

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

10049 *Resolución de 6 de julio de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VII Convenio colectivo de Repsol, SA.*

Visto el texto del VII Convenio colectivo de la empresa Repsol, S.A. (código de Convenio número 90016442012007), que fue suscrito, con fecha 31 de mayo de 2018, 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 STR, CC.OO.-Industria, FICA-UGT y Confederación de Cuadros y profesionales (CCP), 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 Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE del 24), 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 Trabajo 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, 6 de julio de 2018.—El Director General de Trabajo, P.S. (Real Decreto 703/2017, de 7 de julio), el Subdirector General de Programación y Actuación Administrativa, Juan Manuel Gutiérrez Hurtado.

VII CONVENIO COLECTIVO DE REPSOL, S.A.

TÍTULO I

Ámbito de aplicación y disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

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

Artículo 2. *Ámbito personal.*

Las condiciones laborales establecidas afectarán a todos los trabajadores que presten sus servicios en Repsol, S.A., incluyendo el colectivo no sujeto a tablas de Convenio, o se contraten durante la vigencia de este Convenio, con la excepción de aquellos que legal o contractualmente se rijan por otras condiciones.

Artículo 3. *Vigencia.*

El presente Convenio colectivo extenderá su vigencia desde el 1 de enero de 2017 hasta el 31 de diciembre del 2019, excepto en aquellas materias para las que se establezca expresamente una vigencia o retroactividad diferente.

Artículo 4. *Denuncia y prórroga.*

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

Sin perjuicio del carácter vinculante del IX Acuerdo marco, habida cuenta el Acuerdo adoptado por la Comisión Negociadora del acuerdo marco, las partes acuerdan aplicar la cláusula de ultra actividad prevista en el citado IX Acuerdo marco, conforme a lo siguiente:

Se acuerda, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 86 del Estatuto de los trabajadores, que una vez denunciado el Convenio colectivo, y concluida su duración pactada, éste tendrá la ultra actividad que resulte de aplicar las siguientes reglas:

- Dieciocho meses.
- O doce meses contados desde la firma del siguiente acuerdo marco del grupo Repsol, si éste plazo resultare mayor al anterior, con un límite máximo de veinticuatro meses contados desde la finalización de la vigencia del Convenio colectivo.

Lo dispuesto en el presente artículo se entiende sin perjuicio del pleno respeto por las partes del régimen legal y jurisprudencial aplicables en cada momento a la finalización de la vigencia del Convenio colectivo.

Artículo 5. *Comisión de Garantía.*

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

Esta Comisión, de carácter paritario, estará integrada por siete Vocales, designados por los sindicatos entre los miembros del Comité de empresa, con los asesores que se requieran, con voz y sin voto. La representación de la Dirección de la empresa no podrá exceder en número a la representación sindical.

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

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

Son funciones de esta Comisión:

1. Vigilancia de cumplimiento de lo pactado.
2. Actuar como órgano de interpretación, arbitraje y conciliación, con sometimiento, en caso de discrepancia, a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos de conformidad con lo previsto en el título XI del presente Convenio colectivo, sin perjuicio de la posibilidad de la reclamación ante la jurisdicción administrativa y contenciosa prevista en la legislación vigente.
3. La representación sindical en dicha Comisión, junto con el resto de representantes con derecho, si los hubiere, aunque no formen parte de la misma, tienen el carácter de representación legal de los trabajadores de la totalidad de la empresa. En defecto de la Comisión Negociadora y actuando por delegación de la misma, la Comisión de Garantía es el órgano competente para:
 - a) La designación y revocación de los representantes de los partícipes en la Comisión de Control del Plan de Pensiones mediante acuerdo de la mayoría de la representación social. Los representantes del promotor serán los designados al efecto en cada momento por los representantes de la empresa en el seno de la propia Comisión de Garantía.
 - b) Modificar las especificaciones del Plan de Pensiones, para lo que será preciso el acuerdo mayoritario de los Vocales de cada una de las dos partes representadas en la Comisión.
4. Estudio de los planes de carácter económico y financiero que afecten a la política laboral de la empresa.
5. La política de empleo y las relaciones laborales del conjunto de la empresa.

6. 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.

7. Emitir informes y elaborar propuestas relativas a los puntos enumerados en los puntos 5 y 6 anteriores, así como la estrategia de la organización del trabajo de la empresa de las que se recibirá respuesta en un tiempo razonable.

8. Seguimiento del Plan de Formación.

Artículo 6. *Reconocimiento de antigüedad.*

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

6.2 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 uno o varios contratos temporales, se computarán a efectos de tiempo de permanencia en el nivel de entrada, los períodos de contrato temporal, siempre que haya desempeñado funciones similares encuadradas en la misma actividad.

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

TÍTULO II

Capítulo salarial

Artículo 7. *Incremento anual.*

Se aplicarán los siguientes incrementos en cada uno de los años de vigencia del VII Convenio colectivo:

Año 2017: 2%.

Año 2018: 1,5%.

Año 2019: 1%.

7.1 Cláusula de revisión. En caso de que se produzca una desviación del IPC acumulado en los tres años de vigencia del presente Convenio colectivo, con respecto al incremento pactado en el IX Acuerdo marco, se actuará en la forma siguiente:

I. Si el resultado neto ajustado (resultado neto recurrente a CCS) acumulado durante los tres años de vigencia del presente Convenio colectivo es igual o superior a 6.362 millones de euros:

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

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

En lo que hace referencia a los efectos retroactivos de la revisión, en ambos supuestos se calculará la diferencia entre la subida inicialmente acordada para cada uno de los tres años de vigencia y la que hubiera resultado de aplicar el IPC. De arrojar el IPC acumulado

un saldo a favor del trabajador respecto del incremento acumulado pactado, el importe resultante de la suma de las diferencias positivas o negativas de cada uno de los tres años se abonará en un pago único, una vez conocido el dato. Si el importe final resultante arrojará un saldo negativo no se practicará regularización.

II. Si el resultado neto ajustado (resultado neto recurrente a CCS) acumulado durante los tres años de vigencia del IX Acuerdo marco fuera inferior a 6.362 millones de euros:

– En el supuesto de que el IPC acumulado en los tres años de vigencia del presente Convenio colectivo fuera superior al 4,5% y el resultado neto ajustado (resultado neto recurrente a CCS) acumulado durante los tres años de vigencia del IX Acuerdo marco fuera inferior a 4.500 millones de euros, no procederá aplicar revisión alguna de las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2019, ni de los años anteriores. En este mismo caso de IPC acumulado superior al pactado, si el resultado neto ajustado (resultado neto recurrente a CCS) acumulado durante los tres años de vigencia del IX Acuerdo marco fuera superior a dicha cantidad e inferior a 6.362 millones de euros, se revisarán las tablas a fecha 31 de diciembre de 2019 de manera proporcional al resultado neto ajustado obtenido, correspondiendo a 4.500 millones de euros el 0% de la diferencia del IPC y a 6.362 millones de euros el 100%.

– En el supuesto de que el IPC acumulado en los tres años de vigencia del presente Convenio colectivo fuera inferior al 4,5%, se revisarán las tablas salariales, reduciendo el 100% de la diferencia entre ambas las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2019 y que servirán de referencia para la revisión salarial a efectuar, en su caso, en el año 2020.

Esta regularización de tablas no tendrá efectos retroactivos.

Artículo 8. *Retribución variable por objetivos.*

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

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

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

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

Se acuerda destinar a la retribución variable por objetivos un porcentaje del salario base máximo alcanzable, en cada uno de los tres años de vigencia del presente Convenio colectivo, que se aplicará de la siguiente forma.

Año 2017: 4% sobre cumplimiento de objetivos de Unidad.

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

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

Objetivos de Unidad:

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

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

La definición de los objetivos se realizará considerando que:

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

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

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

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

• Seguimiento global del sistema de objetivos de Unidad: La Comisión de Política Industrial del IX Acuerdo marco actuará como órgano de seguimiento, a nivel global, del sistema de retribución variable por objetivos.

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

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

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

c) En el supuesto de que una Unidad organizativa no hubiera alcanzado un grado de consecución global del conjunto de los objetivos del 50%, en el seno de la Comisión de

Garantía del Convenio se analizarán los hechos y circunstancias que hubieran concurrido y, en su caso, se propondrá a la Dirección la adopción de las medidas que pudieran resultar razonables a la vista de las causas que motivaron el insuficiente grado de consecución.

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

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

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

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

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

Artículo 9. *Deslizamientos por antigüedad.*

Se aplicará en cada ejercicio el incremento indicado a la masa salarial de igual forma a la practicada en los Convenios colectivos precedentes.

Artículo 10. *Masa salarial.*

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

Artículo 11. *Retribuciones variables de personal de Convenio y planes de nuevos profesionales.*

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

TÍTULO III

Plan de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las empresas del grupo Repsol

Artículo 12. *Objetivos, acciones, comisión de seguimiento, recursos y vigencia del plan de igualdad.*

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

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

12.2 **Acciones a adoptar.**

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

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

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

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

Se incorpora como anexo IV la guía explicativa sobre conductas de acoso que la Mesa de Igualdad elaboró en el año 2011 para definir dichos comportamientos y prevenir los mismos dentro de nuestro entorno laboral.

12.3 Acciones ya cerradas en el plan de igualdad. La Mesa de Igualdad ha elaborado en los últimos años, en cumplimiento de los compromisos adquiridos en Planes de Igualdad anteriores, el código de buenas prácticas en materia de igualdad y conciliación con el objetivo de evitar discriminaciones y favorecer la igualdad de oportunidades en las empresas del grupo Repsol. El contenido de este código de buenas prácticas, es un referente en la gestión de las personas, 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.

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

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

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

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

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

Artículo 13. *Políticas de igualdad de oportunidades, integración y diversidad.*

13.1 Disposiciones generales. Las partes firmantes del IX Acuerdo marco del grupo Repsol, impulsarán el análisis y la promoción de iniciativas que respondan a cuestiones relacionadas con el principio de «Igualdad de oportunidades», y adoptarán políticas activas de integración y diversidad. En este sentido, ambas partes llegan a los siguientes acuerdos:

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

13.2 Reserva de puestos de trabajo para trabajadores con discapacidad. Por otro lado, los firmantes del presente acuerdo asumen el compromiso de continuar impulsando la inserción laboral de las personas con discapacidad reconocida, dando prioridad a la contratación directa por las empresas a las que es de aplicación el IX Acuerdo marco. Durante la vigencia del mismo los firmantes velarán por mantener la contratación directa de personas con discapacidad reconocida 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 discapacidad reconocida 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.

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

Artículo 14. *Medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.*

Las partes firmantes del VII Convenio colectivo, 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:

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

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

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

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

14.2.1 Tipos de reducción de jornada.

a) Por motivos familiares. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o persona con discapacidad, que no desempeña actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo conforme a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores, con la disminución proporcional del salario entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

En el caso de los empleados que trabajen en régimen de turnos, la ampliación desde los doce a los catorce años del menor estará condicionada a su acumulación desde el inicio

de la reducción en los términos establecidos en el protocolo de reducción de jornada para personal en régimen de 2/3 turnos de lunes a domingo en el grupo Repsol, salvo que a juicio de la compañía la acumulación no sea posible, debido a las dificultades organizativas que por las especiales características del régimen de trabajo implica la organización del trabajo. Los empleados en régimen de turnos que estuvieran en situación de reducción de jornada por esta causa a la entrada en vigor de este apartado, tendrán derecho a esta ampliación siempre que a dicha fecha ya vengán acumulando o soliciten la acumulación dentro de los treinta días siguientes a su entrada en vigor, y mantengan la misma hasta su finalización.

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

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

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

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

c) Por tratamiento oncológico. Los trabajadores que acrediten estar en tratamiento oncológico, para los periodos en que su tratamiento permita su reincorporación al trabajo, podrán solicitar una reducción de jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario, entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Asimismo, para facilitar su progresiva incorporación a la jornada de trabajo a tiempo completo una vez finalizado el tratamiento, podrán solicitar una nueva reducción de iguales características durante un periodo adicional máximo de 6 meses.

d) Por enfermedad crónica que no determine la declaración de incapacidad. Podrá concederse igualmente reducción de jornada diaria, con la disminución proporcional del salario, entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, a los trabajadores que tengan algún tipo de enfermedad crónica no susceptible de incapacidad temporal con el informe favorable del servicio médico de empresa y en tanto en cuanto se sigan dando las circunstancias necesarias.

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

14.2.2 Protocolo de reducción de jornada para personal en régimen de 2/3 turnos de lunes a domingo. Dada la especificidad del trabajo a turnos, donde las circunstancias de la prestación laboral tienen lugar, en ciclos productivos habitualmente continuos, y dado el especial empeño de impulsar la conciliación de la vida laboral y personal de los trabajadores y trabajadoras, las partes firmantes del VIII acuerdo marco, acuerdan 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 de

las Unidades de Negocio a la que corresponden. La Dirección de la empresa manifiesta su compromiso de impulsar y publicitar estas 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) Solicitud de acumulación de reducción de jornada de trabajadores o trabajadoras a turnos. La persona en régimen de trabajo continuo de turnos, podrá optar voluntariamente por sustituir la reducción diaria del párrafo anterior, por el sistema que se explicita a continuación.

