en virtud de este Acuerdo, por el previsto en el VI Acuerdo Marco del Grupo Repsol, por considerar este último más ventajoso en su conjunto. En todo caso, y por acuerdo de las partes, todos los conceptos salariales del colectivo de RYLESA con aplicación de este Acuerdo Complementario, se incrementara en el mayor de los porcentajes pactados en el Cº.G.I.Q. o en VI Acuerdo Marco del Grupo Repsol.

Dicho régimen aplicable es el que se señala a continuación:

1. Incrementos anuales.

a) IPC real para cada uno de los dos años de vigencia del presente acuerdo. Para 2011 y 2012, se toma como IPC de referencia el 1%.

b) Incremento adicional.

Al finalizar cada año de vigencia del presente acuerdo, podrá alcanzarse un incremento adicional en función del resultado neto del Grupo de 0,5 puntos porcentuales en 2011 y 0,3 puntos porcentuales en 2012. Procederá el incremento adicional pactado cuando:

En 2011 el resultado neto sea igual o superior a 1.990 millones de euros.

En 2012 el resultado neto sea igual o superior al de 2011.

En el supuesto de que se produjera alguna circunstancia extraordinaria e imprevista que pudiera afectar sustancialmente al resultado neto del Grupo, las partes se reunirán para analizar la misma y adoptar, en su caso, las medidas que consideren adecuadas.

2. Cláusula de revisión por desviación del IPC. La cláusula de revisión por desviación del IPC real con respecto al previsto, operará en los años 2011 y 2012 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 es inferior al previsto, la diferencia no tendrá efectos retroactivos, y se modificarán a la baja, en el 50 % de la desviación, los valores de los distintos

conceptos, que servirán de base para los incrementos del ejercicio siguiente.

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 dentro de los límites que establecen el Acuerdo Marco de Repsol YPF y el Convenio General de la Industria Química.

4. Deslizamientos por antigüedad. El coste de los deslizamientos en RYLESA será del 50 % compartido entre la empresa y los trabajadores.

5. Retribución variable por objetivos. Es necesario continuar avanzando en el reto de modernización que desde 1997 tiene planteado el Grupo Repsol, introduciendo elementos dinamizadores de las relaciones laborales que permitan a la empresa mantener su competitividad en los distintos mercados en los que operan, cada vez más exigentes. En este sentido debe enmarcarse la creación de un nuevo concepto retributivo, la retribución variable por objetivos, que tiene como finalidad potenciar que el compromiso de todas las personas que trabajan en la empresa se oriente hacia la consecución de los objetivos clave de cada unidad organizativa, a la vez que introducir una cultura de medición de la eficiencia de las organizaciones.

Se acuerda destinar a este concepto un máximo alcanzable del 1 % de la masa salarial de 2012.

La retribución variable será establecida finalmente como un determinado porcentaje máximo a alcanzar del salario base.

Descripción:

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

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

La definición de los objetivos se realizará considerando que:

➢ Sean grupales, es decir, definidos para el conjunto de trabajadores de una unidad organizativa o colectivo identificado (centro de trabajo, unidad de negocio, etc.)

➢ Sean acordes con los objetivos de la Unidad de Negocio, cuantificables y medibles.

➢ La representación sindical podrá objetar en forma razonada alguno de los objetivos definidos por la Dirección, en el supuesto de que entendieran que éste pudiera ir en contra de los intereses de los trabajadores. En este caso, las partes deberán alcanzar el correspondiente acuerdo para la resolución de la controversia.

➢ La puntuación final vendrá determinada por la suma de los puntos obtenidos en cada uno de los objetivos, dando lugar al porcentaje de cumplimiento global que determinará el importe de la retribución variable a percibir.

➢ Los colectivos que en la actualidad ya cuentan con un sistema de retribución por objetivos mantendrán el sistema actual, si bien éste deberá adaptarse, bien mediante aceleradores o introduciendo otras modificaciones al diseño inicial del sistema.

Calendario:

Enero: definición de objetivos, ponderación e indicadores.

Junio: reunión de seguimiento donde se analizará el avance de los objetivos.

Enero-febrero: cierre del ejercicio y evaluación del grado de consecución de los objetivos de cada Negocio/Unidad correspondiente al año anterior.

Marzo: la nómina del mes incluirá el pago de la retribución variable por objetivos de cada trabajador correspondiente al año anterior, en función del grado de consecución global de los objetivos de cada Unidad de negocio/centro de trabajo, etc.

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

Seguimiento global del sistema de objetivos:

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

Fase de implantación. Al objeto de asegurar la correcta implantación y seguimiento del sistema de retribución variable por objetivos, incluyendo el abordar y corregir adecuadamente cualquier posible desajuste que pudiera

presentarse en estos primeros ejercicios, las partes acuerdan:

a) Desarrollar y establecer en el seno de la Comisión Mixta del Acuerdo, una adecuada dinámica de exposición, entendimiento y discusión de los objetivos definidos, entendiendo por tal su idoneidad, el escalado del grado de consecución y sus pesos ponderados. Durante esta fase de implantación la Dirección presentará los datos relevantes referidos a los objetivos definidos que permitan constatar que dichos objetivos resultan razonables. Esta dinámica debe estar fundamentada en la buena fe de las partes y en el entendimiento entre estas, debiendo igualmente permitir y asegurar el correcto desarrollo del proceso de fijación y seguimiento en el futuro.

b) Además de las reuniones que se derivan del calendario anteriormente detallado, y al objeto de realizar un adecuado seguimiento de la implantación de la retribución variable por objetivos, la Comisión Mixta del Acuerdo se reunirá a petición de cualquiera de las partes, cuando existan razones que así lo justifiquen y, en cualquier caso, realizará una reunión extraordinaria de seguimiento en el mes de septiembre.

c) En el supuesto de que una unidad organizativa no hubiera alcanzado un grado de consecución global del conjunto de los objetivos del 50 %, en el seno de la Comisión Mixta del Acuerdo se analizarán los hechos y circunstancias que hubieran concurrido y, en su caso, se propondrá a la Dirección la adopción de las medidas que pudieran resultar razonables a la vista de las causas que motivaron el insuficiente grado de consecución.

