ANEXO 5

Valor de la hora extraordinaria para 2003 para trabajadores fijos, fijos discontinuos y eventuales

(Euros)

Nivel salarial	Valor hora extraordinaria
4	9,08
5	9,45
6	9,84
7	10,26
8	10,61
9	10,97
10	11,57
11	12,15
12	13,00
13	14,14
14	15,37
15	16,59
16	19,01
17	21,44

Nota: Estos valores serán incrementados con la cantidad que resulte de multiplicar el valor horario de antigüedad que tuviese reconocida cada trabajador por el coeficiente 1,75.

ANEXO 6

Módulo pactado 2003

(Euros)

Nivel salarial	Módulo pactado hora
4	5,19
5	5,40
6	5,62
7	5,86
8	6,06
9	6,27
10	6,61
11	6,94
12	7,43
13	8,08
14	8,78
15	9,48
16	10,86
17	12,25

17969 *RESOLUCIÓN de 12 de septiembre de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Repsol Comercial de Productos Petrolíferos, S. A.*

Visto el texto del V Convenio Colectivo de la empresa Repsol Comercial de Productos Petrolíferos, S.A. (Código de Convenio n.º 9007651) que fue suscrito con fecha 28 de julio de 2003, 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 CCOO, UGT y SIR-YPF en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

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

Segundo.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 12 de septiembre de 2003.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

V CONVENIO COLECTIVO DE REPSOL COMERCIAL DE PRODUCTOS PETROLÍFEROS, S. A. 2002-2003-2004-2005

TÍTULO 1

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio Colectivo es de aplicación a la totalidad de los Centros de Trabajo de Repsol Comercial de Productos Petrolíferos, S. A.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

Este Convenio Colectivo afecta al personal que presta sus servicios en la actualidad y a los que ingresen durante su vigencia, sin más exclusiones que las que en él se contemplen y las establecidas por norma legal o contractual. En este último caso, el contrato contemplará bajo qué supuesto el trabajador pueda solicitar su incorporación al ámbito de aplicación del Convenio.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia de cuatro años, que se extenderá desde el día 1 de enero de 2002 hasta el día 31 de diciembre del 2005, con excepción de aquellos artículos o materias para las que se estipule una vigencia específica.

Artículo 4. *Prórroga y resolución.*

Este Convenio Colectivo quedará tácitamente prorrogado por años naturales al finalizar el período de vigencia establecido en el artículo 3, si no mediara denuncia expresa por cualquiera de las partes ejercitada en la forma y con la antelación previstas por la normativa legal vigente y salvo en aquellos que por su propia naturaleza o duración expresa tienen un contenido temporal, y las relativas a Empleo, que caducarán el 31 de diciembre de 2005.

Artículo 5. *Comisión de Garantía.*

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo actuará una Comisión de Garantía, como órgano de interpretación, vigilancia y fiscalización de su cumplimiento. Esta Comisión, de carácter paritario, estará integrada, por parte de la representación social, por siete vocales designados por los Sindicatos integrantes de la Comisión Negociadora del presente Convenio; y de 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 social.

La Comisión de garantía se reunirá a instancias de cualquiera de las partes, quienes de mutuo acuerdo fijarán fecha, lugar y hora de la reunión, debiendo celebrarse dentro de los veinte días naturales siguientes a la fecha de la petición.

Se nombrará un Secretario, debiendo recaer el nombramiento necesariamente en un miembro de la Representación Sindical. Corresponderá al Secretario citar a los integrantes de la Comisión con indicación de los asuntos a tratar. De cada reunión levantará la correspondiente acta.

Son funciones de esta Comisión:

1. Vigilancia de cumplimiento de lo pactado.
2. Actuar como órgano de representación, arbitraje y conciliación, sin perjuicio de la posibilidad de la reclamación ante la jurisdicción administrativa y contenciosa previstas en la legislación vigente, o de la aplicación de lo previsto en el procedimiento de solución voluntaria de conflictos.
3. La representación Sindical en dicha Comisión tiene el carácter de representación legal de los Trabajadores de la totalidad de la Empresa. Ostenta, además, la condición de parte interesada a efectos de tramitación de Expedientes de regulación de Empleo, conforme a lo establecido en el Art.º 51 del Estatuto de los Trabajadores.
4. En defecto de Comisión Negociadora, la Comisión de Garantía es el órgano competente para la elección de los representantes de los partícipes y beneficiarios en la Comisión de Control del Plan de Pensiones, practicándose la designación en su seno por acuerdo de la mayoría de la representación social.
5. Estudio de los planes de carácter económico y financiero que afecten a la política laboral de la empresa.

6. La política de empleo y las relaciones laborales del conjunto de la empresa.

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

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

9. En materia de Formación, la Comisión de Garantía será informada de los Planes de Formación, con carácter previo a su aprobación por la Dirección de la Empresa, para su estudio, análisis e informe, en cada caso. Así mismo, corresponderá a esta Comisión de Garantía:

El seguimiento de los Planes aprobados.

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

Evaluar propuestas.

Artículo 6. *Compensación, absorción y garantía personal.*

En cuanto a la compensación y absorción, se estará a lo legislado sobre la materia.

Se respetaran las situaciones personales que, con carácter global, excedan del pacto, manteniéndose estrictamente a título personal.

Artículo 7. *Igualdad de oportunidades*

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, impulsarán el análisis y la promoción de iniciativas que respondan a cuestiones relacionadas con el principio de «Igualdad de oportunidades». 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

TÍTULO 2

Organización del trabajo

Artículo 8. *Organización del trabajo.*

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

En función de los Objetivos y Recursos de la Empresa, la Dirección definirá su Estructura Organizativa asignando a las Unidades Centrales de Gestión y Líneas de Negocio, las competencias y medios adecuados a su misión y objetivos.

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

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

TÍTULO 3

Sistema de clasificación profesional

Artículo 9. *Grupos Profesionales.*

Se establecen, en función de las titulaciones/aptitudes profesionales y contenido general de la prestación, los siguientes Grupos Profesionales:

1. Técnico Superior:

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

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

2. Técnico Medio:

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

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

3. Mando Intermedio:

Titulación/aptitudes profesionales: Formación a nivel de BUP, FP2 o conocimientos equivalentes.

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

4. Técnico Ayudante:

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

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

5. Administrativo:

Titulación/aptitudes profesionales: Formación administrativa a nivel de BUP, FP2 o conocimientos equivalentes.

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

6. Operarios:

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

Contenido de la prestación: Realiza funciones propias de un oficio o tarea que exigen cierta práctica o especialidad, pudiendo ejercer supervisión sobre la ejecución del trabajo de otras personas.

Artículo 10. *Retribuciones.*

Para cada Grupo Profesional se establece una banda retributiva, distinguiéndose dentro de ella tres niveles en función del desempeño y desarrollo profesional.

1. Nivel de Entrada: Corresponde al nivel inferior de la banda retributiva. Podrá aplicarse a los trabajadores de nuevo ingreso, que permanecerán en él durante los primeros tres años de actividad laboral. Computarán a estos efectos los períodos de contratación por tiempo indefinido en cualquier Empresa del Grupo Repsol YPF.

En aquellos casos en que se formalice un contrato de carácter indefinido con un trabajador que previamente hubiera suscrito con una empresa del Grupo Repsol YPF uno o varios contratos temporales, se computará 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.

La interrupción entre contratos sea inferior a seis meses.

Esta medida entrará en vigor a partir de 1.1.2003.

2. Nivel Básico: Dejando a salvo lo establecido para el Nivel de Entrada, es el nivel fijado dentro de la banda retributiva para un desempeño pleno del puesto de trabajo.

El Nivel Básico de cada Grupo Profesional será el mismo para todos los puestos integrados en él.

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

Los niveles de entrada, básico y de desarrollo para cada Grupo Profesional son los que se establecen en el Anexo 1.

Artículo 11. *Desempeño.*

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

Existirán los siguientes grados de desempeño.

1. Desempeño 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.

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

El desempeño pleno del puesto se retribuirá con el Nivel de Entrada, y, en su momento, con el Nivel Básico.