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

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

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

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

14.3 Permiso por maternidad. Se complementará la prestación por maternidad hasta el 100% del salario real.

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 el empleado cumpla con el requisito de dos años de antigüedad en la empresa, éste podrá solicitar el disfrute del permiso por maternidad a tiempo parcial, en cuyo caso la jornada realizada a tiempo parcial no podrá ser inferior al 50%. En el caso de parto, la madre no podrá hacer uso de esta modalidad de permiso a tiempo parcial durante las seis semanas inmediatas posteriores al mismo, que serán de descanso obligatorio.

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

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

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.

14.4 Permiso por paternidad y licencia por nacimiento de hijo/hija. El trabajador, tendrá derecho a la suspensión del contrato establecida en el Estatuto de los trabajadores para este supuesto.

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

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

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.

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

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

14.5 Excedencias. En cualquier tipo de excedencia, la petición de reingreso deberá solicitarse al menos con treinta días de antelación, sin perjuicio de lo que específicamente se disponga en la ley. En las excedencias voluntarias previstas en el artículo 46.2 del Estatuto de los trabajadores, el incumplimiento de la antelación mínima requerida comportará el cese definitivo en la empresa a todos los efectos.

Excedencia por cuidado de familiares

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

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

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

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

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

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

14.6 Permisos no retribuidos.

14.6.1 Permiso no retribuido por 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 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.

14.6.2 Permiso no retribuido por hospitalización o enfermedad grave del cónyuge o persona en convivencia de hecho, hijos o parientes hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad. Podrá solicitar este permiso aquel trabajador, 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 al 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.

14.6.3 Permiso no retribuido por motivos personales. Podrá solicitar este permiso aquel trabajador, hombre o mujer, que cumpla con el requisito de un año de antigüedad en la empresa siempre que lo solicite con una antelación mínima de quince días. Este permiso será como mínimo de quince días y como máximo de tres meses. 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.

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

14.7 Equiparación pareja de hecho. Se reconoce 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. 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.

- Beneficiario de póliza médica.
- 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.

14.8 Medidas de flexibilidad horaria y jornada. Flexibilidad horaria en situaciones de familiares con dependencia severa.

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

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

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

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

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

14.9 Principios del derecho a la desconexión fuera del tiempo de trabajo. En el marco de una adecuada gestión del principio de conciliación de vida privada y vida profesional, la

Mesa de Igualdad del acuerdo marco analizará en el seno de la empresa esta materia e identificará, en su caso, posibles buenas prácticas y recomendaciones acerca del uso de herramientas digitales de comunicación.

Artículo 15. *Protección a las víctimas de violencia en el entorno familiar.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 16. *Protocolo de prevención contra el acoso.*

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

El objetivo de este protocolo, es definir las pautas que permitan a las personas que trabajamos en el grupo identificar una potencial situación de acoso moral, sexual o por

razón de sexo, con el fin de solventar situaciones discriminatorias y, en su caso, minimizar sus consecuencias, garantizando los derechos de las personas.

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

- Contenido del protocolo contra el acoso:

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

La finalidad de este protocolo es evitar que se produzcan situaciones de acoso moral, sexual o por razón de sexo, al ser estas conductas vulneradoras de la dignidad son nocivas para el entorno laboral y generadoras de efectos indeseables para la salud, y para la confianza y autoestima de las personas.

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

2. Definiciones.

- 2.1 Acoso moral o psicológico (mobbing). Toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de forma sistemática o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona, a la que se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

- 2.1.1 Tipos de acoso moral:

Descendente: Es el que se produce entre una persona con un cargo superior hacia otra con un cargo inferior en la estructura organizativa.

Horizontal: Es el que se produce entre personas del mismo nivel jerárquico.

Ascendente: Es el que se produce entre una persona con un cargo inferior hacia otra con un cargo superior.

- 2.2 Acoso por razón de sexo. Se define como «cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, de forma sistemática o recurrente, dirigido contra una persona por razón de su sexo, y que se dé con el propósito, o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Cuando dicho acoso sea de índole sexual se considerará acoso sexual.

3. Medidas preventivas de acoso moral. Repsol se compromete a fomentar el respeto y la consideración entre todas las personas que trabajan en el grupo. Para ello se realizarán campañas de comunicación, se promoverá formación específica y se realizarán las acciones que en cada momento se estimen necesarias para el cumplimiento de los fines de este protocolo.

4. Procedimiento de actuación.

- 4.1 Procedimiento de denuncia. La denuncia se deberá realizar por escrito. Podrá realizarla cualquier trabajador que se considere sujeto pasivo de acoso o una tercera persona que tenga conocimiento de los hechos. La persona que denuncie debe quedar identificada.

La denuncia escrita se enviará por correo electrónico a protocoloacoso@repsol.com, o por cualquier otro medio a través del cual quede constancia de su entrega, a la atención de cualquiera de las personas que integran el Comisión de investigación de Acoso, que la

estudiará e investigará. La denuncia deberá contener la siguiente información: identificación de la persona potencial agresora, personas implicadas, tipo de conducta, fechas y lugares en los que se produjeron las conductas, posibles testigos y cualquier otra información que pueda resultar relevante.

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

Durante las fases de procedimiento formal e informal que se señalan a continuación, estará presente una persona de cada representación sindical firmante del presente acuerdo marco.

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

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

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

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

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

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

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

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

Las denuncias, falsos alegatos o declaraciones que se demuestren como no honestas o dolosas, podrán ser constitutivas igualmente de actuación disciplinaria. En este caso, la Comisión dará traslado al Director de Relaciones Laborales, Gestión Jurídico Laboral y Salud en el Trabajo de los hechos que entienda que deben ser objeto de una investigación.

6. **Seguimiento.** El seguimiento de las denuncias se realizará en la Mesa de Igualdad de Oportunidades del IX Acuerdo marco del grupo Repsol, con plena garantía de confidencialidad. En las comunicaciones realizadas durante el procedimiento, se recurrirá a un número de expediente, omitiéndose el nombre de la persona objeto del acoso.

Acción preventiva: Se recoge en el anexo IV del presente Convenio colectivo la Guía de Prevención de Conductas de Acoso elaborada por la Mesa de Igualdad.

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

1. **Información y sensibilización.** Lanzamiento de una campaña informativa para enseñar cómo se puede advertir una situación de acoso, para informar de sus derechos y

de los recursos con los que cuentan las personas que trabajan en el grupo, así como del protocolo de acoso.

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

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

Artículo 17. *Acuerdo de teletrabajo.*

17.1 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, y a propuesta de la Mesa de Igualdad del grupo Repsol, firmaron el acuerdo de implantación progresiva de teletrabajo en fecha 8 de mayo de 2009.

Las partes firmantes del acuerdo marco del grupo Repsol, pretenden seguir avanzando de modo progresivo y desde el seno de la Comisión, en esta 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 las situaciones de teletrabajo en cualquier momento, pudiendo volver todos los teletrabajadores a desarrollar permanentemente su trabajo en los locales del empleador.

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

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

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

Se definen 5 modalidades de teletrabajo:

- Un día a la semana.
- Dos días a la semana.
- Tres días a la semana.
- 20% de la jornada diaria.

Dos tardes a la semana y la jornada del viernes El empleado/empleada que decida participar, deberá consensuar con su superior jerárquico la modalidad en que va a desarrollar teletrabajo. Las solicitudes de teletrabajo deberán tramitarse conforme al procedimiento establecido por la compañía.

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

17.3 Requisitos básicos para poder realizar teletrabajo.

1. Organizativos/puesto de trabajo: se valorará si el puesto de trabajo es parcialmente teletrabajable por la Dirección de la empresa.

2. 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, todo trabajador acogido a la reducción de jornada por motivos familiares, tratamiento oncológico o enfermedad crónica, podrá acogerse al teletrabajo en cualquiera de sus modalidades, si bien en ningún caso el tiempo de presencia en oficina podrá ser inferior a las horas equivalentes a dos días a la semana en jornada completa.

Competencias:

Conocimiento suficiente del puesto o Dirección (un año mínimo en el 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.

3. 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.

1) 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.

2) 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 de Igualdad del acuerdo marco, un informe trimestral de seguimiento del Programa de Teletrabajo.

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

TÍTULO IV

Empleo

Artículo 18. *Garantía de estabilidad en el empleo.*

Las partes firmantes del VII Convenio colectivo acuerdan la garantía de estabilidad en el empleo de las trabajadoras y trabajadores de Repsol, S.A. Ello supone el compromiso de utilización de mecanismos no traumáticos en la consecución del objetivo de adaptación de plantillas en el conjunto del grupo.

Artículo 19. *Análisis de plantillas objetivo.*

A lo largo del año, se procederá al análisis, a través de los mecanismos de participación sindical establecidos, de la evolución del volumen de empleo durante los años 2017, 2018 y 2019 en el grupo Repsol dentro del ámbito de aplicación del acuerdo marco, profundizando en la información y justificación objetiva sobre las previsiones de plantilla, con datos tales como, posibles bajas y altas en la empresa, tipos de contratación y fundamentación de los mismos, inversiones previstas que tengan incidencia sobre el empleo, posible amortización y creación de puestos de trabajo, contratación de servicios y necesidad de los mismos, medidas concretas para la reducción del trabajo extraordinario, determinación, si la hubiera, del personal disponible y propuestas para su acoplamiento en puestos de estructura, movilidades previstas a nivel de empresa e interempresas, si es que las mismas son necesarias, etc.

Cuando se produzcan cambios significativos en las previsiones, se informará a la Comisión de Seguimiento del IX Acuerdo marco, quien determinará, en su caso, la conveniencia de proceder a su análisis en la forma establecida en este artículo.

Artículo 20. *Contrato de interinidad.*

Sin perjuicio de lo establecido en el apartado c) del artículo 15 del Estatuto de los trabajadores, el contrato de interinidad podrá concertarse para sustituir a trabajadores que estén disfrutando sus vacaciones.

Artículo 21. *Cobertura de vacantes.*

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

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

A los efectos antes indicados, se considerará generadora de horas extraordinarias, la vacante de un puesto de trabajo a tres turnos rotativos.

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

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

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

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

Asimismo, acuerdan extender las bolsas de empleo a aquellas actividades en que, con el debido nivel de formación del trabajador, sea posible su inmediata incorporación operativa al puesto de trabajo. Se extiende la participación sindical establecida en Convenio colectivo en materia de información y seguimiento sobre procesos de contratación a los programas de reclutamiento para la dotación de las bolsas de empleo.

En los procesos de selección para bolsas de empleo se admitirá que tomen parte en un segundo proceso todos aquellos aspirantes que no hubieran superado la prueba psicotécnica o la entrevista en el primer proceso en el que hubieran tomado parte, siempre que hubieran transcurrido al menos dos años.

La Comisión de Seguimiento del IX Acuerdo marco velará por el adecuado funcionamiento de las bolsas de empleo.

Artículo 22. *Contratos para la formación y el aprendizaje.*

El contrato de formación y aprendizaje tendrá como objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el adecuado desempeño de un oficio o de un puesto de trabajo de los enumerados en la disposición adicional 1.ª del IX Acuerdo marco.

Este contrato se podrá celebrar con trabajadores que cumplan con los requisitos de edad previstos en la legislación vigente en cada momento.

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

Artículo 23. *Contratos de servicios.*

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

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

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

En esta materia la Comisión de Seguimiento del IX Acuerdo marco tendrá las competencias establecidas en el capítulo sobre movilidad interempresas. Asimismo, la Comisión de Seguimiento del Convenio recibirá semestralmente información sobre los contratos de servicios, objeto del contrato y volumen de empleo.

Artículo 24. *Empresas de trabajo temporal.*

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

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

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

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

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

Artículo 25. *Movilidad interempresas en el grupo Repsol.*

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

La movilidad entre empresas del grupo Repsol podrá ser definitiva o temporal.

25.1 Movilidad definitiva.

Carácter de la asignación. Como criterio general, las movilidades interempresas serán de carácter voluntario para el trabajador. No obstante, cuando se den circunstancias muy

justificadas, la Comisión de Seguimiento del IX Acuerdo marco valorará las mismas y podrá decidir su carácter forzoso.

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

– Por decisión del trabajador, abono en la empresa de destino, como Complemento Personal. Este Complemento se actualizará anualmente en el mismo porcentaje en que se actualice el salario base, siendo absorbible por posibles aumentos retributivos derivados de ascensos.

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

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

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

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

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

25.2 Movilidad temporal.

Naturaleza. Comisión de servicios.

Supuestos. Proyectos, atender actividades coyunturales, cobertura provisional de puestos de trabajo, y servicios comunes para el conjunto de empresas del grupo, cubiertos con personal procedente de las mismas.

En su caso y durante la vigencia de las medidas excepcionales necesarias para afrontar los cambios en la previsión del volumen de empleo en el grupo anunciado por la empresa (2016-2018), para asignación de excedentes hasta que puedan ser recolocados definitivamente en la empresa de origen.

Requisitos.

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

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

Carácter. Será forzosa para el trabajador.

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

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

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

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

1. Gastos de traslado. Se considerarán como tales, los gastos de transporte de familiares y mudanza de enseres, entre la localidad de residencia de origen y la de destino.
2. Prestación por traslado. Cantidad a fondo perdido, a percibir en el momento del traslado. La cuantía total se determinará de acuerdo con los siguientes criterios:

- Trabajador-a: 11.057,18 euros brutos.
- Cónyuge o pareja de hecho: 3.317,10 euros brutos.
- Hijo: 1.658,56 euros brutos.