Título VII. Beneficios Sociales

Artículo 34. Subvención Comida.

A los empleados del centro de trabajo de Madrid y delegaciones de ventas (personal de oficinas) incluidos en el ámbito de aplicación de este Acuerdo se les facilitarán vales-restaurante por el importe que se establece de 9,43 euros para cada día de trabajo efectivo en período de jornada partida, excepto cuando se encuentren en situación de desplazamiento temporal en comisión de servicio coincidente con el horario del almuerzo.

Los empleados/as podrán solicitar la percepción de la subvención comida como abono en nómina en los términos establecidos por la compañía.

Artículo 35. Ayuda a Personas con Discapacidad

Los empleados incluidos en el ámbito de este Acuerdo con cónyuges/parejas de hecho y/o hijos con discapacidad reconocidos por el organismo competente con grado de incapacidad no inferior al 33 %, percibirán una ayuda mensual de 153,48 euros brutos mensuales.

Artículo 36. Préstamos

1. Préstamos al personal. Se establece un sistema de préstamos para el personal de RYLESA con la finalidad de ayudar a resolver necesidades económicas extraordinarias.

El sistema de préstamos al personal se encuentra regulado en el acta de 2 de junio de 2011 (Norma de Préstamos), estará dotado con un fondo circulante máximo equivalente al 50 por 100 de la doceava parte de la nómina anual. Este incremento del 20 % al 50 % del fondo circulante tiene un carácter temporal motivado por la situación actual de crisis económica y en cualquier caso con un límite máximo de la vigencia del presente Acuerdo.

El importe máximo a conceder será de 9.000 euros y su devolución se realizará con arreglo a la siguiente tabla de plazos máximos:

Capital – Euros	Plazo – Meses	Cuota mensual – Euros
600	10	60
1.200	16	75
1.800	20	90
2.400	23	120
3.000	25	120

Capital – Euros	Plazo – Meses	Cuota mensual – Euros
3.600	27	120
4.500	30	150
5.400	36	150
6.000	40	150
7.500	42	180
9.000	50	180

2. Bonificación de intereses de los créditos hipotecarios. Según lo previsto en el VI Acuerdo Marco, se establece una subvención de intereses por préstamo hipotecario por adquisición de primera vivienda en las siguientes condiciones:

No tener concedida ninguna otra ayuda de las mismas características. El empleado podrá optar a una subvención de intereses por préstamo hipotecario por adquisición de primera vivienda, previa aportación de la documentación que le sea requerida. Las condiciones de esta ayuda son:

Tope máximo sobre el que se aplicará la subvención: hasta 69.000 euros a 10 años.

Intereses subvencionados: 20 % de la cuota de interés fijados en el momento en que se concede la subvención.

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

Esta modalidad sustituye y deja sin vigor cualquier acuerdo anterior sobre la misma materia si lo hubiera.

Artículo 37. Prestaciones en Situación de I.T.

En los casos de I.T. derivada de accidente, enfermedad profesional y maternidad, la Compañía complementará, desde el primer día de la baja, la prestación abonada por la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 % de los siguientes conceptos:

Sueldo base.

Gratificaciones extraordinarias.

Complemento de antigüedad.

Complemento de vinculación.

Plus Convenio.

Complemento Salarial de Regularización.

Tratándose de bajas derivadas de enfermedad común o accidente no laboral, la garantía de complemento sobre los conceptos salariales indicados se ajustará a los siguientes porcentajes en función de la duración del proceso de I.T.:

Del 1.º al 15.º día, el 70 %.

Del 16.º al 30.º día, el 80 %.

A partir del 30.º día, el 100 %.

No obstante lo anterior, si el índice de absentismo por estas causas no fuera

superior al 3,1 % anual, se procederá a la devolución de los descuentos practicados, en la nomina de enero del año siguiente.

Con independencia de lo dispuesto en el apartado anterior, el personal fijo ex Repsol Productos Asfálticos, S.A., en plantilla a 31 de diciembre de 2001, así como los Técnicos Superiores, Técnicos Medios y Mandos Intermedios de ex Repsol Derivados, S.A., percibirán el complemento por Incapacidad Temporal al 100 % en bajas derivadas de enfermedad común o accidente no laboral.

Como excepción a lo anterior, en caso de hospitalización por enfermedad común o accidente no laboral, la garantía del complemento por I.T es del 100 % de los conceptos salariales indicados anteriormente. Así mismo los períodos de Hospitalización no tendrán efectos sobre el cálculo de los índices de absentismo.

A los efectos de cálculo del índice de absentismo no se computaran, para aquellas personas que causen baja en la empresa por invalidez, las horas perdidas a partir de la fecha del informe propuesta de invalidez, ni los períodos de hospitalización.

Será de aplicación lo establecido en el artículo 20.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Lo anteriormente expuesto sustituye el régimen del absentismo y complemento en caso de baja por incapacidad temporal regulado en los artículos 36 y 37 del Convenio General de la Industria Química objeto de aplicación por el presente pacto (en el que se hace referencia a una cifra individual de absentismo del 3 % de la jornada/hora a trabajar durante un período de tres meses naturales como causa de pérdida del posible complemento de Incapacidad Temporal), por considerar el régimen pactado en el presente artículo más beneficioso.

Artículo 38. Póliza de Asistencia Sanitaria

El personal de plantilla incluido en el ámbito de aplicación de este Acuerdo será dado de alta en la cobertura de la póliza de asistencia sanitaria contratada por la empresa en los términos y condiciones actualmente vigentes.

Para el personal eventual y mientras se mantenga en esta situación, el derecho a la póliza sanitaria, se podrá sustituir por la percepción en nómina de su equivalente económico.