2. Desarrollo profesional.

El ocupante del puesto podrá desarrollar un desempeño superior del mismo, mediante una mayor formación y un mayor nivel de competencia y aportación, adquiriendo la capacitación necesaria para desempeñar otras funciones del mismo Grupo Profesional o para optar, en su caso, a puestos de distinto Grupo Profesional, 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 su banda retributiva, 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 y Operario se ajustarán a programas de capacitación y desarrollo, cuya implantación deberá obedecer a las necesidades organizativas de las distintas actividades de la Empresa y a objetivos de mayor potencial en determinadas áreas de trabajo, así como a las disponibilidades presupuestarias de cada ejercicio establecidas en Convenio Colectivo.

Este sistema se articulará de acuerdo al procedimiento recogido en el Anexo 2

Artículo 12. *Movilidad funcional.*

1. La prestación debida por cada trabajador quedará delimitada por su Grupo Profesional y Desarrollo Profesional alcanzado dentro de la banda retributiva del mismo.

2. Cambio de puesto de trabajo.

Caso de producirse una vacante, por nueva creación, rotación o baja de su titular, la Dirección podrá asignar a ella a cualquier trabajador, sin menoscabo de su dignidad y sin perjuicio de su formación y promoción, siempre que no signifique modificación sustancial de sus condiciones de trabajo, y que pertenezca al mismo Grupo Profesional.

El cambio de puesto de trabajo dentro del mismo Grupo Profesional, no supone por sí mismo cambio en las condiciones retributivas de su titular.

3. Cambio de puesto a otro de distinto Grupo Profesional.

El trabajador que pase a ocupar un puesto encuadrado en un Grupo Profesional cuyo Nivel Básico sea superior al del Grupo Profesional de origen, mantendrá sus condiciones retributivas (nivel salarial ostentado) hasta alcanzar el nivel de desempeño pleno del puesto, mediante formación y experiencia. Una vez alcanzado éste, pasará a consolidar el Nivel Básico del nuevo Grupo Profesional, salvo que su nivel salarial fuera ya superior, en cuyo caso conservará este.

4. Trabajo de superior categoría.

Únicamente se dará cuando el Nivel Básico del Grupo Profesional en que se encuadren las funciones que transitoriamente pase a realizar el trabajador, exceda de la retribución real del trabajador (Nivel salarial ostentado). La compensación a percibir, en este caso, será la diferencia entre ambas cifras.

Sin perjuicio de lo anterior, el trabajador que realice funciones de Grupo Profesional de nivel básico superior a las que correspondan al Grupo Profesional que tuviera reconocido, por un período superior de más de 6 meses durante un año u 8 meses durante dos años, consecutivos o alternos, podrá reclamar ante la Dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada.

Artículo 13. *Integración en el Sistema de Clasificación Profesional del personal de alta en la empresa a la firma del III Convenio Colectivo.*

El personal de alta en la Empresa a diecisiete de julio de 1997, se integró en el Sistema de Clasificación Profesional regulado en este Título de la siguiente forma:

Se le asignó el Grupo Profesional ostentado en la fecha inmediatamente anterior a la arriba indicada.

Dentro del intervalo de niveles salariales del Grupo Profesional en que estaba encuadrado, se le asignó, a título personal, el nivel salarial equivalente al montante económico del Salario Base ostentado a la firma del III Convenio Colectivo.

De tener asignado Complemento Personal a la firma del III Convenio Colectivo, lo mantuvo con la consideración y tratamiento del Complemento Personal por porcentaje de diferencia entre Niveles de Desarrollo regulado en el artículo 21.

En aquellos casos en que en la fecha del proceso de asignación anteriormente expuesto, el Grupo Profesional del trabajador no coincidía con el del puesto que desempeñaba, se le respetó a título personal. Quienes se encuentren en esta circunstancia, de producirse una vacante de su Grupo Profesional, podrán optar a ella, con carácter preferente, siempre que cumplan los requisitos y exigencias requeridos para su desempeño, tales como formación, idoneidad, etc.

Artículo 14. *Publicidad de vacantes.*

La Dirección, sin perjuicio de las facultades organizativas que le corresponden, dará la debida publicidad de la existencia de las vacantes de los puestos de trabajo encuadrados en los Grupos Profesionales regulados en este Convenio.

Artículo 15. *Cobertura de Vacantes Definitivas*

Para la cobertura de vacantes, se dispondrá de las medidas precisas para que las mismas sean cubiertas, de ser posible, antes de la baja del titular, y en todo caso, en un plazo máximo de tres meses desde la ausencia del mismo, en caso de que el origen de la vacante sea de carácter imprevisto. En este último supuesto, y de preverse la generación de horas extraordinarias, durante este periodo 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.

Artículo 16. *Contratos para la Formación*

El Contrato para la Formación tendrá como objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el adecuado desempeño de un oficio o de un puesto de trabajo de los enumerados en el Anexo 3.

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

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

Artículo 17. *Contratos de Servicios.*

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

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

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

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

Artículo 18. *Empresas de Trabajo Temporal.*

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

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

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

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

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

TÍTULO 4

Régimen de retribución

Artículo 19. *Crecimiento salarial y cláusula de revisión.*

Para 2002 la Masa Salarial de convenio al 31 de diciembre del año precedente se incrementará en el IPC previsto por el Gobierno.

Para el año 2003, la Masa Salarial de convenio a 31 de diciembre de 2002 se incrementará en el IPC previsto por el Gobierno más 0,2 puntos, como se establece de forma expresa en el articulado de este Convenio Colectivo.

Para los años 2004 y 2005, la Masa Salarial de convenio al 31 de diciembre del año precedente se incrementará en el IPC previsto por el Gobierno más 0,4 puntos, aplicándose el incremento de la Masa Salarial con idéntico criterio de reparto que el practicado en 2003.

La cláusula de revisión, por desviación del IPC real con respecto al previsto, operará en los años 2002, 2003, 2004 y 2005 en la forma siguiente:

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

Si el IPC real es inferior al previsto, la diferencia no tendrá efectos retroactivos, y se modificarán a la baja, en el 50 % de la desviación, los valores de los distintos conceptos, que servirán de base para los incrementos del ejercicio siguiente.

La revisión afectará a los mismos conceptos retributivos sobre los que se hubiera operado en el incremento inicial, y en la misma proporción.

Artículo 20. *Salario Base.*

Corresponderá al nivel salarial, ya sea Nivel de Entrada, Nivel Básico o Nivel de Desarrollo, ostentado por el trabajador, dentro de la banda retributiva en que están integradas sus funciones.

La tabla de niveles salariales, con efectos de 1 de enero de 2003 es la establecida en el Anexo 4.

Se percibirá distribuido en catorce pagas anuales (doce pagas ordinarias y las extraordinarias de Julio y Navidad). Estas dos últimas se harán efectivas en los pagos de junio y noviembre.

Artículo 21. *Complemento Personal por porcentaje de diferencia entre Niveles 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.

Este Complemento será absorbido por el acceso del trabajador al Nivel de Desarrollo superior.

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

Este Complemento se revisará anualmente en el mismo porcentaje que el Salario Base.

Artículo 22. *Antigüedad.*

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

Su cuantía, de idéntico valor para todos los Grupos Profesionales, es, con efectos de 1 de enero de 2003 y durante toda la vigencia del presente Convenio, de 510,86 euros brutos anuales por quinquenio.

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

Al personal con fecha de ingreso anterior al 1 de enero de 1996, le será de aplicación lo dispuesto en la Disposición Transitoria Primera.

Artículo 23. *Turnicidad.*

El personal que preste sus servicios en jornada de trabajo a turno rotativo de mañana, tarde y noche, percibirá un complemento por este concepto, consistente en una cantidad fija mensual (doce pagas anuales), que será única y la misma para todos los Grupos Profesionales.

Su cuantía, con efectos de 1 de enero de 2003, es de 247,58 euros brutos por mes.

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

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

Artículo 24. *Nocturnidad.*

El personal que trabaje en turno de noche, cuyo horario de trabajo quede comprendido íntegramente entre las 21 horas a las 8 horas del día siguiente, percibirá por este concepto, un complemento de Nocturnidad por noche efectivamente trabajada.

La cuantía de este complemento, que será compatible y acumulable con el complemento de Turnicidad, será única y la misma para todos

los Grupos Profesionales, y no se computará a efectos de determinar la remuneración de las vacaciones anuales retribuidas.