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

En el caso de traslado de un matrimonio o pareja en convivencia de hecho, ambos percibirán la parte de la prestación correspondiente al trabajador, ninguno percibirá la parte correspondiente al cónyuge o persona de convivencia de hecho, y sólo uno de ellos percibirá la correspondiente a hijos.

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

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

- a) Ayuda a fondo perdido de 26.531,58 euros brutos para la compra de vivienda, que, al igual que la prestación por traslado, tendría durante dos años el carácter de préstamo sin interés con las mismas salvedades que se establecen en el punto anterior. El trabajador deberá acreditar la compra de vivienda en el momento de optar por esta alternativa.

- b) Ayuda de alquiler de 442,29 euros brutos mensuales durante 7 años. Esta ayuda está condicionada al cambio efectivo y permanente de residencia por parte del trabajador afectado.

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

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

4. 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 55.094,50 euros.

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

5. 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 periodos, 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 2017. Esta revisión no resultará de aplicación a las ayudas concedidas, sino única y exclusivamente a efectos de determinar el importe fijo correspondiente para aquellos trabajadores que resulten afectados en años posteriores.

Artículo 26. *Movilidad en Repsol, S.A.*

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

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

El traslado podrá realizarse:

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

2. Por mutuo acuerdo de empresa y trabajador. Cuando el traslado se efectúe por mutuo acuerdo entre empresa y trabajador, serán de aplicación las condiciones previstas en el artículo 25.3

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 55 años y haya rechazado una primera propuesta/asignación.

Con ocasión del traslado del trabajador por decisión de la Dirección de la empresa, le serán de aplicación las condiciones establecidas en el artículo 25.3 (Cobertura de vacantes con movilidad geográfica) de este Convenio colectivo.

26.2 Desplazamiento temporal. El trabajador en esta situación percibirá los gastos de viaje y compensaciones vigentes en la empresa.

TÍTULO V

Sistema de clasificación profesional

Artículo 27. *Grupos profesionales y niveles salariales.*

27.1 Grupos profesionales. En función de las titulaciones o aptitudes profesionales, y contenido general de la prestación, se establecerán los siguientes grupos profesionales:

Técnico superior.

- Título académico de grado superior o nivel de conocimientos equivalente.
- Desempeña funciones, con mando o sin él propias de su titulación o experiencia en puestos que no implican responsabilidad sobre una Unidad organizativa.

Técnico medio.

- Título académico de grado medio o nivel de conocimientos equivalente.
- Desempeña funciones, con mando o sin él, propias de su titulación o experiencia en puestos que no implican responsabilidad sobre una Unidad organizativa.

Mando intermedio.

- Formación a nivel de Bachiller, FP II o conocimientos equivalentes.
- Tiene mando directo sobre personal del mismo o distinto grupo profesional, coordinando y supervisando el trabajo de éstos y realiza, asimismo, funciones propias de su formación y experiencia.

Técnico ayudante.

- Formación técnica a nivel de FP II o conocimientos equivalentes.
- Desempeña funciones propias de especialidades técnicas, pudiendo ejercer supervisión sobre la ejecución del trabajo de otras personas.

Administrativo.

- Formación administrativa a nivel de Bachiller, FP II o conocimientos equivalentes.
- 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.

- Formación a nivel de FPI, FP II o conocimientos equivalentes.
- Realiza funciones en especialidades propias de la empresa o en oficios clásicos a partir de una suficiente corrección y eficiencia, pudiendo ejercer supervisión sobre el trabajo de otras personas.

Operario.

- Formación profesional a nivel de FPI o conocimientos equivalentes.
- Realiza funciones de un oficio o tarea que exigen cierta práctica o especialidad, pero que no tienen el grado de complejidad o cualificación de las exigidas a los oficiales cualificados.

27.2 Niveles salariales. Dentro de cada grupo profesional existirán los siguientes niveles salariales:

- Nivel de entrada: corresponde al nivel inferior del grupo profesional. Podrá aplicarse a los trabajadores de nuevo ingreso, que permanecerán en él durante los primeros dos años de actividad laboral.
- Nivel básico: dejando a salvo lo establecido para el nivel de entrada, es el nivel fijado dentro del grupo profesional para un desempeño pleno del puesto de trabajo.
- Niveles de desarrollo: son los niveles superiores al nivel básico incluidos en el grupo profesional, a los que podrá acceder el trabajador a través de acciones de desarrollo profesional.

Los niveles de entrada, básico y de desarrollo para cada grupo profesional son los que se indican en el anexo I este Convenio.

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

Existirán los siguientes grados de desempeño:

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

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

- Favorece el trabajo en equipo para mejorar la eficacia de su Unidad o área.
- Colabora con el personal de menor experiencia asignado a su Unidad.

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

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

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

El desarrollo profesional y consiguiente promoción económica, para el personal encuadrado en los grupos profesionales de Técnico medio, Mando intermedio, Técnico ayudante, Administrativo, Oficial cualificado y Operario se ajustarán a programas de capacitación y desarrollo, cuya implantación deberá obedecer a las necesidades organizativas de las distintas actividades de la empresa y a objetivos de mayor potencial en determinadas áreas de trabajo, así como a las disponibilidades presupuestarias de cada ejercicio establecidas en Convenio colectivo, de acuerdo con lo indicado en el artículo 29 del presente Convenio.

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

27.4 Movilidad funcional. La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador.

La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional, sólo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. La empresa deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a la Comisión de Garantía.

Si se produjese un cambio de puesto de trabajo a otro de distinto grupo profesional, se estará dispuesto a lo siguiente:

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

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

Esta movilidad, se establecerá por el tiempo imprescindible mientras el trabajador permanezca en el mismo grupo profesional que tenga asignado, salvo en los casos de sustitución de un trabajador en situación de IT, en cuyo caso la movilidad podrá durar hasta la fecha de reincorporación del trabajador a su puesto de trabajo. Para tal fin, podrán establecerse las siguientes equivalencias:

- Técnicos superiores con Técnicos medios.
- Técnicos medios con Mandos intermedios y Técnicos ayudantes.

- Mandos intermedios con Técnicos ayudantes.
- Técnicos ayudantes con Administrativos, Oficiales cualificados y Operarios.

En el caso de que las funciones a realizar sean superiores a las establecidas para el grupo profesional que ostente el trabajador, por un período superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años, el trabajador podrá reclamar el pago por la diferencia entre el nivel básico del grupo profesional que corresponde al puesto de destino y el nivel salarial que el trabajador venga percibiendo en ese momento. La diferencia entre ambas cifras se abonará como complemento personal, siendo de aplicación lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 28. *Desarrollo profesional.*

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

- La potenciación de las competencias profesionales y de la aportación individual en el desarrollo de su actividad, a fin de responder a la naturaleza y características de los objetivos que tienen que desarrollar la organización en las condiciones adecuadas de eficacia, productividad y competitividad.
- La motivación personal y laboral a través de una posibilidad real de desarrollo profesional y consecuente promoción económica.

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

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

En el desarrollo de carreras profesionales, se distinguen dos modalidades: al mismo grupo, o a distinto grupo profesional superior.

El tratamiento económico se realizará mediante la progresión dentro de la tabla de niveles. Cuando el montante económico consolidado por el trabajador sea inferior a la diferencia entre su nivel de desarrollo y el inmediato superior, se le abonará dicha diferencia en concepto de complemento de desarrollo. Los módulos económicos que correspondan por desarrollo de carreras profesionales se irán acumulando en este complemento hasta consolidar el nivel superior.

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

Ámbito de aplicación. El ámbito de aplicación está constituido por todos los trabajadores de la empresa sujetos a Convenio. Queda excluido el grupo de Técnicos superiores incorporados por medio de los planes establecidos para los nuevos profesionales, durante el periodo en que estos se encuentren asignados a dichos planes, estando afectados nuevamente, una vez finalizado este.

Procedimiento. Las acciones de desarrollo profesional se programarán en razón de las necesidades organizativas de la empresa y de las disponibilidades presupuestarias. La participación en las mismas es voluntaria, pudiendo cada trabajador concurrir a los programas que, en función de los requisitos exigidos, se adapten a sus características profesionales.

Estas acciones se realizarán de acuerdo al siguiente procedimiento:

- a) Aprobación del programa de desarrollo profesional.
 - Disponibilidades presupuestarias.
 - La necesidad organizativa que pretende cubrirse con la acción de desarrollo.
 - El objetivo de la acción de desarrollo profesional (asunción de nuevas responsabilidades y funciones).
 - El perfeccionamiento del puesto, a partir del desarrollo de competencias y la especialización.
 - El número de participantes en la acción.
 - El tratamiento económico.
- b) Elaboración del programa de formación o adaptación.
 - Estos programas incluirán contenidos teóricos y prácticos, así como la adaptación necesaria a las nuevas funciones y responsabilidades.
 - El contenido de estos programas se establecerá atendiendo a los objetivos de cada acción de desarrollo profesional contenido de las nuevas funciones asumidas.
- c) Selección de participantes.
 - Conforme a los criterios que se establezcan en cada convocatoria.
- d) Desarrollo de los programas de formación.
 - Los programas se realizarán, en lo posible, dentro del horario de trabajo y se procurará que sean compatibles con el desempeño de las funciones de los participantes.
 - Se podrá incentivar la dedicación cuando se realice el curso fuera de jornada, estableciendo previamente el tiempo máximo necesario para realizar la acción de formación teórica o de entrenamiento en el puesto.
 - En cada caso, se articularán los instrumentos que permitan evaluar la adecuación de los programas y controlar el progreso de los participantes.
- e) Puesta en práctica de los conocimientos o adaptación al nuevo puesto.
- f) Evaluación de la adecuación del desempeño al contenido y aportación requeridos.
 - Se realizará por el mando, arbitrándose los mecanismos que aseguren la aplicación correcta y homogénea de los instrumentos de medida.
 - Las evaluaciones serán contrastadas y analizadas con los interesados.
 - Las evaluaciones tendrán carácter de estricta reserva.
 - Durante las acciones de desarrollo profesional se efectuará las evaluaciones requeridas en los plazos prefijados en las convocatorias.
- g) Consolidación del nuevo contenido y aportación del trabajador al puesto de trabajo.
- h) Aplicación del tratamiento económico: de acuerdo a las condiciones que se definan en cada convocatoria.

Participación. La Comisión de Garantía será el órgano encargado de realizar el seguimiento con las siguientes competencias:

- Conocer e informar, con carácter previo a su aprobación, los programas de desarrollo y de promoción profesional, elaborados y definidos por la Dirección en base a las necesidades organizativas y prioridades de la organización.
- Estudiar el diseño de las acciones aprobadas: requisitos, fases, programas básicos de formación y tratamiento económico de las mismas.
- Comprobar que el cumplimiento de las distintas acciones se ajusta a lo acordado por las partes y a la programación previa realizada en cada caso.
- Analizar y proponer soluciones a la Dirección sobre las cuestiones que pudieran suscitarse en la aplicación de las distintas acciones y sobre posibles mejoras en el desarrollo del sistema.

- Realizar propuestas encaminadas a favorecer el desarrollo del sistema.
- Velar por la no discriminación del trabajador para su acceso al sistema, o por su pertenencia al mismo.
- Conocer e informar, en su caso, con carácter previo a su aprobación, el encuadramiento de los puestos en los distintos grupo profesionales.

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

- El Jefe o el responsable directo del trabajo de la persona evaluada, evaluará a sus colaboradores y lo consensuará con la Dirección.
- Se valorarán promociones efectuadas en otros años.
- Se valorará los años de experiencia en el puesto.

Una vez realizadas dichas valoraciones, la Dirección de la empresa procederá a confeccionar un ranking basado en el procedimiento que se pacte en el seno de la Comisión de Garantía. Todos los datos de evaluación y ranking se tratarán con total confidencialidad y discreción de dicha Comisión. Esta podrá informar del resultado global.

Importe de las Docks. El importe de una DCP equivale a medio nivel, es decir, el 50% del montante económico entre dos niveles inmediatos, ya sean del mismo grupo profesional o no. En el caso de que hubiera que aplicarse una asignación superior o inferior, sería analizado en la mesa de la Comisión de Garantía.

Presupuesto. La dotación económica para la asignación de DCPs para el año 2017, 2018 y 2019, será de 57.500 € por año de vigencia del Convenio, no siendo con cargo a este presupuesto:

- Los desarrollos comprometidos en la empresa de origen.
- Los cambios a nivel básico y a los niveles de desarrollo automáticos.
- Las DCPs que se apliquen al grupo profesional de Técnicos superiores.

No obstante, ambas partes se comprometen a trabajar en materia de DCP's de desarrollo, en función de las necesidades que determine la Dirección, con el compromiso de que una parte de la bolsa anual, se destine al reconocimiento del desarrollo.