Título VIII. Plan de Igualdad de Oportunidades Entre Hombres y Mujeres

Las disposiciones recogidas en el presente Título son transcripción de las establecidas en el VI Acuerdo Marco de Repsol YPF. Todos los órganos de seguimiento y control recogidos en los artículos siguientes hacen referencia a los establecidos en el artículo 14 de VI Acuerdo Marco.

Artículo 39. Objetivos, Acciones, Comisión de Seguimiento, Recursos y Vigencia del Plan de Igualdad.

Objetivos:

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

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

Diversificando las ocupaciones y funciones desempeñadas por mujeres.

Promoviendo la participación de las trabajadoras en la formación profesional.

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

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

Reforzando el papel del Grupo Repsol 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 los recursos humanos de forma óptima para evitar discriminaciones y para ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al diálogo social.

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

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

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

Acciones a adoptar:

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

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

El resultado de la puesta en común de estos informes y sus conclusiones, constituirá la memoria bienal sobre igualdad de oportunidades del Grupo Repsol YPF. La Mesa de Igualdad valorará el canal de difusión de la memoria.

– Reporte anual a la Mesa de Igualdad: Con independencia del carácter bienal de la citada Memoria, la Dirección de la Empresa reportará información anualmente en el seno de la Mesa de Igualdad sobre la evolución de los principales índices en materia de igualdad y conciliación.

– Formación de la mesa de igualdad: Cuando existan actualizaciones legislativas o cuando los componentes de la Mesa de Igualdad lo consideren necesario para su formación, se realizarán cursos dirigidos a las personas de las organizaciones firmantes que intervienen en el desarrollo del plan para cualificarlas en materias como políticas sociales y directivas de la Unión Europea, legislación y normas de aplicación en nuestro país, Políticas generales y de igualdad de las Organizaciones Sindicales Europeas (CES, EMCEF), o Formación de formadoras y agentes de igualdad de oportunidades.

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

Acciones ya cerradas en el plan de igualdad:

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

Comisión de seguimiento:

Ambas partes establecen que la Comisión de Seguimiento, responsable de la

correcta aplicación de las medidas y acciones contenidas en este Pacto, será la Mesa Técnica de Igualdad, constituida el 26 de mayo de 2.004 en Acuerdo de la Comisión de Seguimiento del III Acuerdo Marco del Grupo Repsol YPF. 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. 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 40. Disposiciones Generales de Igualdad de Oportunidades y Políticas de Integración y Diversidad.

Las partes firmantes del VI Acuerdo Marco, impulsarán el análisis y la promoción de iniciativas que respondan a cuestiones relacionadas con el principio de «igualdad de oportunidades», y adoptarán políticas activas de integración y diversidad. En este sentido, ambas partes llegan a los siguientes acuerdos:

Las ofertas de empleo se redactarán de modo que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro sexo.

Los procedimientos de selección que impliquen promoción respetarán el principio de igualdad de oportunidades.

En materia de contratación, se promoverá el que, a igual mérito y capacidad se contemple positivamente el acceso del género menos representado en el Grupo profesional de que se trate.

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

organización.

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

Artículo 41. Medidas de Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral

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

? Lactancia.

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

Quien ejercite este derecho, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada diaria en media hora con la misma finalidad. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia corresponderán al trabajador. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen. Si alguno de los cónyuges es trabajador por cuenta propia, se necesitaría una declaración jurada del mismo, en donde manifieste que no va a ejercitar dicho derecho.

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

En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán

derecho a ausentarse del trabajo durante una hora; así mismo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

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

? Reducción de jornada.

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

? Reducción de jornada por motivos familiares:

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

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

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

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

? Reducción de jornada por cuidado de menor afectado por cáncer o enfermedad grave.

La legislación vigente ha recogido el derecho a acceder a una reducción de jornada específica de aquellos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter pre adoptivo o permanente por menor/es que estén a su cargo y se encuentren afectados por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por enfermedad grave que requiera ingreso hospitalario de larga duración, así como

tratamiento continuado de la enfermedad y necesidad de cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente.

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

? Protocolo de reducción de jornada en régimen de 2/3 turnos de lunes a domingo:

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

MEDIDAS.

a) Elección de horario dentro de su turno de trabajo:

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

b) Solicitudes de acumulación de reducción de jornada de trabajadores o trabajadoras a turnos:

La persona en régimen de trabajo continuo de turnos, podrá optar voluntariamente por sustituir la reducción diaria del párrafo anterior por el sistema que se explicita a continuación.

A juicio de la Dirección, si la incidencia organizativa pudiera permitirlo, los trabajadores o trabajadoras con jornada reducida por motivos familiares, podrán solicitar para todo el período 16 de 1 año, acumular de modo continuado la reducción de jornada anualmente en períodos concretos (verano, semana santa, navidad, etc.). Se estudiará por la Dirección de la empresa cada solicitud. Dicha solicitud se responderá en el menor plazo posible, y de ser la respuesta de la Dirección de la empresa positiva, se permitirá al trabajador o trabajadora acumular el equivalente al permiso diario anual en el período concreto, sustituyéndole en su ausencia por la contratación temporal oportuna.

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

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

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

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

? 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 le párrafo anterior.

El teletrabajo, en aquellos centros o áreas donde esté establecido, podrá ser compatible con la situación de permiso por maternidad a tiempo parcial al 50 % en las últimas cuatro semanas del permiso de maternidad.

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

? Licencia por paternidad.

El trabajador, tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, o durante veinte días cuando el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento se produzca en una familia numerosa, cuando la familia adquiera dicha condición con el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento, cuando en la familia existiera previamente una persona con discapacidad o cuando el bebé nazca con una discapacidad, en ambos casos en un grado igual o superior al 33 %.

La duración indicada se ampliará en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiple en dos días más por cada hijo o hija, a partir del segundo, o si uno de ellos es una persona discapacitada.