Su valor, con efectos de 1 de enero de 2003, es de 25,23 euros brutos por noche trabajada.

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

Su valor, con efectos de 1 de enero de 2003, es de 3,14 euros brutos por hora.

Artículo 25. *Conceptos salariales de vencimiento periódico superior al mes, distintos de las gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad.*

Los conceptos salariales de vencimiento superior al mes, distintos de las gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad, establecidas o que pudieran establecerse, por vía legal o reglamentaria, se declaran incluidos debidamente prorrateados en los conceptos salariales Salario Base, Complemento Personal y Antigüedad.

Artículo 26. *Plus de Transporte y Distancia.*

La compensación de los gastos que estos conceptos puedan ocasionar al trabajador, con motivo de sus desplazamientos al centro de trabajo, se declara expresamente incluida en el concepto Salario Base.

Artículo 27. *Horas extraordinarias.*

Ambas partes mantienen el firme compromiso de reducir al máximo en Repsol Comercial de Productos Petrolíferos las horas extraordinarias.

Asimismo, ambas partes coinciden en su apreciación de que las horas extraordinarias deben ser consideradas como una solución excepcional a situaciones puntuales de la actividad productiva. En consecuencia y en la voluntad de reducir su número al mínimo, adquieren el compromiso de adoptar medidas, que de modo progresivo propicien la compensación con descansos de las horas extraordinarias realizadas.

Con estos criterios, se potenciarán y desarrollarán en el seno de cada empresa los mecanismos para la transformación obligatoria de las horas extraordinarias en descansos más la compensación, en su caso, que corresponda.

Se abonarán aplicando un incremento del 75 % al siguiente módulo de hora base:

$$\frac{SB + A + T + CP}{JA}$$

siendo:

SB = Salario Base anual.
A = Antigüedad anual.
T = Turnicidad, en su caso.
CP = Complemento Personal.
JA = Jornada de trabajo efectiva anual.

Alternativamente a su abono en la forma anteriormente especificada, el trabajador podrá optar por su compensación con descanso por tiempo equivalente incrementado en el porcentaje antes indicado.

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 cuatro meses naturales siguientes.

No computarán a efectos del límite máximo legal de horas extraordinarias a realizar en el año, las que hayan sido compensadas mediante descanso.

Por el carácter y especial responsabilidad de sus funciones, el personal clasificado en los Grupos Profesionales de Técnico Superior, cualquiera que sea su nivel salarial, y de Técnico Medio con Nivel de Desarrollo 3, 4 ó 5, se considerará excluido, a efectos de horas extraordinarias, del régimen de jornada máxima.

Artículo 28. *Complemento Incapacidad Temporal.*

1. En los casos de baja por IT derivada de accidente o enfermedad profesional, la Empresa complementará, desde el primer día de la baja, la prestación abonada por la Seguridad Social hasta garantizar el 100 por 100 de los siguientes conceptos:

Salario Base.
Complemento Personal.
Antigüedad.
Turnicidad.

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

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

No obstante lo anterior, si el índice de absentismo correspondiente a enfermedad o accidente no laboral no fuera superior, en el conjunto de la empresa, del 2 %, la empresa efectuara la devolución de los descuentos practicados, en la nómina del mes del enero del año siguiente.

Esta medida entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2004, estando hasta esa fecha vigente lo regulado en el artículo 23 del IV Convenio Colectivo de Repsol Comercial de Productos Petrolíferos.

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

Artículo 29. *Recibo de salarios.*

El pago de salarios se efectuará mediante el recibo cuyo formato figura como Anexo 5.

TÍTULO 5

Tiempo de trabajo

Artículo 30. *Jornada de trabajo.*

La jornada laboral en Repsol Comercial de Productos Petrolíferos, S.A. será de 1.699 horas de trabajo efectivo al año.

Con efectos 1 de enero del año 2005, de acuerdo con la reducción establecida en el III Acuerdo Marco del Grupo Repsol, la jornada laboral será de 1.691 de trabajo efectivo al año.

No obstante lo anterior, se respetará a título personal la menor jornada a los trabajadores que la tienen reconocida por contrato de trabajo.

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.

La jornada de trabajo para el personal de jornada ordinaria se prestará semanalmente de lunes a viernes.

El personal de jornada ordinaria desarrollará su trabajo en régimen de jornada partida de mañana y tarde, excepto durante el período del 15 de junio al 14 de septiembre, ambos inclusive, en que será en régimen de jornada continuada y sin que su duración pueda ser inferior a 6 horas y 30 minutos.

El personal de jornada ordinaria, durante el período de jornada partida, dispondrá de un descanso para comer de una hora u hora y media, a opción del trabajador, entre las 13 h 30 m y las 15 h 30 m.

Para el cálculo de la jornada diaria de aquellos Centros de Trabajo/Colectivos que tengan jornada partida, se tendrá en cuenta que el número de horas a realizar en 20 viernes al año, prefijados en calendario, será igual a la determinada para la jornada intensiva de verano. El régimen de trabajo en viernes aquí establecido podrá organizarse de alguna de las formas siguientes:

a) Interrumpiendo la actividad 20 tardes de viernes al año.

b) No interrumpiendo la actividad en las tardes de los citados viernes organizándose al efecto oportunos cuadrantes de disfrute.

En particular, el horario partido de las Oficinas Centrales de Madrid, se ajustara la modalidad b).

No obstante lo anterior, los trabajadores de oficinas de Madrid con jornada partida podrán optar por mantener a título individual el actual horario partido, con entrada anterior a las 8 horas 30 minutos, sin derecho a que en su calendario se contemple las tardes de los veinte viernes.

Artículo 31. *Horario de trabajo.*

1. Personal de jornada ordinaria.

Anualmente se confeccionará el cuadro horario y el calendario laboral, que deberá contemplar los siguientes extremos:

Horario.

a) Personal que opta por mantener a título individual el actual horario renunciando a las veinte tardes libres de los viernes:

Flexibilidad de horario a la entrada y salida al trabajo, con un máximo de una hora en jornada partida y 30 minutos en continuada.

En jornada partida, la flexibilidad de entrada tendrá como límite máximo las 9 horas y la de salida el límite mínimo de las 17 horas.

En jornada continuada los límites anteriores serán las 8,30 horas y las 14,30 horas, respectivamente.

b) Personal que opta por disfrutar de las veinte tardes libres de los viernes:

Flexibilidad de horario a la entrada y salida al trabajo, con un máximo de una hora en jornada partida y 30 minutos en continuada. Para la comida se tendrá una flexibilidad máxima de una hora.

En jornada partida, la flexibilidad de entrada será de 8,30 horas a 9,30 horas y la de salida la que resulte de ajustar la jornada anual.

En jornada continuada y durante los veinte viernes, los límites anteriores serán las 8,30 horas y las 14,30 horas, respectivamente.

Calendario laboral.

Contemplará los festivos oficiales de carácter laboral.

Asimismo, se establecerán, para el personal de jornada ordinaria, dos puentes anuales y dos festivos adicionales en Navidad.

Los dos puentes se fijarán de común acuerdo entre el trabajador y su línea de mando en función a las necesidades del servicio, para que la actividad de la Empresa no se vea afectada, de entre un máximo de cuatro puentes que establecerán la Dirección de la Empresa y los Representantes de los Trabajadores en el calendario laboral del año.

Los dos festivos en Navidad se fijarán también entre la Dirección de la Empresa y los Representantes de los Trabajadores en el calendario laboral.

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

2. Personal de jornada a turnos.

Para el personal que realice su jornada en régimen de turnos se fijarán, en el cuadrante correspondiente, los descansos anuales a disfrutar, de tal forma que la jornada a realizar no supere la anualmente establecida en cada caso.

Artículo 32. *Vacaciones.*

Todo el personal disfrutará de veintidós días laborables de vacaciones retribuidas por año.

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

Idéntico criterio se seguirá con los trabajadores que cesen en la Empresa en el transcurso del año, si bien en este caso tendrán derecho a la compensación en metálico de la parte proporcional de vacaciones no disfrutadas a la fecha de la baja.

Artículo 33. *Licencias retribuidas.*

El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

Matrimonio propio: Quince días naturales.

Matrimonio de hijos, padres, hermanos del trabajador o de su cónyuge: Un día.