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

1. A los dos años alcanzarán el nivel básico.
2. A los dos años de haber alcanzado el nivel básico, obtendrán medio nivel.
3. Transcurridos dos años del medio nivel anterior, otro medio nivel completando así el nivel de desarrollo I.
4. Transcurrido un año del nivel de desarrollo I, la adquisición del siguiente medio nivel se realizará conforme a los criterios aplicables a la evaluación de desempeño.
5. A los dos años de la obtención del medio nivel anterior, se consolidará automáticamente el nivel de desarrollo II.
6. Transcurrido un año del nivel de desarrollo II, la adquisición del siguiente medio nivel se realizará conforme a los criterios aplicables a la evaluación de desempeño.
7. A los dos años de la obtención del medio nivel anterior, se consolidará automáticamente el nivel de desarrollo III.

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

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

TÍTULO VI

Jornada anual, vacaciones y licencias retribuidasArtículo 29. *Jornada y horario.*

29.1 Jornada anual. La jornada laboral anual para 2017 y 2018 está establecida en 1.691 horas de trabajo efectivo al año, respetándose, a título personal, las condiciones más beneficiosas que pudieran existir. El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo. El período de descanso establecido en el art. 34.4 del Estatuto de los trabajadores, aplicable al horario en jornada ordinaria, no se considerará como tiempo de trabajo efectivo.

A partir del 1 de enero de 2019, la jornada anual quedara establecida en 1684 horas. En aquellos supuestos en que un empleado o empleados tengan reconocido a título individual o colectivo, una jornada de trabajo efectiva inferior o un descanso adicional al reconocido a otros colectivos de su misma compañía, ya sea por acuerdo, Convenio colectivo o por sentencia judicial, la reducción de jornada derivada de este artículo les será de aplicación exclusivamente hasta el citado límite de 1684 horas, sin que tengan derecho a una reducción adicional de jornada superior a dicho límite.

29.2 Horario.

29.2.1 Personal con jornada ordinaria. El horario y calendario en oficinas centrales de Madrid, se ajustará a partir del 1 de enero de 2017 de acuerdo a los siguientes criterios:

Jornada ordinaria: de lunes a jueves.

- Hora de entrada: 8:30 con flexibilidad desde las 7:30 hasta las 9:30.
- Descanso para comer: se establece un tiempo mínimo de 45 minutos hasta un máximo de dos horas.
- Hora de salida: se ajustará, en función de la jornada anual que le sea de aplicación al trabajador/a, con los criterios anteriores (flexibilidad utilizada en la entrada y en el descanso de comida).

Jornada intensiva: viernes de todo el año y quince semanas ininterrumpidas en verano, comprendidas entre los meses de junio y septiembre.

- Hora de entrada: 8:00 con flexibilidad desde las 7:30 hasta las 9:30.
- Hora de salida: 14:30, ajustándose en función de la jornada anual del trabajador/a, y a la flexibilidad utilizada en la entrada.

Excepcionalmente, para los centros de Madrid y oficinas comerciales, la empresa podrá fijar en caso de necesidad a uno o varios trabajadores tardes de viernes libres como laborables modificando lo previsto en el calendario, compensando la tarde libre de otro modo.

29.2.2 Personal con jornada a turnos. En el supuesto, de que vuelva a implantarse una jornada a turnos, quedara regulada conforme a lo siguiente:

- Turno de mañana: de 7:00 a 15:00.
- Turno de tarde: de 15:00 a 23:00.
- Turno de noche: de 23:00 a 7:00.

El cuadrante anual del colectivo de turnos, de acuerdo con la jornada anual efectiva, se fijaría de común acuerdo con la representación sindical, con los mismos criterios establecidos en el VI Convenio colectivo.

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

El cuadrante anual podrá ser modificado por necesidades de producción, en cuyo caso se informaría previamente a los representantes de los trabajadores, salvo que la modificación afectase al régimen de descansos y vacaciones previamente establecidos que requeriría el común acuerdo con la representación sindical.

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

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

Procedimiento de cobertura de incidencias para jornada a turnos en el CPD. Para proceder a la cobertura de las incidencias que pudieran producirse, se procurará primero cubrirlas con los trabajadores que en ese momento tengan horas disponibles. De no ser así, se procederá obligatoriamente a aplicar el procedimiento indicado a continuación:

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

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

– En el caso en que un trabajador tuviera que realizar un turno doble para cubrir la jornada de otro compañero ausente, tendrá derecho al abono de la comida de ese día, percibiéndolo en la nómina del mismo mes, previa solicitud del Jefe superior.

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

- Reorganización de los recursos recogidos en el cuadrante.
- Cobertura del turno por los que quedan en el puesto: el trabajador saliente prolongará su jornada para cubrir la mitad del turno siguiente, y el entrante se adelantará para cubrir la otra mitad del turno.
- Cobertura con el trabajador que se encuentre de descanso, si voluntariamente accediera a ello.
- Si por cualquier circunstancia, agotado el sistema establecido, no se pudiera cubrir la incidencia, la empresa utilizará el procedimiento que, en cada caso, considere más adecuado en atención a las circunstancias que concurran teniendo en cuenta el acuerdo marco y el tiempo de la duración de la incidencia.

29.3 Calendario. El calendario se confeccionará anualmente de mutuo acuerdo entre la Dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores.

29.4 Días adicionales. Los trabajadores tendrán derecho al disfrute de seis días adicionales a los días de vacaciones, que deberán disfrutarse en el año en curso, y en todo caso, no más tarde de la primera quincena de enero del año siguiente.

Los días 24 de diciembre y 31 de diciembre serán considerados como descanso por ajuste de jornada anual en el supuesto de coincidir estos días entre lunes y viernes. En ese caso se ajustarán a razón de 4 horas por cada uno de esos días en los calendarios y jornadas anuales establecidas.

La suma de días de vacaciones y adicionales no podrá exceder de 28 días laborables anuales.

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.

29.5 Cómputo mensual. Los trabajadores con jornada ordinaria 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.

Artículo 30. *Vacaciones.*

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

El personal de nuevo ingreso tendrá derecho a vacaciones completas transcurrido un año de trabajo en la empresa dentro del período de devengo establecido. En caso contrario, se disfrutará de la parte proporcional correspondiente, computándose a estos efectos la fracción de día como día completo de vacaciones.

Las vacaciones se podrán disfrutar, siempre que las necesidades de trabajo lo permitan, en cualquier época del año, preferentemente en los meses de julio, agosto y septiembre, período durante el cual el empleado tendrá derecho a disfrutar al menos de 11 días laborables de vacaciones, fijando la fecha de su disfrute de mutuo acuerdo entre el trabajador y el responsable de su Unidad. Si por razones de trabajo, las vacaciones no estuvieran totalmente saldadas al 31 de diciembre del año correspondiente, deberán disfrutarse antes del 30 de abril del siguiente año.

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

Artículo 31. *Licencias retribuidas.*

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y tiempo siguientes:

– Quince días naturales ininterrumpidos por matrimonio, o por inscripción en el registro oficial de parejas de hecho. En este último caso, si el empleado o empleada disfrutara de este permiso por inscripción en el registro de parejas de hecho, no podrá disfrutarlo de nuevo en caso de contraer matrimonio posteriormente con la misma persona. Solo se concederá este permiso a las parejas constituidas a partir de la fecha de la firma del IV Convenio colectivo. Se podrá adelantar el inicio de esta licencia, siempre que los días laborables del total de la misma no superen los que le hubieran correspondido al trabajador de iniciarla en la fecha de celebración del matrimonio o de la inscripción en el registro. En cualquier caso, la fecha de celebración debe estar incluida siempre dentro de los 15 días de licencia.

– Un día por matrimonio de hijos, padres o hermanos naturales o políticos del trabajador o de su cónyuge o persona de convivencia de hecho, coincidiendo la fecha de la licencia con la fecha del hecho causante.

– Tres días naturales por nacimiento de hijo, iniciándose su disfrute desde el día de nacimiento del hijo o hija. Esta licencia se ampliará a cuatro días naturales 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 desplazado en comisión de servicio fuera de España, este permiso pasará a ser de cinco días naturales.

– Tres días naturales en caso de fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de cónyuge o persona de convivencia de hecho, hijos, padres, hermanos, abuelos y nietos, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Estos días se ampliarán hasta cinco si el hecho tiene lugar fuera de la residencia habitual del trabajador que le obligue a efectuar un desplazamiento superior a 100 km. El inicio del disfrute de esta licencia no tendrá que coincidir con el día de comienzo del hecho causante, si bien una vez iniciada la licencia, deberá disfrutarse de forma ininterrumpida.

– Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

– Dos días laborables consecutivos para traslado y mudanza de enseres de domicilio habitual.

– El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber o gestión inexcusable ante organismos oficiales de carácter público y personal, siempre que se justifique que no puede realizarse fuera de las horas de trabajo.

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

– Para realizar funciones sindicales o de representación del personal durante el tiempo y las condiciones establecidas en el presente Convenio.

TÍTULO VII

Régimen económico

Artículo 32. *Estructura retributiva.*

Los importes recogidos en este apartado son valores 2017, sobre los cuales operará lo establecido en el artículo 7 del presente Convenio colectivo.

La retribución fija anual se desglosará en los siguientes conceptos:

32.1 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. Se percibirá en 12 pagas por los trabajadores adscritos a los grupos profesionales de Técnico superior y Técnico medio, y en 14 pagas (12 mensuales y 2 extraordinarias en junio y diciembre) para los trabajadores incluidos en el resto de los grupos profesionales. La tabla salarial con los valores actuales por niveles se encuentra recogida en el anexo II del presente Convenio.

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

Los módulos económicos que correspondan por desarrollo de carreras profesionales, se acumularán en este complemento hasta consolidar el nivel superior.

Se percibirá en 12 o 14 pagas anuales, con idéntico criterio que el establecido para el salario base.

32.3 Antigüedad. Se traducirá en aumentos periódicos por tiempo de prestación de servicios en la empresa, consistente en trienios, 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 563,52 euros brutos anuales.

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

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

Se percibirá distribuido en 12 o 14 pagas anuales, con idéntico criterio que el establecido para el concepto de antigüedad, no siendo absorbible por promoción.

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

Este complemento será actualizable en la misma proporción que el salario base, no siendo absorbible por promoción. Se percibirá en 12 o 14 pagas anuales, con idéntico criterio que el establecido para el salario base.

32.6 Turnicidad. El personal que pudiera prestar sus servicios en régimen de turnos rotativos de mañana, tarde y noche, de lunes a domingo, percibiría un complemento mensual de 411,28 euros brutos, abonable en doce pagas al año, o la parte proporcional que corresponda en función de los días trabajados en esta situación. El personal que prestase sus servicios en jornada de trabajo a turno rotativo de mañana y tarde, de lunes a viernes, percibiría por este concepto, el 50% del complemento anteriormente citado.

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

El importe de este complemento es de 35,26 euros brutos por noche trabajada, y será compatible y acumulable al complemento de Turnicidad. Este importe será único para todos los grupos profesionales, y no se computará a efectos de determinar la remuneración de las vacaciones anuales retribuidas.

Cuando no se den los requisitos anteriores, pero existan horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22 horas y las 6 horas, se abonará un complemento específico por hora trabajada en ese período. Su cuantía será única y la misma para todos los grupos profesionales (4,41 euros brutos por hora). Se exceptúan los casos en que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

32.8 plus de retén. Los trabajadores que, por necesidades del servicio definidas por la Dirección de la empresa, deban estar localizables y disponibles para incorporarse al servicio fuera de la jornada habitual de trabajo, percibirán una prima de 376,67 euros brutos por semana en situación de retén.

Para aquellos empleados que prestan sus servicios en el CTR (Móstoles), se estará a lo dispuesto en el Manual de aplicación a los retenes en el CTR (anexo V)

32.9 Plus de equipo de primera intervención del Centro Tecnológico de Repsol. Pertenece al equipo de primera intervención los trabajadores que presten sus servicios en el Centro Tecnológico de Repsol y, en concreto, en el área de experimentación y en los laboratorios de transformación, intermedios, fluidos, formulación e industrial. Las personas designadas al equipo serán determinadas por la Dirección.

La cuantía de este plus será de 39,17 euros brutos mensuales.

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

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

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

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

En el caso de que, en un período de tres meses, no se realicen horas extraordinarias suficientes para completar el equivalente a la jornada diaria vigente, se compensarán mediante su abono en metálico en la forma indicada.

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

Salario base + Compl. de desarrollo + Antigüedad + Turnicidad + Plus de vinculación

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

No es de aplicación a las personas que trabajan en régimen de turnos para los cuales se establece el abono de un complemento de descanso compensatorio (artículo 33.11).

32.11 Complemento de descanso compensatorio. Este complemento sería exclusivamente de aplicación para el personal en régimen de tres turnos de lunes a domingo, mediante el cual se compensarán las horas adicionales realizadas conforme a los siguientes criterios:

1. Se compensarán con descanso equivalente al tiempo trabajado, y adicionalmente, se abonarán en la nómina al mes siguiente de haberse producido, conforme a los valores expresados a continuación:

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

Nivel salarial	Importe bruto - Euros
1	19,59
2	18,12
3	16,78
4	15,48
5	14,45
6	13,50
7	12,31
8	11,27
9	10,36
10	9,40
11	8,56
12	8,04
13	7,49
14	6,88
15	6,34

TÍTULO VIII

Beneficios sociales

Artículo 33. *Plan de pensiones.*

Los trabajadores podrán solicitar el alta como partícipes del Plan de Pensiones conforme a lo establecido en el Reglamento del Plan de Pensiones de Repsol, S.A., vigente.