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

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

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

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

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

? Excedencias.

En cualquier tipo de excedencia, la petición de reingreso deberá solicitarse al

menos con 30 días de antelación.

Excedencia por cuidado de familiares:

La excedencia contemplada en el presente apartado cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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.

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.

? Teletrabajo.

Se incorpora en el artículo 42 un acuerdo de implantación de teletrabajo, entendiendo las partes firmantes que la regulación de esta forma de trabajar supone una nueva medida de conciliación que los empleados que cumplan los requisitos establecidos podrán solicitar.

? Equiparación de las parejas de hecho.

Se acuerda la equiparación entre cónyuge y persona en convivencia de hecho a efectos de:

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

1. El empleado o empleada que disfrute de este permiso por inscripción en un registro de uniones de hecho, no podrá disfrutarlo de nuevo en caso de contraer matrimonio posteriormente con la misma persona.

2. Sólo se concederá dicho permiso a las parejas constituidas a partir de la fecha firma del presente Convenio colectivo.

– Beneficiario de asistencia sanitaria.

– Permiso por paternidad.

– Acumulación de lactancia.

– Licencia retribuida con ocasión de fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado.

– Traslados.

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

? Medidas de flexibilidad horaria y jornada.

Serán parte de este plan de Igualdad las medidas contempladas en los artículos que tratan dichos asuntos en este Acuerdo Complementario.

Artículo 42. Protección a las Víctimas de la Violencia Ejercida en el Entorno Familiar

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

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

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

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

– Apoyo médico: Asistencias recomendadas, entre las que se encuentra la Psiquiátrica.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 43. Protocolo de Prevención Contra el Acoso

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

El objetivo de este protocolo, es definir las pautas que nos permitirán identificar una situación de acoso moral, sexual o por razón de sexo, con el fin de solventar una situación discriminatoria y 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 Recursos Humanos o en quien delegue.

Los responsables de la instrucción son el Director Corporativo de RR.LL, 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 cada representación sindical de la Mesa Técnica de Igualdad de Oportunidades.

Procedimiento informal.

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

El instructor o instructora se encargará de entrevistarse con la persona afectada y podrá tener reuniones con el presunto agresor o agresora 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.

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 RR.LL. 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.

Seguimiento:

El seguimiento de las denuncias se realizará en la Mesa Técnica de Igualdad de Oportunidades del VI Acuerdo Marco del Grupo Repsol YPF, 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 fomentará:

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

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

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

Artículo 44. Acuerdo de Implantación Progresiva de Teletrabajo

1. Antecedentes, objeto y condicionantes básicos del acuerdo:

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

progresiva de teletrabajo en fecha 8 de mayo de 2009.

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

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

Las partes han tomado como referencia para este Acuerdo, 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, enfoque y modalidades:

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

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

Se definen cuatro modalidades de teletrabajo:

Un día/semana.

Dos días/semana.

20 % de la jornada diaria en régimen de teletrabajo.

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

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

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

3. Requisitos básicos para poder realizar teletrabajo:

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

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

– Dos años de antigüedad en la compañía como mínimo.

– Estar en situación de alta y a jornada completa. No obstante lo anterior, la reducción de jornada será compatible con el teletrabajo de día completo y con la modalidad de 20 % diario salvo que la reducción de jornada sea igual o superior a 1/3.

Competencias:

– Conocimiento suficiente del puesto o Dirección (un 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 temporal, o cualquier otra de la que deba tener conocimiento la Dirección de la empresa según el sistema de incidencias. A futuro, la persona que teletrabaja se someterá a los sistemas de control de la prestación laboral que la empresa pueda poner en marcha, que le serán comunicados con antelación y claridad y que respetarán en todo caso su intimidad.

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

5. Otras cláusulas adicionales relativas al régimen de teletrabajo.

Medios: Para la prestación de su trabajo, el empleador pondrá a disposición de la

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

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

6. Seguimiento de teletrabajo:

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

Disposición adicional primera. Acuerdo Marco.

Las partes firmantes de este V Acuerdo Complementario de RYLESA con vigencia para los años 2011 y 2012 expresamente declaran que forma parte integrante del mismo, el VI Acuerdo Marco del Grupo Repsol YPF, firmado a su vez con fecha 20 de octubre de 2011 entre la Dirección de dicho Grupo y las Organizaciones Sindicales CC.OO. y UGT. Todo ello con la naturaleza y ámbito que en el texto del VI Acuerdo Marco se establecen.

Disposición adicional segunda. Comité de Seguridad y Salud de Madrid y Barcelona. Comité de Seguridad y Salud de ámbito general.

Se mantiene el acuerdo de considerar a los edificios más importantes del centro de trabajo de Madrid y de Barcelona 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 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:

Paseo de la Castellana, números 278-280: 5 delegados de prevención.

Avenida de Burgos, 18: 3 delegados de prevención.

Edificios Tucumán y el Pórtico: 3 delegados de prevención.

Albasanz, 16: 3 delegados de prevención.

Edificio Alvento: 3 delegados de prevención.

José Abascal, 4: 3 delegados de prevención.

Orense, 34: 3 delegados de prevención.

Castellana, 257 (edificio Aresbank): 3 delegados de prevención.

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

Centro de Tecnología: 3 delegados de prevención.

Tres Cantos: 3 delegados de prevención.

Calle Tarragona (Barcelona): 3 delegados de prevención.

El anterior texto se incluirá en los convenios colectivos de todas las empresas afectadas, como disposición adicional. Cuando los centros citados queden afectados por traslados, las partes firmantes del Acuerdo Marco estudiarán las modificaciones precisas.