Alumbramiento de esposa y enfermedad grave o fallecimiento de cónyuge o persona en convivencia de hecho, o fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado (hijos, padres, hermanos, abuelos y nietos) —en grado de consanguinidad o afinidad—: Tres días si ocurre en la localidad de residencia o en su zona de influencia (radio de 50 Km); que se elevarán a cinco si obliga a desplazamientos a localidad distinta fuera de dicha zona. De estos días, dos serán siempre laborables.

Para el reconocimiento, a los efectos de este apartado, de la existencia de persona en convivencia de hecho, será requisito indispensable la justificación documental, entendiendo por tal:

La acreditación del Registro municipal o autonómico, si existiera.

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

Por fallecimiento de tíos y sobrinos carnales: Un día natural (sólo por consanguinidad).

Traslado de domicilio habitual: Dos días.

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, en las condiciones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

Por exámenes para la obtención de un título profesional en Centro oficial u oficialmente reconocido, los días necesarios para concurrir a los mismos en las oportunas convocatorias.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 34. *Licencias no retribuidas.*

El trabajador podrá disponer, supeditado a las necesidades del servicio, de hasta tres meses anuales de licencia no retribuida.

El trabajador, con una antelación mínima de siete días, solicitará, mediante escrito dirigido a la Dirección de Recursos Humanos, la concesión de la licencia. Recursos Humanos, tras las consultas necesarias, contestará al respecto.

Artículo 35. *Excedencia.*

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

La solicitud de excedencia y el ejercicio del derecho preferente al reingreso deberán hacerse por escrito dirigido a la Dirección de Recursos Humanos, con una antelación mínima de 30 días naturales al inicio del período y a la fecha de finalización del mismo, respectivamente.

Artículo 36. *Conciliación de la vida familiar y laboral.*

Lactancia:

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de «su jornada» en media hora con la misma finalidad. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia corresponderán al trabajador. Este derecho podrá ser disfrutado indistintamente por la madre ó el padre en caso de que ambos trabajen.

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

Reducción de jornada por motivos familiares:

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 6 años o minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeña actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un quinto y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

Tendrá el mismo derecho a una reducción de, al menos, un quinto y un máximo de la mitad de duración, quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afi-

nidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

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

Excedencia por Cuidado de Familiares:

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

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

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

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

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.»

TÍTULO 6

Beneficios extrasalariales

Artículo 37. *Préstamos.*

Se mantiene el sistema de préstamos al personal con la finalidad de ayudar a resolver necesidades económicas extraordinarias.

El sistema está dotado con un fondo circulante máximo del 15 por 100 de la doceava parte de la nómina anual del personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio.

Estos préstamos, que no devengarán interés alguno, se concederán por una comisión mixta paritaria de la Dirección y los representantes de los trabajadores.

La Dirección de la Empresa y los representantes de los trabajadores, han desarrollado de mutuo acuerdo el presente sistema de préstamos, regulando entre otros extremos: cantidades máximas a conceder, motivos de concesión, plazos de amortización, procedimiento de solicitud, etc.

Artículo 38. *Subvención comida.*

Se abonará al personal por este concepto una subvención por día de trabajo efectivo en período de jornada partida.

Su cuantía, para 2003, 2004 y 2005, será de 7,81 euros brutos anuales.

Esta subvención no se percibirá en situación de desplazamientos temporales en comisión de servicios, coincidente con el horario del almuerzo.

Alternativamente y a opción del trabajador, éste podrá sustituir, por períodos anuales completos, coincidiendo con el año natural, el cobro de la anterior subvención por la percepción de bono-comida con el mismo valor facial.

Artículo 39. *Ayuda por hijos disminuidos físicos y mentales.*

Los trabajadores con hijos disminuidos físicos o mentales reconocidos por el INSS/INSERSO con un grado de incapacidad no inferior a un 33 %, tendrán derecho a una percepción, por cada hijo en dicha situación, de 119,09 euros brutos mes.

TÍTULO 7

Jubilación

Artículo 40. *Jubilación.*

De conformidad con los criterios establecidos respecto de la negociación colectiva en la Sentencia del Tribunal Constitucional de 2 de julio de 1981, la jubilación obligatoria tendrá lugar al cumplir los 65 años de edad.

TÍTULO 8

Movilidad geográfica

Artículo 41. *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:

A instancia del trabajador.
Por mutuo acuerdo de empresa y trabajador.
Por decisión de la Dirección de la Empresa.

1. Traslado a instancia del trabajador.

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

2. Traslado por mutuo acuerdo de empresa y trabajador.

Cuando el traslado se efectúe por mutuo acuerdo entre empresa y trabajador, serán de aplicación las condiciones previstas en el número 3 de este artículo para los traslados por decisión de la Dirección de la Empresa. Se exceptúan los traslados que impliquen promoción para el trabajador, en cuyo caso se estará a lo convenido entre ambas partes.

3. Traslado por decisión de la Dirección de la Empresa.

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

Será siempre razón organizativa suficiente para justificar el traslado por decisión de la Dirección de la Empresa que exista vacante en el centro de trabajo de destino y que el trabajador objeto de traslado tenga la consideración de disponible de estructura y esté encuadrado en el Grupo Profesional a que pertenezca el puesto a cubrir.

No obstante lo anterior, el traslado será voluntario para el trabajador cuando tenga 55 años de edad o más. También será voluntario cuando, siendo menor de 55 años, se trate de una primera propuesta/asignación. Habiendo rechazado una propuesta, la segunda tendrá carácter forzoso.

Con ocasión del traslado por decisión de la Dirección de la Empresa, siempre que éste se haya producido a partir del 1 de enero de 2003, ésta abonará al trabajador:

Gastos de traslado.

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

Prestación por traslado.

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

Trabajador/a: 8.020,01 euros.
Cónyuge o pareja de hecho: 2.406 euros.
Hijo: 1.203 euros.

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

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

El importe de esta prestación tendrá durante dos años, a contar estos desde la fecha de traslado, la condición de préstamo sin interés de la Empresa al interesado, a reintegrar, por tanto, por el trabajador si en

el curso de este período de tiempo causa baja en la empresa, salvo que dicha baja obedeciera a fallecimiento, invalidez o excedencia forzosa. A estos efectos, quedarán afectados a la devolución de la cantidad correspondiente, los haberes del trabajador.

Ayuda Vivienda.

El trabajador podrá elegir una de las dos opciones siguientes:

a) Ayuda a fondo perdido de 19.307,42 euros para la compra de vivienda, teniendo durante los dos primeros años, a efectos de posible devolución, el mismo tratamiento que la cantidad «Prestación por traslado».

b) Ayuda alquiler de 320,81 euros mensuales durante 7 años.

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

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

Crédito Puente.

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

La cuantía máxima de dicho crédito será del 70 % del valor de tasación de la vivienda, sin que pueda exceder de 40.100,03 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.

Concedida la prórroga, durante ésta el crédito devengará el interés legal del dinero vigente a la fecha de concesión de la misma, que se abonará mensualmente mediante descuento en nómina de haberes.

Los importes de la Prestación por traslado, Ayuda Vivienda y Crédito Puente se revisarán para los años 2004 y 2005 en el mismo porcentaje en que se revise para esos años el concepto Salario Base.

Licencia por traslado.

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

En los días laborales de licencia el trabajador percibirá las compensaciones establecidas en la normativa de la empresa sobre gastos de viaje.

De estos traslados se informará previamente a la representación de los trabajadores.

En caso de producirse vacante a cubrir en el centro de trabajo de origen dentro del mismo Grupo Profesional a que pertenezca el trabajador trasladado, éste podrá optar, previa solicitud escrita, a cubrir dicha vacante, siempre que cumpla los requisitos y exigencias del puesto a cubrir.

Artículo 42. *Desplazamiento temporal.*

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

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

Por mutuo acuerdo entre empresa y trabajador, podrá excederse el límite máximo establecido por Ley para esta situación, en el tiempo que expresamente convengan, sin que ello modifique su naturaleza jurídica de desplazamiento temporal.

De estos desplazamientos temporales y de su prórroga, en su caso, se informará previamente a la Representación de los Trabajadores.