Artículo 34. *Prestaciones en situación de incapacidad temporal.*

En los casos de baja por IT derivada de accidente, enfermedad común, periodos de hospitalización, enfermedad profesional o maternidad, la empresa complementará, desde el primer día de la baja, la prestación abonada por la Seguridad Social hasta garantizar el 100 por 100 del salario base, así como de los complementos retributivos fijos que el trabajador venga percibiendo.

Artículo 35. *Póliza de seguro de salud.*

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

Artículo 36. *Subvención de comida.*

Los trabajadores con jornada laboral ordinaria tendrán derecho a percibir un importe de 11,29 euros brutos por cada día laborable trabajado a jornada partida.

El trabajador podrá optar por una de estas dos opciones:

Tarjeta restaurante: se abonará el importe máximo diario exento fiscalmente, por cada día laborable trabajado a jornada partida, conforme a lo publicado en el calendario laboral de cada año. La diferencia entre el importe que la empresa establezca para cada año, y el máximo exento fiscalmente, será abonado en la nómina del trabajador de forma periódica y de acuerdo a los procedimientos establecidos por la empresa.

Abono en nómina: el trabajador percibirá en la nómina de cada mes, el importe correspondiente por cada día trabajado a jornada partida. Este importe será abonado en términos brutos en su totalidad, aplicándose el porcentaje de retención que le corresponda en cada momento.

Esta ayuda no se percibirá cuando el empleado realice jornada intensiva esté destinado en comisión de servicio o formación siempre que reciba una compensación o dieta alternativa, se encuentre de baja por enfermedad, disfrute de un permiso retribuido, o bien tenga establecido un horario con jornada a turnos.

El importe de esta subvención será revisado con el porcentaje establecido en el artículo 7 del presente Convenio.

No obstante, para proceder a cualquier cambio de modalidad se deberá solicitar en el mes de noviembre de cada año, siendo de aplicación al año siguiente.

Artículo 37. *Bonificación de intereses de los créditos hipotecarios.*

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

- Tope máximo sobre el que se aplicará la subvención: hasta 69.000 € 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.

Artículo 38. *Préstamos para empleados.*

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

de 12.500 euros, y con un plazo de amortización de hasta sesenta mensualidades, con arreglo al siguiente escalado:

Importe del préstamo	Plazo máximo de amortización
1 mensualidad de SB	Hasta 12 meses.
2 mensualidades de SB	Hasta 24 meses.
3 mensualidades de SB	Hasta 36 meses.
4 mensualidades de SB	Hasta 48 meses.
5 mensualidades de SB	Hasta 60 meses.

La empresa asumirá el coste de los intereses e imputará como retribución en especie el importe que legalmente corresponda. La devolución del importe objeto del préstamo se realizará conforme a la tabla de amortización mensual establecida. En ningún caso se podrán solicitar préstamos por importe inferior a una mensualidad de SB. Por otro lado, la cuota mensual no podrá ser inferior a sesenta euros. Será opción del empleado en cualquier momento de la vigencia del préstamo, amortizar total o parcialmente el préstamo.

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

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

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

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

Artículo 39. *Asociación cultural y deportiva de empleados de Repsol, S.A.*

Repsol, S.A., con objeto de apoyar las actividades deportivas y culturales, promovidas por la Asociación Cultural y Deportiva, aportará anualmente 54 euros por cada trabajador asociado.

Artículo 40. *Ayuda para hijos o personas en tutela legal con discapacidad.*

Los trabajadores con hijos con discapacidades reconocidas por el INSS, con un grado de discapacidad no inferior al 33%, tendrán derecho a una percepción en nómina, por cada hijo en dicha situación, de 169,64 euros brutos al mes.

Este importe será revisado anualmente con el porcentaje establecido en el artículo 7 del presente Convenio.

Asimismo, tendrán derecho a percibir este complemento, aquellos trabajadores que, habiendo sido declarados tutores legales, tengan a su cargo alguna persona con discapacidad que convivan con el trabajador-da.

Artículo 41. *Ayuda de estudios para empleados.*

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

– Estudios Universitarios Superiores: Grado, doble Grado o Máster en estudios oficiales acreditados por el Ministerio de Educación Español.

- Idiomas: inglés, francés, alemán o portugués en centros nacionales de la Escuela Oficial de Idiomas, o en otros centros a partir del nivel B1.
- Formación profesional Superior, en centros. que tengan reconocida la competencia para emitir una titulación oficial homologada.

La compañía se compromete a un máximo de participantes anual de entre todos los trabajadores del grupo Repsol incluidos en el ámbito de aplicación del IX Acuerdo marco según el Programa Ayuda Estudios de hasta:

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

La ayuda tendrá los siguientes importes:

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

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

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

Estas cantidades no serán revisables durante todo el período de vigencia del Convenio colectivo.

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

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

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

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

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

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

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

Los trabajadores que se encuentren disfrutando de esta ayuda antes de la firma del presente Convenio, mantendrán sus condiciones en los mismos términos conforme a lo establecido en el artículo 41 del VI Convenio colectivo de Repsol, S.A., hasta la finalización del mismos siempre y cuando cumplan los criterios establecidos para disfrutar de dicha ayuda.

TÍTULO IX

FormaciónArtículo 42. *Políticas de formación.*

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

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

Para promover el incremento de cualificación de los empleados, se potenciará en los planes de formación de la empresa:

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

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

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

La Dirección de la empresa elaborará los planes de formación, teniendo en cuenta, entre otras cuestiones, la definición de las necesidades actuales de los puestos de trabajo, análisis de las capacidades de los trabajadores, las expectativas de evolución de los puestos y funciones y los planes estratégicos de la empresa. Se tendrán en cuenta, así mismo, las aportaciones de los representantes de los trabajadores, de acuerdo con lo previsto en este Convenio. En estos planes se expondrán las líneas de desarrollo y objetivos de la formación.

La gestión de la formación es responsabilidad de la Dirección.

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

Toda la formación desarrollada en Repsol, S.A., se registrará en los expedientes personales de los trabajadores a fin de que tenga reconocimiento a nivel del grupo.

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

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

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

Artículo 43. Participación sindical.

Se garantiza la participación sindical en los planes de formación de la empresa, la cual se realizará a través de la Comisión de Garantía del presente Convenio colectivo.

En lo relativo al Plan de Formación común para el grupo, esta participación se ejercerá por la representación sindical a través de la Comisión de Formación del acuerdo marco que estará compuesta por dos miembros por cada sindicato firmante del presente acuerdo y con las siguientes funciones en esta materia:

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

También será función de la Comisión de Formación del acuerdo marco dirimir las posibles discrepancias a que dé lugar el proceso de participación en el ámbito de las empresas.

Artículo 44. Formación de personal disponible.

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

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

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

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

Artículo 45. Permisos individuales de formación.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio podrán solicitar permisos individuales de formación en los términos previstos por el Acuerdo Nacional de Formación para el empleo vigente. De estas acciones se dará conocimiento a la Comisión de Garantía de la empresa.

TÍTULO X**Prevención de Riesgos Laborales, Seguridad y Salud Laboral****Artículo 46. Principios generales.**

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

A tal efecto, se llega a los siguientes acuerdos:

Se aplicará el «Procedimiento de evaluación de riesgos» en vigor a los nuevos centros o instalaciones de las empresas del grupo, procediéndose también a la actualización de las evaluaciones de los existentes cuando cambien las condiciones de trabajo.

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

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

2. Se mantendrá el plan de formación para los responsables de las secciones sindicales de Salud Laboral de las distintas empresas e intercentros de los Sindicatos que integren la Comisión de Seguridad y Salud del IX Acuerdo marco, de forma que tengan acceso a la especialización en Prevención de Riesgos Laborales de nivel intermedio.

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

a) Formación del personal de empresas contratistas. La empresa definirá los mínimos de formación en materia de seguridad del personal de las empresas contratistas.

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

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

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

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

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

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

– La celebración de reuniones periódicas entre las empresas concurrentes.

– La impartición de instrucciones.

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

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

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

– Además de lo anterior, se declara como uno de los medios de coordinación para el cumplimiento del artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su desarrollo reglamentario por el Real Decreto 171/2004, el Comité de Seguridad y Salud Intercontratas en el Centro Tecnológico de Móstoles.

e) Vigilancia y control. Los contratistas deberán comunicar a Repsol sus datos de accidentabilidad y los informes de investigación de los accidentes con bajas.

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

f) Comités de Seguridad y Salud. Se mantiene el acuerdo de considerar a los edificios más importantes del centro de trabajo de Madrid y 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:

- Centro de Móstoles: Tres Delegados de Prevención.
- Centro de Tres Cantos: Tres Delegados de Prevención.

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

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

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

Artículo 47. *Seguridad y Salud Laboral.*

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

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

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

47.1 Acción preventiva. La acción preventiva estará inspirada en los siguientes principios:

- Evitar y combatir los riesgos en su origen.
- Evaluar aquellos que no se puedan evitar.

– Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro, utilizándose los equipos de protección individual solo cuando no sea posible evitar los riesgos actuando sobre sus causas.

- Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- Planificar la prevención.
- Adaptar el trabajo a la persona en especial en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

En cuanto a sustancias químicas se aplicarán en los lugares de trabajo los límites de exposición indicados en el «Documento sobre límites de exposición profesional para agentes químicos en España» y su aplicación se realizará con los criterios establecidos en dicho documento, publicado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. En cuanto a agentes físicos serán de aplicación los valores establecidos en la legislación vigente.

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

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

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

1. Dentro del Departamento con el mismo horario.
2. Dentro del Departamento con distinto horario.
3. En otro Departamento y con el mismo horario.
4. En otro Departamento y con distinto horario.

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

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

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

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

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

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

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

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

– Sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento salvo en aquellos casos en que, previa consulta a los representantes de los trabajadores, se consideren imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud de un trabajador puede entrañar peligro para él mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa, o cuando venga establecido por disposición legal.

- Se llevará a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad, la dignidad del trabajador y la confidencialidad de toda información relacionada con su estado de salud.
- Los datos relativos a la vigilancia de la salud serán puestos en conocimiento del trabajador y no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en su perjuicio.
- Se llevará a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.
- Los reconocimientos médicos serán a cargo de la empresa.

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

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

Artículo 48. *Información, consulta y participación.*

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

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

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

En caso de accidente muy grave, el presidente del Comité de Seguridad y Salud de los centros de trabajo deberá informar del mismo a los coordinadores de Seguridad y Salud integrantes de la Comisión de Seguridad y Salud del grupo Repsol.

Artículo 49. *Delegados de prevención.*

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

Los Delegados de Prevención serán elegidos por y entre los representantes de los trabajadores conforme a la escala establecida en el artículo 35 de la Ley, pudiendo excepcionalmente superarse lo allí contemplado, para garantizar la presencia en los Comités de Seguridad y Salud de al menos un Delegado de Prevención perteneciente a cada uno de los sindicatos firmantes del acuerdo marco. Así, cuando el número de Delegados de Prevención que les corresponda designar a los mismos sea, en su conjunto, inferior al número de sindicatos firmantes, se ampliará el número de Delegados de Prevención para permitir la designación de uno por cada uno de los citados firmantes.

Por contra, si dicho número fuera igual o superior al número de sindicatos firmantes, cada uno de ellos tendrá derecho a nombrar al menos un Delegado de Prevención, con independencia de su representatividad en el centro, sin que ello pueda significar un incremento del número de Delegados resultante de la aplicación del citado artículo 35. El resto de Delegados de Prevención que les correspondieren en función de su representatividad, se repartirán en proporción a la misma entre los sindicatos con derecho a designar.

Las secciones sindicales podrán designar, hasta un máximo de un 20%, de los Delegados de Prevención, de entre los trabajadores que se consideren cualificados, aún sin ser miembros de los Comités de empresa o Delegados de Personal. Los así designados no devengarán horas sindicales.

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

a) Competencias y facultades.

1. Son competencias de los Delegados de Prevención:

- a) Colaborar con la Dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- b) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- c) Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 37 del presente acuerdo marco.
- d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

En las empresas que, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 38 de LPRL, no cuenten con Comité de Seguridad y Salud por no alcanzar el número mínimo de trabajadores establecido al efecto, las competencias atribuidas a aquél en la LPRL serán ejercidas por los Delegados de Prevención.

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

a) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como, en los términos previstos en el artículo 40 LPRL, a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.

b) Tener acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de LPRL, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los artículos 18 y 23 de LPRL. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.

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

d) Recibir del empresario las informaciones obtenidas por éste procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los

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

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

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

g) Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de actividades a que se refiere el apartado 3 del artículo 21 de LPRL.

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

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

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

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

Artículo 50. *Comité de Seguridad y Salud.*

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

Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en todos los centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores.

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

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

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

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá con la periodicidad que sus normas de funcionamiento determinen, como mínimo una vez por trimestre, y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo.

50.1 Competencias del comité de seguridad y salud. Sin perjuicio de lo establecido en la Ley, son competencias del Comité de Seguridad y Salud:

a) Aprobar sus normas de funcionamiento interno, teniendo en cuenta los criterios generales contenidos en el «Reglamento de funcionamiento de los Comités de Seguridad y Salud de Repsol», que se adjunta como disposición adicional 2.ª del IX Acuerdo marco.