Con motivo de la próxima inauguración del Campus de Méndez Álvaro en Madrid, se acuerda considerar el mismo como centro de trabajo único, comprendiendo a la totalidad de trabajadores de las distintas empresas del Grupo en él ubicados, a efectos de la designación de los Delegados de Prevención y de la constitución del Comité de Seguridad y Salud, sustituyendo a los que pudieran existir en las distintas empresas. De tal forma, se dotará a este nuevo centro de un único Comité de Seguridad y Salud, que estará compuesto por catorce miembros, designados por la Empresa, y el mismo número de Delegados de Prevención nombrados por la representación sindical de acuerdo a la siguiente regla:

1. Un Delegado de Prevención por cada opción sindical que en el momento de la firma del presente Acuerdo Marco tenga representación en los diferentes Comités de Seguridad y Salud de Madrid, y ello con el fin de garantizar y promover la participación de las opciones sindicales que actualmente tienen presencia en los diferentes Comités de Seguridad y Salud en Madrid en las políticas que sobre esta materia se lleven a cabo en el nuevo Campus.

2. Adicionalmente, cada opción sindical designará, en función de la representatividad en los Comités de empresa de Madrid, al número de Delegados de Prevención integrantes del Comité de Seguridad y Salud único que le corresponda, hasta alcanzar el número total de catorce.

Una vez constituido este comité, y según se vayan trasladando los trabajadores de los distintos centros de trabajo de Madrid al nuevo centro de trabajo en el Campus de Méndez Álvaro, se irán disolviendo los Comités de Seguridad y Salud que actuaban hasta ese momento en los diferentes centros de Madrid, a medida que se cierren tales centros de trabajo, a excepción del Centro de Tecnología y el edificio de Tres Cantos.

Dadas las especiales características de RYLESA, se acuerda constituir en esta empresa un Comité de Seguridad y Salud de ámbito general que sustituirá a todos los que en el momento actual existan en los distintos centros de trabajo de dicha empresa. El número de miembros se fijará conforme a la escala establecida en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, teniendo en cuenta el número total de trabajadores a nivel nacional

Disposición adicional tercera. Plan de pensiones.

Se fija en seis meses de antigüedad efectiva o reconocida para integrarse en el Plan de Pensiones de RYLESA.

Disposición transitoria primera. Empleo.

En aplicación de lo previsto en el VI Acuerdo Marco relativo a la Garantía de Estabilidad en el Empleo y con sujeción a la legislación vigente en materia laboral, se mantiene y prorroga el Plan de acceso a la Jubilación Parcial a la edad de 60 años, de todos los trabajadores de Repsol YPF Lubricantes y Especialidades, S.A., establecido por acuerdo colectivo de fecha 13 de mayo de 2009, siendo el mismo de aplicación a todos los trabajadores que cumplan los requisitos de edad, antigüedad en la empresa, período de cotización y porcentaje de la jornada en contrato a tiempo parcial, etc. establecidos en el citado Plan, desde el inicio de la vigencia del presente Acuerdo hasta la fecha límite establecida por la normativa de aplicación para poder acogerse a dicha modalidad de jubilación con arreglo a las condiciones establecidas en el Plan.

Se reproduce a continuación en el Plan de Acceso a la Jubilación Parcial a la edad

de 60 años objeto de la presente prórroga:

? Personas afectadas:

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 artículo 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.

? Período 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 o 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 % o 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 % o 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 o 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.

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 especialista técnico, mando intermedio y técnico medio.

■ Especialista técnico con mandos intermedios y técnicos medios.

■ Mando intermedio con técnico medio.

■ Técnico medio con técnico superior.

(Se anexa acta de prórroga de la jubilación parcial de fecha 13 de mayo de 2009):

Acta de la reunión de la Comisión Negociadora del V Acuerdo Marco, sobre el establecimiento de un sistema de acceso a la jubilación parcial

Por Fia-UGT:

Don Jesús Álvarez Montaño.

Don Daniel Navarro Moreno.

Don Miguel Á. Pacheco Valverde.

Don Jenaro Prendes Alcoba.

Don Carlos Valdivieso Quintela.

Por Fiteqa-CC.OO.:

Don Francisco Barahona Corrales.

Don Segundo Galán Corchero.

Don Josep M.ª Gasol Vallvé.

Don Rafael Martínez Parras.

Don Alfredo Orella Barrios.

Por el Grupo Repsol Ypf:

Don Ángel Alcubierre Bergés.

Don Luis Botas Díaz.

Doña María Dolores Estrada García.

Doña Inmaculada Girela Rejón.

Don José A. Lacruz Martín.

Don Jaime Martínez López.

Doña Patricia Sanz Madroño.

Don Francisco Segura Páez.

En Madrid, siendo las 12:00 horas del día 13 de mayo de 2009, se reúnen las personas arriba referenciadas, en las representaciones que ostentan, como componentes de la Comisión negociadora del V Acuerdo Marco del Grupo Repsol YPF.

Exponen:

Base Documental sobre Negociación Colectiva
Unión General de Trabajadores de Andalucía

Que ambas, partes, conscientes de la necesidad de acometer en todas las empresas del Grupo Repsol YPF una adecuación de la plantilla a las nuevas exigencias técnicas y productivas, permitiendo el acceso a la jubilación parcial de las personas que cumplan las condiciones exigidas por la legislación vigente y el relevo de éstas a través de la contratación externa,

Acuerdan:

Con sujeción a la legislación vigente en material laboral, el establecimiento de un Plan que permita el acceso a la jubilación parcial a la edad de 60 años, de todos los trabajadores de las empresas del Grupo Repsol YPF en que es de aplicación el V Acuerdo Marco, de acuerdo con las siguientes condiciones:

Personas afectadas:

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 artículo 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.

? Período 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 % o 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 que le sea aplicable.

Igualmente mantendrán, en su caso, el seguro o la ayuda por asistencia sanitaria,

las aportaciones al plan de pensiones, y los beneficios sociales contemplados en sus respectivos convenios colectivos, 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 fallecimient o 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, afecto de 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, 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:

Las especiales características de las empresas del Grupo Repsol YPF en lo relativo a las exigencias de seguridad de los procesos y la necesidad de capacitación imprescindible de los trabajadores para el desarrollo de las tareas, hacen que las sustituciones que hayan de realizarse en los grupos profesionales de mayor cualificación deban necesariamente nutrirse de entre los grupos profesionales de menor cualificación de conformidad con lo establecido en las reglas de promoción y movilidad funcional que cada convenio colectivo desarrolla.