TÍTULO 9

Formación

Artículo 43. *Políticas de Formación.*

Se considera que uno de los objetivos prioritarios de la política de Recursos Humanos de Repsol Comercial de Productos Petrolíferos es la formación del personal para conseguir su adecuación a los cambios organizativos y tecnológicos, a la vez que potenciar las posibilidades de desarrollo profesional.

La formación constituye en la empresa uno de los ejes estratégicos en materia de recursos humanos.

Por ello, se potenciará la formación para posibilitar:

Un mejor desempeño del puesto de trabajo.

La adecuación y/o actualización de los recursos humanos a los cambios organizativos y tecnológicos, con una atención especial en la asimilación de las nuevas tecnologías.

El desarrollo de un adecuado estilo de dirección.

La ampliación de posibilidades de desarrollo profesional.

La integración de todos los empleados en los objetivos de la Empresa.

La elevación, en su caso, del nivel profesional, especialmente, del personal de menor cualificación.

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

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

La Dirección de la Empresa elaborará los planes de formación, teniendo en cuenta, entre otras cuestiones, la definición de las necesidades actuales de los puestos de trabajo, análisis de las capacidades de los trabajadores, las expectativas de evolución de los puestos y funciones y los planes estratégicos de la Empresa. Se tendrán en cuenta, asimismo, las aportaciones de los representantes de los trabajadores. En estos planes se expondrán las líneas de desarrollo y objetivos de la formación.

La gestión de la formación es responsabilidad de la Dirección.

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

Toda la formación desarrollada en Repsol Comercial de Productos Petrolíferos se registrará en los expedientes personales de los trabajadores a fin de que tenga reconocimiento a nivel del Grupo. Se podrá crear un modelo de certificado para los participantes en las acciones formativas o se utilizará el establecido para las acciones financiadas por la Fundación Tripartita de Formación Continua.

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

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

Artículo 44. *Participación sindical*

Se garantiza la participación sindical en los planes de formación de las empresas, la cual se realizará a través de los órganos establecidos para ello.

En lo relativo al Plan de Formación común para el Grupo, esta participación se ejercerá por la representación sindical en la Comisión de Seguimiento del III Acuerdo Marco o, por delegación de ésta, a través de la Comisión de Formación que pueda crearse al efecto, cuyas funciones en esta materia son:

Conocer e informar previamente a su puesta en práctica sobre los criterios, orientaciones y contenidos genéricos del Plan, así como el presupuesto destinado a tal fin.

Proponer a la Dirección programas y/o acciones concretas de formación.

Analizar la información del seguimiento y evaluación de su desarrollo y proponer líneas de mejora.

Ser informada de la ejecución del Plan de Formación, con periodicidad trimestral.

Ser informada de las solicitudes de permisos individuales de formación realizadas en las empresas afectadas por este acuerdo, así como de las resoluciones adoptadas por la Dirección respecto de las mismas.

Artículo 45. *Formación del personal disponible*

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

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

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

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

Artículo 46. *Permisos Individuales de Formación.*

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

TÍTULO 10

Prevención de riesgos laborales

Artículo 47. *Prevención de riesgos laborales*

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

A tal efecto, se llega a los siguientes acuerdos:

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

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

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

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

TÍTULO 11

Seguridad y salud en el trabajo

Artículo 48. *Salud y seguridad 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:

1. Principios generales:

1.1 De la acción preventiva:

La acción preventiva estará inspirada en los siguientes principios:

Evitar y combatir los riesgos en su origen.

Evaluar aquellos que no se puedan evitar.

Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro, utilizándose los equipos de protección individual sólo 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.

1.2 Planificación de la Prevención.

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

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

Medios humanos y materiales y recursos económicos necesarios.

Medidas de emergencia y de vigilancia de la salud.

Información y formación de los trabajadores en materia preventiva.

Fases y prioridades del desarrollo de las medidas de prevención.

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

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

1.3 Evaluación de riesgos:

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

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

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

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

1.4 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 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. Las secciones sindicales podrán designar, hasta un máximo de un 20 %, de entre los trabajadores que se consideren cualificados, aún sin ser miembros de los Comités de Empresa o Delegados de Personal. Los así designados no devengarán horas sindicales. En ningún caso podrá superarse por esta vía el número máximo establecido por el mencionado artículo 35. En los centros de trabajo de hasta treinta trabajadores el Delegado de Personal será el Delegado de Prevención y en los centros de trabajo en los que el número de trabajadores oscile entre treinta y uno y cuarenta y nueve habrá un Delegado de Prevención que será elegido por y entre los representantes del personal.

a) Competencias y facultades.

1. Son competencias de los Delegados de Prevención:

a. Colaborar con la Dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.

b. Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

c. Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 50 del presente Convenio Colectivo.

d. Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

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

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

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

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

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

d. Recibir del empresario las informaciones obtenidas por éste procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 40 de la L.P.R.L en materia de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

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

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

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

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

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

b) Crédito horario.

Será de aplicación a los Delegados de Prevención lo previsto en el artículo 37 de la Ley de Prevención 31/1995. 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 31/1995 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 9 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 todas aquellas que Ley prevé que han de ser facilitadas a los miembros del Comité.

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá con la periodicidad que sus normas de funcionamiento determinen, no pudiendo ser ésta inferior a la trimestral, y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo.

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 YPF», que se adjunta como anexo 6.

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 riegos, 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.

2. Facultades del Comité de Seguridad y Salud:

El Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:

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

b) Conocer cuantos 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.

c) 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.

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

e) Conocer y analizar cuantos incidentes y accidentes se produzcan en el seno de la Empresa.

f) 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.*

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.

2. De los Delegados de Prevención:

Los Delegados de Prevención recibirán formación adecuada que les permita desarrollar las funciones asignadas, para lo cual se establecerán programas especiales dentro de los planes generales de formación de cada Empresa.

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

Artículo 52. *Consulta y participación.*

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

a) 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.

b) 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.

c) La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.

d) El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.

e) Cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores.

f) Todo ello en los términos y condiciones establecidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 53. *Protección a la maternidad.*

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

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

Dentro del Departamento con el mismo horario.
Dentro del Departamento con distinto horario.
En otro Departamento y con el mismo horario.
En otro Departamento y con distinto horario.

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

Si dicho cambio de puesto no resultara técnicamente posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declarase 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.

Artículo 54. *Protección de 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.

Artículo 55. *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.

Artículo 56. *Medio ambiente.*

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

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

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

La Dirección informará al Comité de Seguridad y Salud Laboral de sus políticas en materia de Medio Ambiente, así como de sus programas generales.

En el caso de implantación de nuevos procesos o modificación sustancial de los existentes, la Dirección informará al Comité de Seguridad y Salud Laboral de su influencia en el Medio Ambiente y la seguridad en general.

TÍTULO 12

Derechos sindicales

Artículo 57. *Ejercicio de los derechos sindicales.*

En esta materia, las partes se remiten a la normativa contenida en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y demás disposiciones que puedan promulgarse sobre ello.

Como complemento a lo anterior, se acuerda:

a) El Delegado Sindical:

Ostentará, desde el momento de su designación al de su cese, y con posterioridad a éste, por un plazo de tiempo igual a la duración del mandato, con el límite máximo de dos años, el derecho a la previa instrucción de expediente disciplinario antes de proceder a imponerle cualquier tipo de sanción.

Dispondrá de hasta diez días anuales de licencia no retribuida para asistencia a reuniones, asambleas, congresos, etc., a los que fuera oficialmente convocado por su Central Sindical.

Tendrá derecho a excedencia con reserva de puesto, si es designado por su Central Sindical para desempeñar un cargo a nivel intercomarcal o superior.

Dispondrá de la facultad de información directa a los trabajadores en sus puestos de trabajo, que no deberá afectar al normal desarrollo del proceso productivo, la cual requerirá la autorización expresa del mando correspondiente, que no debe serle denegada, salvo en caso de que existan circunstancias especiales que no lo permitan.

b) Los afiliados a las Organizaciones Sindicales más representativas que ostenten cargo electivo a nivel provincial, autonómico o estatal, disfrutarán de hasta diez días anuales de licencia sin retribución para desarrollo de las funciones sindicales propias del cargo, siempre que se preavise la ausencia al mando correspondiente y que la concesión del permiso no haga inviable el proceso productivo.

c) Se reconocen las Secciones Sindicales Intercentros, integradas por un máximo de seis miembros que necesariamente tendrán que ostentar la condición de Delegado Sindical o Representante de los Trabajadores.