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

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

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

50.2 Facultades del comité de seguridad y salud. El Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:

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

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

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

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

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

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

Artículo 51. *Formación en materia de prevención.*

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

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

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

51.2 De los delegados de prevención. Los Delegados de Prevención recibirán la formación adecuada que les permita desarrollar las funciones asignadas, para lo cual se establecerán programas especiales dentro de los planes generales de formación de la empresa.

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

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

Artículo 52. *Participación sindical en materia de coordinación de actividades empresariales.*

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

1. La coordinación interna. Con el objeto de potenciar y vigilar el cumplimiento de las medidas de coordinación definidas para cada sociedad y en cualquier caso las establecidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se celebrarán reuniones periódicas entre los representantes de la Dirección y los representantes de los trabajadores, preferentemente Delegados de Prevención, que se designen en el seno de los Comités de Seguridad y Salud de las empresas (uno por cada sindicato más representativo en su ámbito correspondiente).

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

Este nivel de coordinación se extenderá a las situaciones de parada durante el desarrollo de las mismas.

2. Coordinación externa. Se crea un Comité de Seguridad y Salud Intercontratas, formado por un máximo de ocho miembros de los cuales cuatro serán designados por las empresas concurrentes y los otros cuatro por las Federaciones Sindicales más representativas de los trabajadores de dichas empresas, éstos últimos entre los delegados de prevención que presten sus servicios en el centro de trabajo.

El número de miembros de este Comité podrá ser inferior en los centros o empresas donde así se justifique. Se reunirá semestralmente con el Comité de Seguridad y Salud de la empresa principal a efectos de evaluar el cumplimiento de la normativa de seguridad y salud, para analizar las medidas de coordinación de actividades a adoptar en el ámbito de la empresa principal y proponer las medidas correctoras que se estimen oportunas.

Asimismo, en los casos de paradas generales o grandes reparaciones el Comité de Seguridad y Salud Intercontratas se reunirá con el Comité de Seguridad y Salud de la empresa principal, con una antelación mínima de 15 días al inicio de la parada para analizar toda la programación de la misma y medidas de seguridad e higiene contempladas durante su desarrollo, así como para proponer aquellas medidas que considere necesarias para la mejora de los aspectos preventivos de esta actividad laboral.

Las reuniones conjuntas de ambos comités serán presididas por el Presidente del Comité de Seguridad y Salud de la empresa principal.

3. Ámbito de aplicación. La regulación contenida en este artículo será de aplicación para el CTR de Móstoles.

4. Gestión de la actividad de los Comités Intercontratas. Para verificar el correcto funcionamiento y gestionar la actividad de los Comités Intercontratas de forma global en el ámbito del grupo Repsol, el Comité de Seguridad y Salud Laboral del CTR remitirá a la Comisión de Seguridad y Salud del grupo Repsol, las actas de las reuniones que se generen en los mismos.

Artículo 53. *Comisión de Seguridad y Salud Laboral del grupo Repsol.*

Con el fin de realizar un seguimiento efectivo de la implantación de las políticas, normas y procedimientos, se crea la Comisión de Seguridad y Salud Laboral del grupo Repsol regulado en el artículo 43 del IX Acuerdo marco del grupo Repsol.

Artículo 54. *Medio ambiente.*

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

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

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

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

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

3. Cada uno de los sindicatos integrantes de la Comisión Negociadora del IX Acuerdo marco, podrá designar un Delegado de Medio Ambiente de entre los Delegados de Prevención, en los centros de trabajo de CTR (Móstoles) y uno en el Campus de Méndez Álvaro en Madrid. Estos Delegados de Medio Ambiente tendrán asignadas las siguientes competencias:

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

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

TÍTULO XI

Solución extrajudicial de conflictos laborales

Artículo 55. *Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales.*

Con fecha 29 de marzo de 1996 las representaciones de la Dirección del grupo Repsol y de los sindicatos mayoritariamente representados en las empresas que lo conforman, suscribieron acta de adhesión al «Acuerdo sobre Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos», estableciendo su eficacia directa en el grupo Repsol, y en todas y cada una de sus empresas.

En consecuencia, desde esa fecha, el citado acuerdo regula el procedimiento de resolución extrajudicial de los conflictos laborales que pudieran producirse en las empresas del grupo Repsol, siempre que respondan a uno de los tipos recogidos en el artículo 4.º de su texto, y artículo 5.º de su Reglamento de aplicación, sin perjuicio de lo establecido en el presente Convenio sobre intervención previa de la Comisión de Garantía.

Las partes firmantes se adhieren al V Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASAC V), según lo previsto en su punto 3.3.b) y sin perjuicio de lo dispuesto en el punto 5.

Los conflictos laborales que se susciten en un sólo centro de trabajo, o en varios centros de trabajo radicados en una sola Comunidad Autónoma, quedarán sometidos al procedimiento de resolución extrajudicial que se regula en los artículos restantes del presente título, sin perjuicio de lo dispuesto en el presente Acuerdo sobre intervención previa de la Comisión de Garantía de Repsol, S.A., y la Comisión de Seguimiento del Acuerdo marco.

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

Artículo 56. *Procedimientos de solución extrajudicial de conflictos laborales.*

Se establecen los siguientes procedimientos:

- A) Intervención de la Comisión de Garantía de Repsol, S.A.
- B) Intervención de la Comisión de Seguimiento del acuerdo marco.
- C) Mediación.
- D) Arbitraje.

Las soluciones alcanzadas en cualquiera de las cuatro instancias reguladas en el presente título surtirán eficacia general o frente a terceros, siempre que reúnan las condiciones de legitimación establecidas en los artículos 87, 88, 89.3 y 91 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, y 154 y 156 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Artículo 57. *Procedimientos.*

Intervención previa de la Comisión de Garantía. La aplicación de los procedimientos previstos en el presente título para la solución extrajudicial de los conflictos laborales de ámbito no superior a la empresa, requerirá la previa sumisión del conflicto ante la Comisión de Garantía. Esta Comisión se reunirá de acuerdo con lo establecido en el Convenio colectivo, y levantará acta constatando si se ha producido avenencia o desavenencia sobre la materia objeto del conflicto.

Funciones de solución extrajudicial de conflictos laborales de la Comisión de Seguimiento del acuerdo marco. El estudio y debate de la cuestión en conflicto por parte de la Comisión de Seguimiento del acuerdo marco en plenario o a través de una subcomisión delegada al efecto, será paso previo imprescindible para la aplicación de los mecanismos previstos en los artículos siguientes, cualquiera que sea el ámbito del conflicto. Los acuerdos alcanzados en el ejercicio de esta función previa, tendrán la misma fuerza de obligar que se atribuye a los acuerdos en mediación y a los laudos arbitrales en el presente título. Durante el periodo fijado para el estudio y debate de la cuestión, las partes se abstendrán de adoptar cualquier otra medida dirigida a la solución del conflicto, incluidos la huelga y el cierre patronal. El plazo para la finalización del presente procedimiento será de diez días, salvo en caso de intervención previa a una huelga, en que será de setenta y dos horas, y en el supuesto de discrepancia durante el periodo de consultas del procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo establecidas en los Convenios colectivos, que será de siete días. Si, transcurridos los plazos establecidos respectivamente para cada uno de los supuestos contemplados desde la interposición del conflicto ante la Comisión de Seguimiento del Acuerdo marco, ésta no se hubiera podido reunir, se dará por cumplido este trámite.

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

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

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

La legitimación para solicitar la mediación corresponde también, una vez agotados los trámites previos de resolución fijados en los epígrafes A y B, a una u otra parte de las representadas en la Comisión de Garantía de la empresa.

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

En todos los casos, el procedimiento de mediación terminará con la constatación de uno de los siguientes resultados:

- Avenencia: el acuerdo, que se formalizará por escrito, tendrá la misma eficacia que lo pactado en Convenio colectivo, dentro del ámbito de representación de las partes. Una copia del acuerdo se presentará a la autoridad laboral para su registro.
- Desavenencia: el mediador actuante levantará acta registrando la ausencia de acuerdo y dando por cumplido el trámite.
- Acuerdo de sometimiento de la cuestión a arbitraje.

Procedimiento específico en los supuestos de huelga. Antes de la comunicación formal de una huelga, la mediación deberá producirse a solicitud de los convocantes. Éstos deberán formular por escrito su solicitud incluyendo los objetivos de la huelga, las gestiones realizadas y la fecha prevista para el inicio de la huelga. De dicho escrito, se enviará copia al empresario.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

El arbitraje finalizará con uno de los siguientes resultados:

– Emisión del laudo arbitral: La resolución arbitral será vinculante e inmediatamente ejecutiva desde su recepción en la Comisión de Seguimiento del acuerdo marco, quien la remitirá a la autoridad laboral para su depósito, registro y publicación cuando ello proceda. Sólo será recurrible, por la vía prevista en el artículo 65.4 de la Ley Reguladora de jurisdicción social, en los supuestos previstos en el citado artículo.

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

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

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

TÍTULO XII

Infracciones y sanciones

Artículo 58. *Infracciones y sanciones.*

58.1 Facultad disciplinaria. Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones establecidas en el presente título.

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

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

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

b) Faltar al trabajo un día en un periodo de treinta sin causa justificada. A estos efectos, tendrá la consideración de falta de asistencia el retraso injustificado superior a 30 minutos.

c) No cursar en tiempo oportuno, el documento correspondiente, cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado. De resultar perjuicio económico para la compañía, podrá calificarse como falta grave.

d) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

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

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

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

h) No asistir a los reconocimientos médicos obligatorios o a aquellos otros para los que se fuera requerido por el Servicio Médico como consecuencia de procesos de Incapacidad Temporal.

i) Fumar en los lugares no expresamente autorizados, de acuerdo con la legislación vigente, salvo lo previsto en las faltas muy graves.

j) La no asistencia a un curso de seguridad en la fecha programada sin justificación, así como la no asistencia a las prácticas contra incendios cuando estas sean obligatorias para los empleados.

k) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la compañía. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrá considerarse falta grave o muy grave.

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

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

b) Faltar dos días al trabajo en un período de treinta sin causa justificada. A estos efectos, tendrá la consideración de falta de asistencia el retraso injustificado superior a 30 minutos.

c) No comunicar, con la puntualidad debida, los cambios que puedan afectar a la Seguridad Social, a la Hacienda Pública, al Plan de Pensiones o tener cualquier repercusión económica. La falta maliciosa en estos datos se considerará como falta muy grave.

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

e) La desobediencia a las instrucciones empresariales impartidas en materia de trabajo o el incumplimiento de las normas y procedimientos internos de la compañía. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina, o de ello se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá calificarse como falta muy grave.

f) El engaño o simulación para obtener un permiso, así como la simulación de enfermedad o accidente

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

h) La realización de un fichaje de forma que se compute como de trabajo cualquier periodo de tiempo no trabajado realmente.

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

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

k) Realizar, sin el oportuno permiso y en más de una ocasión, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas o materiales de la Empresa. En aquellos supuestos en que se produzca de manera habitual, o de reincidencia, así como en aquellos casos en que los trabajos realizados consistan en una actividad en competencia con la compañía, tendrán la consideración de falta muy grave.

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

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

n) El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas, sin haber solicitado autorización en aquellos casos en que el trabajador venga obligado a ello. En todo caso, los trabajos realizados por cualquier trabajador que consistan en una actividad en competencia con la compañía, tendrán la consideración de falta muy grave.

o) No presentar a la Dirección de la compañía en el plazo establecido para el cumplimiento de esta obligación, los partes de baja correspondientes cuando se falte al trabajo por incapacidad temporal. A tal fin será válida la presentación por vía telemática o por cualquier otro medio que permita acreditar la situación, sin perjuicio de la obligación del trabajador de entregar posteriormente el documento oficial.

p) El incumplimiento o vulneración de la Norma de Ética y Conducta. En atención a la gravedad de la falta ésta podrá calificarse como muy grave.

q) La no utilización de los medios o materiales de prevención de riesgos de accidentes de trabajo facilitados por la empresa. Si ello implicara riesgo grave para la salud o integridad física del empleado, de terceros, o para los bienes propiedad de la empresa o de terceros podrá ser considerada como muy grave.

r) La no comunicación a la Dirección de la empresa de la retirada del permiso de conducción cuando este fuera necesario para el desempeño del puesto de trabajo.

s) El uso abusivo, no autorizado y con carácter personal de las herramientas, incluidas las informáticas (equipos informáticos, internet, correo electrónico, etc.) de la Empresa, dentro o fuera de la jornada laboral. En todo caso se considerará muy grave el uso de las mismas para el visionado o almacenamiento de material pornográfico, de abuso de menores, terrorista y belicista. Asimismo, tendrá la consideración de falta muy grave el uso de claves ajenas para el acceso a cualquier equipo informático, red, fichero, archivo o documentación.