En base a lo anterior, los contratos de relevo que se originen con motivo de las

jubilaciones parciales que se produzca 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:

Repsol Petróleo (y empresas que se rijan por su convenio):

Oficial cualificado con Técnico ayudante, Mando Intermedio y Técnico Medio.

Técnicos Ayudantes con Mandos Intermedios y Técnicos Medios.

Mando Intermedio con Técnico Medio.

Técnico Medio con Técnico Superior.

Repsol Química (y empresas que se rijan por su convenio):

Oficial cualificado con Especialista Técnico, Mando Intermedio y Técnico Medio.

Especialista Técnico con Mandos Intermedios y Técnicos Medios.

Mando Intermedio con Técnico Medio.

Técnico Medio con Técnico Superior.

Repsol Comercial:

Operario con Técnico ayudante y Mando Intermedio.

Administrativo con Técnico de grado medio.

Técnico Ayudante con Mando Intermedio.

Técnico Medio con Técnico Superior.

Repsol Butano:

Operarios con Especialistas Técnicos.

Administrativos con Ayudantes técnicos y Técnicos de grado medio.

Ayudantes Técnicos con Técnicos de grado medio.

Técnicos de grado medio con Técnicos de grado superior.

RYLESA (acuerdo complementario al C.G.I.Q.):

Oficial cualificado con Técnico Ayudante, Mando Intermedio y Técnico Medio.

Técnicos Ayudantes con Mandos Intermedios y Técnicos Medios.

Mando Intermedio con Técnico Medio.

Técnico Medio con Técnico Superior.

CampsaRed:

Expendedor vendedor con Engrasador, Montador, Lavador, Expendedor, Encargado de turno y Encargado General.

Auxiliar Administrativo con Administrativo, Oficial Administrativo y Jefe Administrativo.

Técnico Medio con Técnico Superior.

Convenio General de la Industria Química:

Grupo 3 con Grupo 4, Grupo 5 y Grupo 6.

Grupo 4 con Grupo 5 y Grupo 6.

Grupo 6 con Grupo 7 y Grupo 8 y Grupo 0.

Repsol YPF, S.A.:

Oficial Cualificado con Mando Intermedio y Técnico Medio.

Técnico Ayudante con Técnico Medio.

Administrativo con Técnico Medio.

Técnico Medio con Técnico Superior.

Repsol Exploración y RIPSA:

Administrativos con Técnicos Ayudantes y con Técnicos.

Operarios con Técnicos Ayudantes.

Operarios con Técnicos.

Técnico Medio con Técnico Superior.

General Química:

Técnico Medio con Técnico Superior.

Mando Intermedio con Técnico Medio.

Especialistas Técnico, Administrativos y Oficiales Cualificados con Mandos Intermedios y Técnicos Medios.

La Comisión de Seguimiento del V Acuerdo Marco tendrá capacidad para establecer, a estos efectos, la equivalencia de Grupos Profesionales de empresas no contempladas en este Acta e incluidas en el ámbito de aplicación del V Acuerdo Marco.

Y en prueba de conformidad firman la presente en lugar y fecha indicados.

Disposición transitoria segunda. Comisiones de trabajo.

Ambas partes acuerdan dar traslado a la Comisión Mixta las conclusiones de las siguientes Comisiones de trabajo constituidas al amparo del VI Acuerdo Marco.

Problemática del aseguramiento en los planes de pensiones del Grupo.

Unificación de las infracciones laborales y el procedimiento sancionador.

Desarrollo de un sistema de evaluación.

ANEXO I

Distribución por niveles retributivos según grupo profesionales

Grupo profesional	Nivel de Entrada	Nivel básico	Niveles de desarrollo	
Técnicos Superiores	7B	6B	5A	1B
Técnicos Medios	8B	7B	6A	2B
Mandos Intermedios	9B	8B	7A	3B
Técnicos Ayudantes	10B	9B	8A	4B
Administrativos	11B	10B	9A	5B
Oficiales Cualificados	11B	10B	9A	6B
Operarios	12B	11B	10A	7B

ANEXO II

Tabla de niveles salariales y plus convenio

Tabla de salarios base

Artículo 32.1.

Nivel	Importe anual – Euros	Nivel	Importe anual – Euros
1B	43.580,37	7B	24.605,45
1ª	41.570,95	7A	23.477,64
2B	39.618,52	8B	22.370,42
2A	37.787,37	8A	21.570,37
3B	36.016,84	9B	20.559,12
3A	34.349,39	9A	19.784,48
4B	32. 748,65	10B	18.912,12
4A	31.226,73	10A	18.102,06
5B	29.771,49	11B	17.754,54
5A	28.389,02	12B	16.140,49
6B	27.065,99	6A	25.818,14

Plus Convenio

Artículo 32.2

Nivel	Máximo – Euros	Mínimo – Euros	Nivel	Máximo – Euros	Mínimo – Euros
1B	15.257,90	2.293,71	7B	8.611,91	1.294, 98
1A	14.564,17	2.187,94	7A	8.217,17	1.235,63
2B	13.870,44	2.085,19	8B	7.829,65	1.177,36
2A	13.240,15	1.988,81	8A	7.549,63	1.135,25
3B	12.601,59	1.895,62	9B	7.195,69	1.082,03
3A	12.036,13	1.807,86	9A	6.924,57	1.041,26

Nivel	Máximo – Euros	Mínimo – Euros	Nivel	Máximo – Euros	Mínimo – Euros
4B	11.463,76	1.723,61	10B	6.619,24	995,35
4A	10.942,44	1.643,52	10A	6.335,72	952,71

5B	10.421,10	1.566,92	11B	6.214,09	934,42
5A	9.946,66	1.494,17	12B	5.649,17	849,47
6B	9.473,61	1.424,53	6A	9.043,29	1.358,86

ANEXO III

Horas extras

Artículo 32.6.