Estas Secciones Sindicales Intercentros tendrán derecho a que les sean sufragados los gastos de viaje de hasta un máximo de tres reuniones anuales, con arreglo a la normativa interna de la Empresa, sin perjuicio de aquellos otros que, en atención a las circunstancias, discrecionalmente autorice la Dirección. Será a cargo de las horas sindicales de los integrantes de aquéllas el tiempo de ausencia al trabajo por este motivo.

Artículo 58. *Ejercicio de los derechos de representación.*

Los derechos de representación del personal serán ejercidos por el Comité de Empresa o Delegados Sindicales, según lo dispuesto en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, a cuyo efecto se establecen los siguientes derechos y garantías:

a) La Empresa pondrá a disposición del Comité de Empresa un local adecuado que reúna las condiciones debidas, dotado del correspondiente mobiliario y de teléfono, en el que puedan desarrollar sus actividades representativas y deliberar entre sí.

Igualmente facilitará el material de oficina necesario, incluida la reproducción por medios mecánicos o de fotocopiado, para cuya utilización se seguirán las normas establecidas en el centro de trabajo. A estos efectos, el Comité propondrá a la Dirección un presupuesto anual de material de oficina y fotocopiado.

b) La Empresa pondrá a disposición del Comité de Empresa un tablón de anuncios que ofrezca posibilidades de comunicación fácil con los trabajadores y que pueda utilizarse para fijar comunicaciones e información de interés laboral.

Las comunicaciones se fijarán siempre autorizadas por el Comité y bajo la responsabilidad del mismo, debiendo conocerlas previamente la representación legal de la Empresa a los solos efectos de que pueda manifestar y razonar al Comité, sin demora, cualquier oposición o reparos a las mismas antes de su publicación.

Las comunicaciones de interés laboral que publique la Empresa tendrán un trato de reciprocidad, a cuyo objeto, la Dirección dará cuenta previa de ellas al Comité que, también sin demora, podrá manifestar y razonar cualquier oposición o reparos a las mismas antes de su publicación.

La Empresa facilitará la reproducción (fotocopiado) de los comunicados del Comité de Empresa sobre temas de carácter laboral.

c) Al objeto de no perturbar la organización del trabajo, la comunicación directa del Comité con sus representados en el local destinado a aquél tendrá carácter excepcional y requerirá previa autorización del mando.

d) El Comité de Empresa, por propia iniciativa o a petición suscrita por el 25 por 100 de la plantilla del centro, podrá convocar asambleas generales que se celebrarán, fuera de horas laborales, en el centro de trabajo y en local adecuado, que facilitará la Empresa de acuerdo con sus posibilidades. La Asamblea será presidida por el Comité de Empresa.

Excepcionalmente, cuando concurran circunstancias especiales podrán convocarse asambleas dentro de la jornada de trabajo. Dichas circunstancias especiales serán apreciadas por el Director de Recursos Humanos, a la vista del informe o datos que el Comité de Empresa solicitante facilite precisamente a través del Secretario o miembro de aquel en quien se delegue expresamente.

El Secretario del Comité de Empresa respectivo comunicará a la Dirección con la suficiente antelación (setenta y dos horas, que podría disminuirse a cuarenta y ocho horas si razones de urgencia así lo aconsejaran), la convocatoria de dichas asambleas, facilitando el oportuno Orden del Día. Esta comunicación será a efectos meramente informativos.

e) Para ausentarse de su lugar de trabajo con el fin de dedicarse a sus actividades representativas específicas, los sindicatos o agrupaciones de independientes que hayan concurrido bajo una misma lista electoral, dispondrán de una bolsa global de horas anuales retribuidas igual al producto que resulte de multiplicar el número de miembros de Comité de Empresa y Delegados de Personal que cada Sindicato o Agrupación ostente, por treinta y cinco y quince horas mensuales, respectivamente.

Las distintas bolsas de horas así creadas sólo podrán ser utilizadas por los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal que pertenezcan al Sindicato o Agrupación titular de las mismas, si bien en éstas podrá incluirse también la garantía de horas reconocidas a los Delegados Sindicales legalmente reconocidos en la Empresa, siempre por decisión expresa de éstos. En este último supuesto, éstos se integrarán en el grupo de representantes con derecho a utilización de la bolsa de horas de su respectivo Sindicato o Agrupación.

Durante la negociación colectiva, los representantes del personal relevados de su trabajo con este fin, se considerará que consumen treinta y cinco horas por mes que permanezcan en esta situación, o su parte proporcional si la duración es inferior al mes.

No se computarán en la bolsa global de horas anuales las horas empleadas por los representantes del personal en actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la Empresa.

Podrán acumularse estas horas sindicales, por períodos no inferiores a tres meses, en favor de uno o más de los representantes del personal o Delegados Sindicales, pudiendo quedar, por tanto, relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de la remuneración.

Dada su especial característica, la garantía de horas adicionales reconocida al Presidente y Secretario del Comité del Centro, diez y treinta horas mensuales, respectivamente, no podrá incluirse en la bolsa global de horas; así, las horas que éstos utilicen en sus funciones de representación serán, en primer lugar, a cargo de las horas mensuales adicionales, y sólo en el caso de ser superado el número de éstas, el resto se computarán con cargo a la bolsa global.

La bolsa global de horas se regulará por las siguientes normas de utilización:

1.º A nivel de Empresa:

Los Sindicatos y Agrupaciones titulares de las bolsas globales de horas así creadas deberán comunicar, a través de la Sección Sindical, la distribución trimestral de horas. Dicha distribución deberá contener como mínimo:

a) Nombre del representante o representantes o Delegados Sindicales liberados en cada Sindicato o Agrupación de Sindicatos, cuyas horas serán siempre con cargo a la bolsa de horas.

b) Nombre de los representantes, titulares y suplentes, miembros de la Comisión de Garantía y de cada una de las distintas comisiones paritarias, sindicales u otras a nivel de Empresa.

c) Distribución del número de horas restantes, una vez detraídas las de los liberados para cada Sindicato o Agrupación.

Las Secciones Sindicales deberán entregar por escrito a Relaciones Industriales dicha información, con 15 días de antelación al comienzo del trimestre.

La asignación de horas y representantes y Delegados liberados, no podrá revisarse hasta transcurrido el trimestre. El incumplimiento de la obligación de comunicar por escrito la distribución de horas, implicará que cada representante tendrá asignadas las 35 ó 15 horas que legalmente le corresponde, sin posibilidad de acumularlas a la bolsa global de horas.

2.º A nivel individual:

Sin perjuicio de la comunicación trimestral prevista en los apartados anteriores, mensualmente las Secciones Sindicales comunicarán por escrito los programas de asignación individual de las horas restantes en el mismo. Dicho escrito deberá ser entregado a Relaciones Industriales con 5 días naturales de antelación al comienzo del mes.

Las Secciones Sindicales, comunicarán también por escrito los titulares y suplentes dentro de cada comisión.

El incumplimiento de comunicar por escrito la asignación individual de horas, dará lugar a una distribución por igual de las horas asignadas entre cada uno de los representantes.

En ambos casos, de no recibirse la comunicación trimestral o mensual en los plazos señalados, se entenderá prorrogada la anterior.

Al final de cada año natural, se entenderán consumidas todas las horas, sin posibilidad de acumularlas en el año siguiente.

f) La información directa a los trabajadores en sus puestos de trabajo, que no deberá afectar al normal desarrollo del proceso productivo, requerirá la autorización expresa del mando correspondiente, que no debe serle denegada a menos que existan circunstancias especiales que lo permitan.

g) Para ausentarse del puesto de trabajo deberán dar cuenta previa, con una antelación de cuarenta y ocho horas para el personal con régimen de trabajo a turnos, y de veinticuatro horas para el resto, al mando inmediato superior.

h) Todos los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal ostentarán, desde el momento de su proclamación al de su cese, y durante los dos años inmediatamente siguientes al mismo, el derecho a la previa instrucción del expediente disciplinario antes de proceder a imponerles cualquier tipo de sanción, sin que, en ningún caso, puedan ser despedidos o sancionados durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro de los dos años siguientes a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio de su representación.