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

a) Más de quince faltas injustificadas de puntualidad en la entrada o en la salida, cometidas en un periodo de seis meses o veinticinco durante doce meses si el retraso es superior a 10 minutos e inferior a 30 minutos.

b) Faltar tres o más días al trabajo durante un período de 60 días, sin causa justificada. Tendrá la consideración de falta de asistencia el retraso injustificado superior a 30 minutos.

c) La transgresión de la buena fe contractual, el fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como la apropiación indebida, el hurto o robo, tanto a la empresa como a sus trabajadores o a cualquier otra persona, dentro de las dependencias de la empresa o durante el desarrollo de su actividad profesional en cualquier otro lugar.

d) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos de forma intencionada o mediando imprudencia grave o negligencia en materias primas, vehículos, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, vestuario, documentos o cualquier otra propiedad de la compañía, dentro o fuera de sus instalaciones, o de empleados o de terceros, siempre que en estos dos últimos casos la conducta se lleve a cabo dentro de las instalaciones de la empresa o durante el desarrollo de su actividad profesional en cualquier otro lugar.

e) La embriaguez habitual o toxicomanía durante el trabajo, si repercuten negativamente en el mismo.

f) Violar el secreto de la correspondencia o acceder a documentos reservados de la empresa o entidad sin la debida autorización. Revelar información o datos de reserva obligada a personas o entidades no autorizadas. Dedicarse a actividades incompatibles con el empleo en Repsol o que supongan competencia a la empresa.

g) Los malos tratos de palabra u obra, el acoso laboral en cualquiera de sus modalidades, el abuso de autoridad o faltas graves de respeto o consideración a los superiores, compañeros, colaboradores y/o sus familiares, así como a personas ajenas a la empresa con ocasión de la actividad laboral.

h) Causar accidente grave por negligencia o imprudencia, así como la inobservancia negligente de las normas de Seguridad e Higiene con riesgo de consecuencias graves.

i) El abuso de autoridad por parte de los superiores será siempre considerado falta muy grave.

- j) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
- k) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.
- l) Originar frecuentes riñas con los compañeros de trabajo.
- m) Introducir en el centro de trabajo armas de cualquier clase.
- n) Fumar o encender fuego en cualquier zona no autorizada oficialmente por razones de seguridad.
- o) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los doce meses siguientes de haber sido sancionado lo anterior.
- p) Ordenar expresamente la realización de trabajos o tareas en forma tal que implique la vulneración de los procedimientos escritos con riesgo grave para las personas o las instalaciones.
- q) La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la compañía, o por cualquier otra clase de hechos que pudieran implicar para ésta desconfianza respecto a su autor y, en todo caso, las de duración superior a seis años dictadas por los tribunales de justicia.

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

Por faltas leves:

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

Por faltas graves:

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

Por faltas muy graves:

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

58.7 Procedimiento.

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

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

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

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

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

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

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

TÍTULO XIII

Derechos sindicales

Artículo 59. *Derechos sindicales.*

Para la gestión y seguimiento del IX Acuerdo marco, cada una de las organizaciones sindicales legitimadas para negociar el mismo podrá designar un delegado sindical, liberado sin cargo a la bolsa de horas sindicales de las diferentes empresas del grupo. El mismo tendrá las garantías sindicales que corresponden a los representantes legales de los trabajadores.

Adicionalmente y con el mismo fin, se dota de una bolsa de 3.000 horas sindicales que serán distribuidas entre las citadas organizaciones sindicales en forma proporcional a la representación que ostenten, a nivel del grupo, en el momento de constitución de la mesa negociadora.

Estos sindicatos podrán acumular estas horas con las que tienen acreditadas en todas las empresas del grupo en una bolsa global de horas. Podrán hacer uso de esta bolsa global de horas los Delegados Sindicales, Miembros de Comité de empresa o Delegados de Personal, así como los miembros de las Comisiones Ejecutivas. A estos últimos en el supuesto de liberación les serán de aplicación las garantías sindicales que correspondan a los representantes legales de los trabajadores durante el periodo de liberación.

Los representantes legales de los sindicatos que componen la Comisión de Seguimiento remitirán, con periodicidad trimestral, la relación de horas consumidas con cargo a la bolsa de horas del IX Acuerdo marco, como de las consumidas con cargo a las bolsas de sus respectivas empresas.

En los centros de trabajo con más de 200 trabajadores, las secciones sindicales constituidas por trabajadores afiliados a sindicatos más representativos con representación en el Comité de empresa podrán disponer de:

- Un local adecuado, dotado de mobiliario y teléfono, y un tablón de anuncios. Salvo que las circunstancias permitan otra cosa, estos medios serán compartidos, pero en todo caso se garantizará un archivador cerrado para cada sección sindical de sindicato con representación en el comité del centro. En los centros multiempresa, la dotación será única por opción sindical, es decir, las secciones de empresa de cada sindicato compartirán los medios facilitados.

- El material de oficina necesario, incluida la reproducción por medios mecánicos o de fotocopiado, para cuya utilización se seguirán las normas establecidas en cada centro de trabajo. A estos efectos, cada sección sindical propondrá a la Dirección de su centro un presupuesto anual de material de oficina y fotocopiado.

- Los medios informáticos precisos para realizar su labor, es decir, un ordenador con impresora de red con acceso a correo electrónico a través de la red corporativa, un buzón propio, acceso libre a Intranet y a las páginas web de Internet incluidas en listado prefijado. La utilización indebida de estos medios, el envío masivo de correos de forma injustificada así como la cesión del uso de las direcciones a otras organizaciones no autorizadas, la divulgación de contenidos impropios o difamatorios para la empresa o las personas y la propagación intencionada de virus o «correo basura» determinarán la pérdida de esta facilidad, y en su caso, la aplicación del régimen disciplinario.

La dotación de medios de los Comités de empresa, de Delegados de Personal y de Secciones Sindicales en centros de menos de doscientos trabajadores, se regulará por la normativa legal y Convenios aplicables.

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

Además, como complemento de lo anterior, se acuerda:

59.1.1 Delegados Sindicales. Cada Sindicato firmante del presente Convenio, tendrá derecho a la designación de dos Delegados Sindicales adicionales a los correspondientes por la LOLS que tendrán los derechos y las garantías sindicales que corresponden a los representantes legales de los trabajadores.

59.1.2 Bolsa global de horas sindicales. Los sindicatos con presencia en los órganos de representación del personal, dispondrán de una bolsa global de horas sindicales, resultado de la acumulación de horas sindicales reconocidas a los miembros del Comité de empresa, Delegados de Personal, Delegados Sindicales y las específicas reconocidas a la Sección Sindical.

Esta bolsa podrá ser utilizada por los Delegados Sindicales, Miembros del Comité de empresa y representantes de los órganos de Dirección del Sindicato.

Para ausentarse de su puesto de trabajo, en uso del crédito de horas mensuales, los representantes de los trabajadores deberán comunicarlo a través de la herramienta de comunicación de ausencias establecida en la empresa, con una antelación de 48 horas, pudiendo ser de 24 horas en casos urgentes y justificados.

En el caso de trabajadores sujetos al régimen de trabajo a turno, se comunicará siempre con 48 horas de antelación.

59.2 Comité de empresa. Los derechos de representación unitaria del personal serán ejercidos por el Comité de empresa o Delegados de Personal, según lo establecido en el Real Decreto legislativo 2/2015 de 23 de octubre. Como complemento de lo regulado en esta ley, se establece lo siguiente:

Competencias.

a) Ser informado sobre las sanciones impuestas por faltas graves, muy graves y, en su caso, en supuestos de despidos.

b) Informará sobre todas las reclamaciones que se produzcan en materia de clasificación de personal.

c) Con independencia de la información a la que tiene derecho el Comité de empresa según el Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, y lo indicado en los dos puntos anteriores, el Comité de empresa podrá solicitar, a través de la Dirección de Relaciones Laborales, la información que considere conveniente para sus fines de representación, debiendo serle facilitada por la Dirección de la empresa, a menos que esta se trate de materia reservada, de cuyo conocimiento pudieran derivarse perjuicios a los intereses generales de la empresa, aconsejase no acceder a la petición, en cuyo caso expondrán las razones oportunas al Comité dentro de los ocho días siguientes a la fecha de recepción de la solicitud.

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

Garantías. Todos los miembros del Comité de empresa y Delegados de Personal ostentarán el derecho a la instrucción previa de expediente disciplinario antes de imponerles cualquier tipo de sanción.

En dicho expediente, en el que se deberán concretar los hechos que lo motivan, se designará un Instructor y un Secretario designados respectivamente por la Dirección y el Comité de empresa.

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

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

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

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

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

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

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

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

TÍTULO XIV

Condiciones generales y particulares que regulan el pase a Repsol, S.A., para trabajadores procedentes de otras empresas del grupo Repsol

La integración en plantilla de Repsol, S.A., será voluntaria para todos los empleados que en la actualidad prestan sus servicios en las Áreas Corporativas. Las condiciones de integración serán las indicadas en el presente título. En todo lo aquí no regulado, se entiende que será de aplicación el presente Convenio colectivo.

Artículo 60. *Condiciones generales.*

Antigüedad. Se compensará a título individual la diferencia entre las percepciones generadas por antigüedad en su empresa de origen, y las percepciones que se percibirán por este concepto en Repsol, S.A. Dicha compensación se abonará en concepto de plus de vinculación.

Ayuda por hijos o personas bajo tutela legal con discapacidad reconocida. Se mantendrán a título personal, las ayudas que se vengán percibiendo en el momento del pase, en el caso de que estas fueran superiores a las aplicables en Repsol, S.A., integrándose su importe en el complemento de regularización empresa de origen.

Progresiones salariales automáticas pendientes. Los trabajadores procedentes de las empresas del grupo Repsol, que, en el momento del pase a Repsol, S.A., tuviesen pendiente de aplicación una progresión salarial automática, ésta se respetará en los mismos términos, integrándose sus importes en el complemento de desarrollo, conforme a las fechas inicialmente establecidas en su empresa de origen.

Jornada anual. Los trabajadores del grupo Repsol que tengan reconocido en el momento de su pase a Repsol, S.A., una jornada anual menor a la establecida en el artículo 30.1 del presente Convenio, les será de aplicación, a título personal, la reconocida en origen, pero con la aplicación de los horarios establecidos para dicha jornada en la nueva empresa.

Retribuciones.

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

– Número de pagas: conforme a lo previsto en el artículo 33 del presente Convenio colectivo.

Beneficios sociales.

– Plan de Pensiones: los trabajadores procedentes de las empresas del grupo, que tengan reconocida una aportación superior en el momento de su pase de empresa, se compensará la diferencia integrándose en el complemento regularización empresa de origen.

– Seguro médico: Los trabajadores que se incorporen a Repsol, S.A., procedentes de Empresas del grupo, que en el momento de su pase tengan reconocida dentro de la

póliza la cobertura de asistencia médica de sus familiares, se respetará la continuidad en la misma con arreglo a las siguientes condiciones:

- Cónyuge o pareja de hecho, e hijos menores de 26 años a su cargo.
- Aportación de la empresa del 75% del coste de la póliza de toda la Unidad familiar, siendo el 25% restante por cuenta del trabajador, cuyo importe será descontado mensualmente de su nómina.

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

– Préstamos personales: Repsol, S.A., se subrogará en las obligaciones contraídas respecto de aquellos trabajadores que, en el momento de su pase de empresa, tuvieran concedido un préstamo personal en su empresa de origen, hasta la finalización del mismo.

Ayuda escolar: Los trabajadores con hijos, que, en el momento de su incorporación a Repsol, S.A., vengán percibiendo una ayuda escolar, se les compensará el importe resultante de calcular las cantidades pendientes de percibir por cada año hasta el término teórico de los estudios del menor de los hijos por el que actualmente viene percibiendo la ayuda. Este importe se abonará en concepto de ayuda escolar empresa origen.

Artículo 61. *Condiciones particulares.*

Cuando el trabajador proceda de alguna de las empresas que se indican a continuación, se tendrán en cuenta las siguientes condiciones:

Repsol Petróleo-Rlesa: se añadirán al nuevo salario base, el plus de asistencia, la paga de vinculación, la compensación por horas extras, y la bonificación de cuotas a la Seguridad Social que se vengán percibiendo, adaptando la suma total de los importes, al nuevo nivel salarial inmediato inferior y la diferencia en el complemento de desarrollo.

Repsol Química: se sumará al nuevo salario base, el plus de transporte, adaptando la suma total de los importes, al nuevo nivel salarial inmediato inferior y la diferencia en el complemento de desarrollo.

Repsol Butano: se sumará al nuevo salario base, el Complemento del Artículo 19, el Plus de Puntualidad, la aportación a bases mejoradas, el Complemento de Mando y Responsabilidad, adaptando la suma total de los importes, al nuevo nivel salarial inmediato inferior y la diferencia en el complemento de desarrollo.

Repsol Exploración: en los casos en los que el trabajador venga percibiendo el Complemento de Mando y Responsabilidad, este se sumará al nuevo salario base, adaptando la suma total de los importes, al nuevo nivel salarial inmediato inferior y la diferencia en el complemento de desarrollo.

No obstante, lo anterior, y dado que el objeto es garantizar la neutralidad económica en el cambio de empresa, si existiera algún concepto retributivo que no figure en las condiciones detalladas, éste será oportunamente valorado en el momento de realizar el cambio entre empresas.

TÍTULO XV

Incorporación plena al Convenio colectivo de los empleados no sujetos a tablas de Convenio (no directivos)

Artículo 62. *Condiciones que regulan la incorporación al ámbito de aplicación de las tablas salariales de Convenio.*

La incorporación plena al Convenio colectivo por parte del personal fuera de tablas no directivo (o que proviniera de dicha situación, en cuyo caso se regirá por lo previsto en su contrato) se producirá sin merma de la retribución fija del trabajador, mediante la asignación en el grupo y nivel de Convenio cuyo salario base o salario asignado sumado al plus de antigüedad

resultante de haber mantenido su cómputo durante todo el periodo de permanencia como fuera de tablas de Convenio y al resto de conceptos retributivos de Convenio que le sean aplicables, este más próximo por defecto a la retribución fija de fuera de tablas de Convenio.