Nivel	Base – Euros	Extra – Euros	Nivel	Base – Euros	Extra – Euros
1B	26,43	46,24	7B	14,92	26,11
1A	25,21	44,11	7A	14,24	24,91
2B	24,02	42,04	8B	13,56	23,74
2A	22,91	40,10	8A	12,94	22,64
3B	21,84	38,22	9B	12,33	21,58
3A	20,83	36,45	9A	11,77	20,59
4B	19,86	34,75	10B	11,21	19,62
4A	18,93	33,14	10A	10, 70	18,73
5B	18,05	31,59	11B	10,19	17,84
5A	17,21	30,12	12B	9,27	16,22
6B	16,41	28,72	6A	15,65	27,40

ANEXO IV

Trabajos de superior categoría

Artículo 20.

Nivel	Importe – Euros	Nivel	Importe – Euros
2B	19,31	7B	11,99
2A	18,44	7A	11,41
3B	17,55	8B	10,89
3A	16,75	8A	9,29
4B	15,93	9B	8, 83

4A	15,22	9A	8,70
5B	14,51	10B	8,03
5A	13,83	10A	8,20
6B	13,18	11B	5,64
6A	12,53	12B	7,87

ANEXO V

Incentivos a la formación

Artículo 31.7

Nivel	Importe – Euros	Nivel	Importe
1B	46,25	7B	26,10
1A	44,11	7A	24,91
2B	42,05	8B	23,74
2A	40,09	8A	22,65
3B	38,22	9B	21,58
3A	36,45	9A	20,59
4B	34,75	10B	19,62
4A	33,13	10A	18,73
5B	31,59	11B	17,84
5A	30,12	12B	16,22
6B	28,72	6A	27,39

ANEXO VI

Norma de desarrollo profesional (DCP's)

1. Objetivo.

Esta norma regula el sistema de promoción interna mediante el Desarrollo de Carreras Profesionales (en adelante, DCP's), quedando derogada toda la normativa aplicable hasta la fecha a esta materia.

2. Definición.

Una DCP es el proceso que permite el desarrollo de las competencias del personal sobre la base de las necesidades existentes o futuras de la organización, así como favorecer y estimular la promoción profesional.

La implantación de este sistema trata de conjugar el desarrollo profesional de los trabajadores con las necesidades de la empresa. En consecuencia, el sistema busca:

I. Desarrollar las competencias de los trabajadores en la propia profesión y en otras, elevando su motivación personal y profesional.

II. Optimizar la respuesta a las necesidades organizativas.

III. Elevar la productividad por medio de la mejora de la capacitación profesional de los trabajadores.

IV. Mejorar la capacidad de la empresa para adaptarse a exigencias futuras.

V. La potenciación de las competencias profesionales y la aportación individual, a fin de responder a la naturaleza y características de los objetivos que tiene que alcanzar la organización, en las condiciones adecuadas de eficacia, productividad y competitividad.

3. Ámbito de aplicación.

El ámbito de aplicación está constituido por todos los trabajadores de Rylesa a los que les aplica el C.I.Q., respetando las condiciones más beneficiosas que pudieran existir a título personal.

4. Modalidades.

4.1 En el mismo grupo profesional (Horizontales):

4.1.1 Asunción de nuevas responsabilidades.

Conocimiento y desempeño de otra posición dentro del mismo Grupo Profesional.

4.1.2 Desempeño.

Desarrollo de las tareas y funciones del propio Grupo Profesional al que se pertenece, alcanzando más altos grados de cualificación en un Área o técnicas concretas, mayor contribución a los resultados, amplia autonomía e iniciativa, así como mayor eficiencia.

Niveles de desempeño superior sostenidos en el tiempo y validados por la evaluación de desempeño podrán ser reconocidos a través de los niveles de desarrollo profesional de acuerdo con el procedimiento (DCP's).

El nivel de desempeño se medirá de acuerdo a un Sistema de Evaluación propuesto por la Dirección de la Empresa y que incluirá una valoración de las competencias técnicas y genéricas más relevantes para cada puesto de trabajo.

4.2 Funciones de distinto grupo profesional y nivel básico superior (verticales):

Conocimiento y desempeño, cuando las necesidades organizativas u operativas lo requieran, de funciones de un grupo profesional distinto y de nivel básico superior.

Se distinguen dos casos:

Desempeño temporal. Realización temporal de las funciones de grupo profesional distinto y nivel básico superior, pudiendo llegar a cubrir permanentemente la vacante cuando ésta sea definitiva.

Desempeño definitivo. Realización permanente de las funciones, cuando se produzca la cobertura de una vacante definitiva.

5. Procedimiento.

Los Desarrollos de Carrera Profesional se programarán en razón de las necesidades organizativas de la Empresa y a las disponibilidades presupuestarias.

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

Estas acciones se realizarán de acuerdo al siguiente procedimiento:

1. Aprobación del Programa de Desarrollo de Carreras Profesionales por la Comisión Mixta, determinándose:

Disponibilidades presupuestarias.

Las necesidades organizativas que pretenden cubrirse con los DCP’s.

El objetivo de los DCP’s (asunción de nuevas responsabilidades y funciones, reconocimiento de especial desempeño, flexibilidad).

El número de participantes en la acción.

El tratamiento económico.

2. Publicación en cada centro de trabajo de la convocatoria concreta de DCP.

a. Selección de participantes.

b. 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 incentivará la dedicación cuando se realice el curso fuera de la jornada, estableciendo previamente el tiempo máximo necesario para realizar la acción de formación teórica o de entrenamiento en el puesto.

En cada caso, se articularán los instrumentos que permitan evaluar la adecuación de los programas y controlar el progreso de los participantes.

c. Puesta en práctica de los conocimientos.