En dicho expediente, en el que se deberán concretar los hechos que lo motivan, con intervención de Instructor y Secretario respectivamente designados por la Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa, podrá imponerse con carácter cautelar y por imperiosas razones de disciplina colectiva, la suspensión de empleo y sueldo al expedientado. Siempre que sea posible, la Empresa no designará como Instructor del expediente al mando directo del trabajador expedientado, a menos que así lo solicite el interesado, o que la Dirección de la Empresa lo considere imprescindible.

La incoación de dicho expediente se comunicará al interesado en el plazo de los tres días siguientes a su comienzo, y 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.

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 veinte días, tras los cuales se impondrá la sanción correspondiente o se sobreseerán las actuaciones, pudiendo en todo caso el expedientado recurrir en tiempo y forma ante el Juzgado de lo Social.

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

i) El Comité de Empresa recibirá la siguiente información:

1. Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la Empresa, sobre sus programas de producción y evolución probable de empleo en la Empresa.

2. Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados y la memoria, sin perjuicio de que trimestralmente pueda facilitarse un avance de dicha cuenta de resultados.

3. Con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre la reestructuración de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y las reducciones de jornada, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones y sobre los planes de formación profesional de la Empresa.

4. Por razón de la materia de que se trata:

Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

Sobre la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

Facilitar el modelo de contrato de trabajo que habitualmente se utilice.

Sobre sanciones impuestas por faltas graves, muy graves y, en especial, en supuestos de despidos.

En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

Con independencia de esta información, el Comité de Empresa podrá solicitar a través del Director de Recursos Humanos, cualquier otra información que considere conveniente a sus fines de representación, debiendo de serle facilitada por la Dirección de la Empresa, a menos que, por tratarse de materias reservadas de cuyo conocimiento pudieran derivarse perjuicios a los intereses generales de la Empresa, aconsejasen no acceder a la petición, en cuyo caso se expondrían las razones oportunas al Comité, dentro de los ocho días siguientes a la fecha de recepción de la solicitud.

En relación con la información recibida por el Comité, éste podrá realizar estudios que emitirá a la Dirección de la Empresa sin que, en ningún caso, tengan los mismos carácter vinculante.

j) El Comité de Empresa y los Delegados de Personal ejercerán una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respecto de los pactos, condiciones o usos de Empresa en vigor.

La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación de la Empresa.

Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa.

En relación con estas funciones, el Comité de Empresa podrá designar para que asistan a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud, a un representante suyo entre el personal de la plantilla, sea o no miembro del Comité, cuando en el seno de aquél se trate de algún asunto que, por su naturaleza, requiera la presencia de persona especializada o conocedora del tema a tratar.

k) Colaborará con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la Empresa, no suponiendo esta colaboración, en ningún momento, la renuncia de los legítimos derechos de los trabajadores.

l) Informará sobre todas las reclamaciones que se produzcan en materia de clasificación profesional.

m) Los miembros del Comité de Empresa y los Delegados de Personal, y éstos en su conjunto, observarán sigilo profesional, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa y, en especial, en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

Artículo 59. *Comisión paritaria de Información y Seguimiento.*

Se constituirá una Comisión de Información y Seguimiento, con vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2005, compuesta por un máximo de siete miembros por la Dirección de la Empresa y siete por la representación de los trabajadores. Esta representación se establecerá proporcional al número de representantes del personal por cada opción sindical, con derecho a representación, en función de los resultados de las elecciones sindicales que se realicen en la Empresa. La Comisión designará, además, un Secretario, sin voz ni voto, entre el personal de la propia Empresa.

Sus funciones serán:

Asistir a las reuniones y participar en los debates, exponiendo su opinión y formulando las propuestas que estimen pertinentes.

Proponer a la Comisión la inclusión de puntos en el Orden del Día.

Solicitar y recibir información y documentación que estimen necesaria para el cumplimiento de las funciones asignadas.

Serán funciones del Secretario:

Levantar Actas de las reuniones que se celebren y remitirlas a cada miembro de la Comisión.

Efectuar las oportunas notificaciones y citaciones.

Llevar el libro correspondiente a Actas.

Cualquier otra inherente a su condición de Secretario.

Funciones:

Conocer sobre planes de carácter industrial, económico y financiero que afecten a la política laboral de la Empresa.

Emitir informes y elaborar propuestas relativas a los puntos anteriores, así como a la estrategia de la Organización del Trabajo de la Empresa, de las que se recibirá respuesta en un tiempo razonable.

Reuniones:

La Comisión se reunirá, al menos, una vez cada tres meses, y en sesión extraordinaria cuando lo solicite la mitad de sus miembros.

La convocatoria la hará el Secretario, mediante notificación escrita a los vocales, con diez días de antelación en las sesiones ordinarias, adjuntándoles el Orden del Día con la documentación correspondiente.

La notificación de las sesiones extraordinarias se efectuará con la antelación que sea posible en cada caso.

De cada reunión se levantará el Acta correspondiente.

TÍTULO 13

Solución extrajudicial de conflictos laborales

Artículo 60. *Procedimientos.*

Se establecen los siguientes procedimientos:

Intervención de las comisiones paritarias de empresa.
Intervención de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Marco.
Mediación.
Arbitraje.

Artículo 61. *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. No obstante, los únicos procedimientos de mediación y arbitraje válidos son los previstos en el presente título.

Artículo 62. *Funciones de solución extrajudicial de conflictos laborales de la Comisión de Seguimiento del III Acuerdo Marco.*

El estudio y debate de la cuestión en conflicto por parte de la Comisión de Seguimiento del III Acuerdo Marco, a través de una Subcomisión delegada al efecto, será paso previo imprescindible para la aplicación de los mecanismos previstos en los artículos siguientes, cualquiera que sea el ámbito del conflicto. Los acuerdos alcanzados en el ejercicio de esta función previa, tendrán la misma fuerza de obligar que se atribuye a los acuerdos en mediación y a los laudos arbitrales en el presente título. Durante el período fijado para el estudio y debate de la cuestión, las partes se abstendrán de adoptar cualquier otra medida dirigida a la solución del conflicto, incluidos la huelga y el cierre patronal. El plazo para la finalización del presente procedimiento será de diez días, salvo en caso de intervención previa a una huelga, en que será de setenta y dos horas. Si transcurrido el plazo de 10 días desde la interposición del conflicto ante la Comisión de Seguimiento del III Acuerdo Marco, ésta no se hubiera podido reunir, se dará por cumplido el trámite de solución extrajudicial de conflictos laborales.

Artículo 63. *Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales.*

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

En consecuencia, y desde esa fecha, el citado acuerdo regula el procedimiento de resolución extrajudicial de los conflictos laborales que pudieran producirse en Repsol Comercial de Productos Petrolíferos, S.A., 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 artículo 62.

Artículo 64. *Solución extrajudicial de conflictos laborales no incluidos en el ámbito de aplicación del ASEC.*

Los conflictos laborales que se susciten en un solo centro de trabajo, o en varios centros de trabajo radicados en una sola Comunidad Autónoma, quedarán sometidos al procedimiento de resolución extrajudicial que se regula en los artículos restantes del presente Título, sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 61 y 62.

Quedan expresamente excluidos del procedimiento de solución extrajudicial las reclamaciones económicas y de clasificación profesional que tengan carácter marcadamente individual. Estas reclamaciones serán tramitadas por los interesados directamente ante las instancias legalmente previstas sin pasar por la Comisión de Seguimiento del III Acuerdo Marco.

Artículo 65. *Procedimientos.*

Agotados los trámites previos de resolución fijados en los artículos 61 y 62, procederá la aplicación de los siguientes procedimientos:

La mediación.
El arbitraje.

La mediación será obligatoria en los supuestos a que se refiere el artículo 64, y siempre que la demande una de las partes del conflicto. El arbitraje sólo será posible cuando ambas partes, de común acuerdo, lo soliciten por escrito.

Las soluciones alcanzadas en cualquiera de las cuatro instancias reguladas en el presente Título surtirán eficacia general o frente a terceros, siempre que reúnan las condiciones de legitimación establecidas en los artículos 87, 88, 89.3 y 91 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y 152 y 154 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

Artículo 66. *Gestión de los procedimientos.*

La aplicación de los procedimientos regulados en el artículo anterior a los conflictos laborales descritos en el artículo 64 (es decir, no sometibles al ASEC), está encomendada a la Comisión de Seguimiento del III Acuerdo Marco.