En relación a la retribución variable, a partir de la fecha de incorporación plena, esta pasará a regirse por lo dispuesto al respecto en el acuerdo marco y en el presente Convenio colectivo que le es de aplicación como personal de Convenio

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

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

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

TÍTULO XVI

Determinación de las partes firmantes

Artículo 63. *Partes firmantes.*

Las partes firmantes del presente Convenio expresamente declaran que forma parte integrante del mismo el acuerdo marco del grupo Repsol vigente, firmado entre la Dirección de dicho grupo y las organizaciones sindicales más representativas en el mismo, todo ello con la naturaleza, ámbito y vigencia que en el texto del acuerdo marco se establecen.

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

En representación de Repsol, S.A.:

Doña Julia Jiménez García.
Doña Patricia Sanz Madroño.
Doña Marlene Rico Lorenzo.
Doña Marta Morras Ruiz-Falcó.
Doña Carla Pontinha.
Doña M.^a Jesús Herranz Sánchez.
Doña Beatriz Moraleja Palomero.

En representación de los trabajadores:

Por STR.

Don Iván Artacho Sevillano.
Doña Ana Sánchez Hijosa.
Don José María Sánchez Aragón.

Por CC.OO. Industria:

Doña Patricia González Pérez.
Don Ángel Sánchez Fernández.

Por UGT-FICA:

Doña Magdalena Polo Sanz.

Por Confederación de Cuadros y profesionales (C.C.P.):

Don Jesús Garriz García.

ANEXO I

Distribución por niveles retributivos según grupos profesionales

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

ANEXO II

Tabla de niveles salariales

Nivel salarial	Retribución bruta anual 2017
1	70.098,53
2	64.862,64
3	60.043,52
4	55.419,78
5	51.707,76
6	48.321,34
7	44.023,24
8	40.311,21
9	37.055,05
10	33.667,56
11	30.656,64
12	28.740,61
13	26.824,56
14	24.634,81
15	22.718,78

ANEXO III

Desarrollo de carreras profesionales

Nivel desarrollo III	Automática a los 2 años del 1/2 nivel anterior.	1/2 nivel.
	Por evaluación al cumplir 1 año del 1/2 nivel anterior.	1/2 nivel.
Nivel desarrollo II	Automática a los 2 años del 1/2 nivel anterior.	1/2 nivel.
	Por evaluación al cumplir 1 año del 1/2 nivel anterior.	1/2 nivel.
Nivel desarrollo I	Automática a los 2 años del 1/2 nivel anterior.	1/2 nivel.
	Automática a los 2 años del nivel básico.	1/2 nivel.
Nivel básico	Automática a los 2 años.	1 nivel.
Nivel de entrada		

ANEXO IV

Guía de conductas que pueden favorecer la aparición y prevención del acoso

1. *Introducción*

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

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

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

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

2. *Naturaleza y objetivos*

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

3. *Concepto y tipología*

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

Tomando como referencia el protocolo de acoso del grupo Repsol, pueden identificarse diferentes tipos de acoso, según el entorno donde se origina.

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

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

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

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

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

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

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

4. Comportamientos que pueden favorecer la prevención del acoso.

Conductas	Aplicación
Respeto.	Se promoverá un ambiente de respeto y corrección en el trabajo.
Comunicación.	No se admitirán actitudes tendentes al aislamiento o la reducción de la normal comunicación entre el personal de la plantilla.
Dignidad de la persona.	No se tolerará ninguna actitud dirigida al descrédito de la reputación laboral o personal de cualquiera de los trabajadores y las trabajadoras.
Discreción y reserva.	Las comunicaciones tendentes a rectificar la conducta de una persona de la plantilla o llamarle la atención por su inadecuado desempeño laboral, se harán de forma reservada.
Uniformidad y reparto equitativo del trabajo.	No arbitrariedad en la asignación o distribución de trabajo, tanto en la asignación excesiva, como en la no atribución de actividades.
Oportunidades de formación y promoción.	Se velará para que todo el personal en igual situación de mérito, nivel y capacidad tengan similares oportunidades de formación y promoción laborales.
Conciliación de la vida familiar y laboral.	El disfrute de medidas de conciliación no será causa de discriminación laboral, ni de obstáculo en el desarrollo profesional.

5. Comportamientos que pueden favorecer la aparición de situaciones de acoso laboral.

Conductas	Ejemplos
<p>Para que exista acoso laboral, es necesario que se trate de un ataque malintencionado, sistemático y mantenido en el tiempo.</p>	<p>Reducir tareas y/o responsabilidades a la persona sin justificación suficiente. Asignar trabajos sin valor o utilidad alguna, o degradantes.</p>
	<p>Menoscabar el esfuerzo personal o éxito profesional del trabajador o trabajadora y/o atribuirlo a otros factores o terceros.</p>
	<p>Criticar constantemente o en exceso el trabajo. Descalificar al trabajador o trabajadora. Juzgar la labor que realiza de forma ofensiva.</p>
	<p>Culpar a la persona de situaciones de las que no es responsable.</p>
	<p>Burlarse o difundir comentarios maliciosos sobre la persona, incluyendo cuestiones ajenas al trabajo.</p>
	<p>Abuso de autoridad (impedir hacer el trabajo, fijar objetivos inalcanzables, reducir excesivamente los plazos para llevar a cabo las tareas, intimidar o amenazar con degradación, despido o traslado).</p>
	<p>Realizar algún ataque para reducir las posibilidades de comunicación tales como: Cambiar la ubicación del trabajador o trabajadora separándole de sus compañeros y compañeras (aislamiento). Ignorar la presencia de la persona. No dirigirle la palabra. Restringir a los compañeros y compañeras la posibilidad de hablar con la persona afectada. No permitir que la persona se exprese. Evitar todo contacto visual. Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).</p>
<p>Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos. Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc. Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.</p>	

6. Comportamientos que pueden favorecer la aparición de situaciones de acoso por razón de sexo.

Comportamientos	
<p>Conductas que traten de imposibilitar el ejercicio por parte del personal de los Derechos vinculados a algunas de las siguientes situaciones:</p>	<p>Cuidado de familiares y asunción de cargas familiares. Embarazo y Maternidad, Paternidad y Lactancia, riesgo por embarazo o riesgo durante la lactancia. Presentación de reclamaciones destinadas a impedir la discriminación y a exigir la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.</p>

Comportamientos

La utilización de comentarios descalificadores basados en generalizaciones ofensivas para las mujeres o para otros grupos sociales que impliquen una minusvaloración sistemática de sus capacidades en el desempeño de sus funciones, así como conductas y comportamientos sexistas a través de actos, gestos o palabras, referidos o no, al desempeño de su labor diaria.

Cualquier otro comportamiento que explícita o implícitamente suponga menoscabo, discriminación o abuso de la persona por razón de su sexo o condición sexual.

El hostigamiento, mediante conductas y actitudes de acción y efecto de hostigar por razón de género.

7. Comportamientos que pueden favorecer la aparición de situaciones de acoso sexual.

Para que exista acoso sexual, es necesario que se trate de un ataque malintencionado, sistemático y mantenido en el tiempo.	Conductas verbales: Insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; insistencia para participar en actividades sociales fuera del lugar de trabajo, después de que la persona objeto de la misma haya dejado claro que dicha insistencia es molesta e inoportuna; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos; llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual; comentarios sobre el físico de la persona o sobre su indumentaria.
	Conductas no verbales: Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, silbidos o hacer ciertos gestos; cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo, de contenido sexual.
	Físicas: Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo o innecesario.

ANEXO V

Manual de aplicación a los retenes en el Centro de Tecnología Repsol (Móstoles)

1. Definición y finalidad

El servicio de retén para los centros de trabajo de Repsol, S.A., donde este sea necesario, consiste en que los integrantes del mismo deben encontrarse disponibles y localizables fuera de su jornada laboral, para acudir al centro cuando les sean requeridos sus servicios en un plazo máximo de 90 minutos, con el fin de atender las incidencias que no admitan demora, a fin de minimizar posibles impactos negativos sobre la seguridad de las personas, la operativa de las instalaciones, o el medio ambiente.

2. Composición del retén

La decisión del número de personas que integran el retén, así como de los puestos que componen el mismo, es competencia de la Dirección.

La pertenencia al servicio de retén es de carácter voluntario, si bien, en caso de necesidad, la Dirección podrá plantear la incorporación voluntaria de nuevos componentes al mismo, lo que se informará previamente a los miembros de la Comisión de Garantía.

El servicio de retén estará compuesto por 2 titulares en turnos semanales rotativos.

El retén estará formado por personal adscrito a los puestos de las Plantas Piloto de la Unidad de Experimentación y Áreas Operativas de Motores.

3. Incentivos

3.1 Plus de pertenencia al retén. El importe correspondiente será percibido por los titulares adscritos al retén en atención a su disponibilidad para realizar las tareas propias del mismo.

Su valor será:

– Semanal de lunes a domingo: 367,79 € brutos por semana, para las Plantas Piloto de la Unidad de Experimentación.

– Fin de semana (viernes, sábado y domingo): 183,90 € brutos por fin de semana para las Áreas Operativas de Motores, y semanal en función de las necesidades puntuales de las mismas.

Se percibirá por periodo de retén realizado, con un máximo de 12 pluses por año.

Esta cantidad retribuye la disponibilidad para asistir al centro de trabajo para resolver la incidencia.

3.2 Intervención del retén. Si para resolver la incidencia, el trabajador deba desplazarse al centro de trabajo, percibirá, además, el importe correspondiente a las horas extras realizadas en los términos establecidos en el Convenio colectivo vigente.

3.3 Plus de nocturnidad. Si la intervención del retén supone la presencia efectiva en el centro entre las 22:00 horas y las 6:00 horas del día siguiente, se percibirá el Plus de Nocturnidad en los términos establecidos en el Convenio colectivo vigente.

3.4 Descanso festivos. Cuando sea requerida la presencia del retén en cualquiera de los 14 días festivos señalados en el calendario laboral, y este suponga una intervención superior a 4 horas, se generará un día adicional de descanso a disfrutar en un plazo máximo de tres meses desde la generación del mismo.

3.5 Gastos de locomoción. Los gastos o medios de locomoción que se precisen para acudir a una intervención del retén corren a cargo de la empresa.

Estos deberán liquidarse a través de la herramienta de Gestión de Gastos que la compañía tiene habilitada para ello.

4. Régimen de funcionamiento

El retén se establece en régimen de funcionamiento de 24 horas conforme a lo siguiente:

– De lunes a domingo, para el retén semanal, iniciando sus efectos a las 08:00 horas del lunes y finalizando a las 08:00 del lunes siguiente.

– De viernes a domingo para el retén de fin de semana, iniciando sus efectos a las 14:00 horas del viernes y finalizando a las 08:00 del lunes.

Si en día laborable, y una vez concluida la jornada laboral, fuera necesaria la intervención del retén, se deberá respetar un tiempo de descanso de al menos 12 horas, entre la finalización del retén y el comienzo de la jornada laboral del día siguiente.

El personal asignado al retén semanal trabaja a jornada normal. En caso de ser requerido fuera de dicha jornada, percibirá además el resto de conceptos indicados en el punto 3 conforme a lo establecido en los mismos.

El sistema de retén o Datta Logger se activará de forma automática, avisando al responsable del retén, quien a su vez designará los medios que considere necesarios para atender la incidencia. No obstante, y para el buen funcionamiento del retén, se articulará internamente un procedimiento de avisos para que, en el caso de que siendo necesaria la intervención del retén, y no pueda ser atendida por alguna de las personas asignadas al mismo en ese momento, pueda ser localizado un tercero. Este último, no tendrá la obligación de estar disponible, pero podrá acudir de forma voluntaria al centro de trabajo en el caso de ser localizado.

Se establecerá un cuadrante en el que figurarán 2 personas por semana y área operativa.

La empresa realizará las acciones formativas necesarias para garantizar el correcto funcionamiento del retén.

5. *Sustituciones*

La Dirección podrá optar por no sustituir de forma puntual la ausencia de algún trabajador del retén.

Si un trabajador no puede realizar un determinado retén por causa debidamente justificada ante su mando, la vacante se cubrirá siguiendo un orden de llamada.

En caso de producirse alguna baja entre los integrantes del retén se deberá atender a lo siguiente:

1. Baja temporal por cualquier circunstancia: deberá ser sustituido evitando que el sustituto quede asignado al retén durante dos semanas consecutivas. Asimismo, se deberá reajustar el cuadrante adaptándolo a la nueva situación.

2. Baja definitiva: la baja definitiva de un miembro del retén se cubrirá temporalmente con otro miembro asignado al retén. En ese caso, además, la empresa podrá incorporar al servicio de retén a un nuevo integrante.

3. Baja voluntaria del servicio de retén: la salida voluntaria será aceptada por la Dirección de la empresa, siempre que ello no perjudique el buen funcionamiento del servicio.

Cuando se produzca alguna de las situaciones indicadas anteriormente, estas serán comunicadas a los miembros de la Comisión de Garantía para su información.