3. Evaluación de la adecuación del desempeño al contenido y aportación requeridos:

Se realizará por el mando, arbitrándose los mecanismos que aseguren la aplicación correcta y homogénea de los instrumentos de medida.

Las evaluaciones serán contrastadas y analizadas con los interesados.

Las evaluaciones tendrán carácter de estricta reserva.

Durante las acciones de Desarrollo Profesional se efectuarán las evaluaciones requeridas.

4. Consolidación del nuevo contenido y aportación del puesto de trabajo.

5. Aplicación del tratamiento económico: de acuerdo a las condiciones que se definan.

En las DCP’s de desempeño no tendrá lugar este procedimiento salvo, el punto uno del mismo (aprobación por la Comisión Mixta).

6. Procedimiento de participación.

Será competencia de la Comisión Mixta firmante de este acuerdo:

Conocer e informar, con carácter previo a su aprobación, los programas de desarrollo de promoción profesional elaborado y definido por la Dirección en base a las necesidades organizativas y prioridades de la organización.

Estudiar el diseño de las acciones aprobadas: Requisitos, fases, programas básicos de formación, y tratamiento económico de las mismas.

Comprobar que el cumplimiento de las distintas acciones se ajusta a lo acordado por las partes y a la programación previa realizada en cada caso.

Analizar y proponer soluciones a la Dirección sobre las cuestiones que pudieran suscitarse en la aplicación de las distintas acciones y sobre posibles mejoras en el desarrollo del sistema.

Realizar propuestas encaminadas a favorecer el desarrollo del sistema.

Diseñar el instrumento o instrumentos de evaluación del desempeño a utilizar por el mando.

Velar por la no discriminación del trabajador para su acceso al sistema, o por su pertenencia al mismo.

Conocer e informar, en su caso, con carácter previo a su aprobación, el encuadramiento de los puestos en los distintos Grupos Profesionales.

7. Tratamiento económico.

Se distinguen los siguientes supuestos:

DCP's Horizontales: aquellos Desarrollos Profesionales de las modalidades de reconocimiento de desempeño y asunción de nuevas responsabilidades. En estos supuestos al trabajador que obtenga el DCP se le asignará un subnivel del vigente Acuerdo.

DCP's Verticales:

? Temporales: aquellos Desarrollos Profesionales de la modalidad de realización temporal de las funciones de grupo profesional distinto y nivel básico superior. En este supuesto se asignará un nivel salarial.

? Definitivas: aquellos Desarrollos Profesionales de la modalidad de realización permanente de las funciones, cuando se produzca la cobertura de una vacante definitiva. En este supuesto, se asignará el nivel básico del nuevo grupo profesional, salvo que su nivel salarial fuera igual o superior en cuyo caso se le asignará un nivel salarial superior del vigente Acuerdo consolidando el Grupo Profesional Superior.

En el supuesto que la diferencia entre el nivel de la persona y el básico del nuevo grupo sea de medio nivel, percibirá un nivel mas del que tiene asignado en el momento de la cobertura definitiva de la vacante.

Asimismo, si un empleado ya tuviera un DCP de carácter temporal y surgiera la vacante del mismo grupo que las funciones de la DCP temporal, se asignará el nivel básico del nuevo grupo profesional. Si su nivel salarial fuera igual o superior

no tendrá más efectos económicos.

En el supuesto excepcional de que el empleado se encontrarse en nivel de entrada de su Grupo profesional por no haber transcurrido lo dos años de permanencia, una vez transcurridos estos se le asignará un nivel más al consolidado por el DCP excepto si dicho nivel conseguido por la DCP hubiera sido el mismo estando en nivel básico o en nivel de entrada.

ANEXO VII

Personal excluido de convenio no directivo. retorno al ámbito de aplicación del acuerdo complementario

La reincorporación al ámbito de aplicación del Acuerdo Complementario por parte del personal excluido no directivo (o que proviniera de dicha situación, en cuyo caso se regirá por lo previsto en su contrato) se producirá sin merma de la retribución fija del trabajador, mediante la asignación del grupo y el nivel de convenio cuyo salario base o salario base o salario asignado sumado el plus de antigüedad resultante de haber mantenido su cómputo durante todo el período de permanencia como excluido de convenio al resto de los 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 de existir compromisos anteriores más beneficiosos para el trabajador, se estudiará de forma individual para adaptarlo a este acuerdo con respeto a las mejoras contempladas en dichos compromisos.

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

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

nuevo concepto se reducirá en la cuantía precisa para no superar a dicho límite.

Lo dispuesto en esta disposición es de aplicación a todo el personal excluido, con independencia de que anteriormente haya estado incluido o no dentro del ámbito personal de convenio.

Ejemplo de aplicación.

Situación de excluido de Convenio.

Salario básico: 55.600 euros.

Determinación del nivel de Convenio:

Nivel 1B:

	Euros
Salario asignado	37.681,79
Antigüedad 3 (quinquenios)	577,08
Plus Convenio	13.192.75
Total	51.451,62

Cálculo del complemento de retorno:

Complemento de retorno = 55.600,00 € – 51451,62 € = 4.148,38 €

Por lo tanto, la situación definitiva en convenio sería:

Nivel 1B:

	Euros
Salario asignado	37.681,79
Antigüedad 3 (quinquenios)	577,08
Plus Convenio	13.192,75
Complemento retorno	4.148,38
Total	55.600,00

Por último, si el trabajador a fecha de creación de los Planes de Pensiones ostentara la condición de excluido de convenio, el cálculo del nuevo concepto retributivo se realizaría de la forma siguiente:

	Salario computable – Euros	Aportación – Euros
Situación de excluido	55.600,00	5.726,00 (55.600,00€*10,3%)
Situación Convenio	55.600,00	2.985,72 (51.451,62€*5,37%)
Complemento P. Pensiones		2.740,28

.