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

Artículo 67. *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 período de consultas, si así lo exigiera al menos una de las partes, sin que ello implique ampliación de los plazos legales.

La legitimación para solicitar la mediación corresponde a una u otra parte de las representadas en la Comisión de Seguimiento del III Acuerdo Marco.

Artículo 68. *El procedimiento de mediación.*

La Comisión de Seguimiento del III Acuerdo Marco, sin perjuicio de lo establecido en los artículos 61 y 62, iniciará el procedimiento designando mediador entre los expertos que figuren en las listas que previamente haya aprobado la propia Comisión. La mediación comenzará de inmediato, y no estará sujeta a reglas especiales, salvo las que expresamente fije el mediador designado. El plazo para la finalización del procedimiento será de diez días, salvo en caso de mediación previa a una huelga, en que será de setenta y dos horas.

Artículo 69. *Finalización del procedimiento.*

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.

Artículo 70. *El procedimiento de Arbitraje.*

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

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

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

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

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

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

Artículo 71. *Finalización del procedimiento.*

El procedimiento finalizará con uno de los siguientes resultados:

Emisión del laudo arbitral: La resolución arbitral será vinculante e inmediatamente ejecutiva desde su recepción en la Comisión de Seguimiento del III Acuerdo Marco, quien la remitirá a la Autoridad Laboral para su depósito, registro y publicación cuando ello proceda. Sólo será recurrible, por la vía prevista en el artículo 65.3 de la Ley de Procedimiento Laboral, cuando el fallo incurra en incongruencia omisiva o extensiva o contradiga normas constitucionales o legales.

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

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

Artículo 72. *Normas comunes.*

La Comisión de Seguimiento del III Acuerdo Marco elaborará una lista de mediadores y otra de árbitros, ambas con un número impar de candidatos. Si a la fecha de iniciación del procedimiento las listas no hubieran sido elaboradas, la designación de mediador o árbitro se hará de mutuo acuerdo por las partes representadas en la Comisión.

TÍTULO 14

Infracciones y sanciones

Artículo 73. *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.

Artículo 74. *Graduación de faltas.*

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

Artículo 75. *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves las acciones u omisiones siguientes:

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

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

b) Faltar al trabajo un día sin justificación.

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

d) No atender 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) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la Compañía.

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

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

i) 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.

Artículo 76. *Faltas graves.*

Se considerarán faltas graves las acciones u omisiones siguientes:

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

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

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

c) Falta al trabajo de dos días en un período de treinta sin justificación.

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

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

f) La simulación de enfermedad o accidente.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 77. *Faltas muy graves.*

Se considerarán faltas muy graves las acciones u omisiones siguientes:

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

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

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

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y 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 trabajo en cualquier otro lugar.

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

e) La embriaguez habitual o toxicomanía durante el trabajo.

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

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

h) Causar accidente grave por negligencia o imprudencia.

i) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

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

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

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

m) Fumar o encender fuego en cualquier zona no autorizada oficialmente.

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

ñ) El abuso por parte de los superiores será siempre considerado falta muy grave. El que lo sufra podrá ponerlo directamente en conocimiento de la Dirección o de la representación legal de los trabajadores.

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

Artículo 78. *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 un tiempo no superior a quince días.

Por faltas muy graves :

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

Artículo 79. *Procedimiento.*

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

2. La sanción de faltas muy graves requerirá la previa instrucción de un procedimiento contradictorio sumario, con audiencia del trabajador afectado y de los representantes legales de los trabajadores, teniendo estos últimos quince días naturales para emitir informe previo a la imposición de la sanción.

3. Durante la sustanciación del expediente disciplinario aludido en el apartado anterior, la Dirección de la Empresa podrá acordar la medida cautelar de suspensión de empleo.

4. La Dirección de la Empresa informará a los representantes legales de los trabajadores sobre las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves.

5. Cuando el trabajador está afiliado a un sindicato, se informará u oirá al Delegado Sindical, en los casos y con los procedimientos previstos en los puntos 2 y 4 del presente artículo.

6. Tratándose de Delegado Sindical o miembro de Comité de Empresa/Delegado de personal, se estará a lo dispuesto con carácter específico en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 80. *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.

Disposición Transitoria Primera. *Complemento de antigüedad.*

A los trabajadores en alta al 31 de diciembre de 1995 se les mantendrá, como condición más beneficiosa, la aplicación de lo establecido en el II Convenio Colectivo de Repsol Comercial de Productos Petrolíferos, S.A., con vigencia para los años 1994 y 1995, respecto al complemento de antigüedad, continuando percibiendo trienios indefinidos por el importe bruto anual de 379, 23 euros. por trienio (divididas en 14 pagas: 12 pagas mensuales y 2 extraordinarias).

El valor económico señalado en esta disposición permanecerá inalterable durante los años 2002, 2003, 2004 y 2005

La aplicación como condición más beneficiosa a título personal del régimen contenido en esta Disposición Transitoria, es incompatible con la percepción del complemento personal de antigüedad regulado en el artículo 22 de este Convenio Colectivo.

Disposición Transitoria Segunda. *Préstamos.*

Con independencia del fondo circulante establecido en el artículo 37 de este Convenio Colectivo, se dotará un fondo adicional equivalente al 10 % de la doceava parte de la nómina anual del personal incluido en el ámbito de aplicación del Convenio, que estará vigente hasta la firma del VI Convenio Colectivo de Repsol Comercial de Productos Petrolíferos, S.A. o, en su defecto, hasta el 31 de julio del año 2006.

Disposición Transitoria Tercera. *Plan de Adaptación de Plantillas (2003-2005).*

Ambas partes acuerdan, con sujeción a la legislación vigente en materia laboral, el establecimiento de un Plan que permita el acceso a la Jubilación Parcial a la edad de 60 años, de todos los trabajadores de Repsol Comercial de Productos Petrolíferos, de acuerdo con las siguientes condiciones:

Personal afectado:

Podrá acogerse al presente plan todo el personal que alcance la edad de 60 años.

A tales efectos, se tendrán en cuenta las bonificaciones o anticipaciones de edad que, en su caso, correspondan.

Vigencia:

El Plan entrará en vigor en el momento de su firma extendiendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2005

Incorporacion al plan.

El trabajador que desee acogerse a la jubilación parcial, deberá comunicarlo a la Dirección de la Empresa con una antelación de tres meses.

El trabajador entra en situación de jubilación parcial al cumplir los 60 o más años de edad

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

Condiciones a garantizar.

Durante la situación de Jubilación Parcial el trabajador recibirá las siguientes percepciones:

Pensión de jubilación parcial por parte del INSS, consistente en el 85 % de la base reguladora, calculada siguiendo el mismo proceso y sistema que el que se ha de aplicar para el calculo de la jubilación ordinaria.

Salario correspondiente al contrato de trabajo a tiempo parcial, consistente en el 15 % del salario bruto anual.

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

pensación prolongación jornada, plus de cobertura, etc.) y subvención comida

La base, sobre la que se establece el complemento del 87 % del total de las percepciones salariales brutas del trabajador se revalorizará en el mismo porcentaje en el que se incremente el Convenio Colectivo.

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

El citado complemento de empresa se extinguirá:

Cuando el trabajador afectado cumpla la edad de 65 años, si éste se ha incorporado al plan con 60 años de edad

Al obtener la Jubilación ordinaria o transcurridos cinco años como máximo desde que el trabajador accedió a la Jubilación Parcial, si lo hizo con anterioridad al cumplimiento de los 60 años de edad.

En caso de fallecimiento del trabajador. En este supuesto, la Dirección de la Empresa deberá comunicarlo a la Comisión de Seguimiento del III Acuerdo Marco.

Por declararse al trabajador, con posterioridad al reconocimiento del complemento, una Incapacidad Permanente Total, Absoluta o Gran Invalidez.

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

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

Otras condiciones:

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

Contratos de relevo:

Los contratos de relevo que se originen con motivo de las jubilaciones parciales que se produzcan por la ejecución del presente Plan se regirán por las siguientes condiciones:

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

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

Operario con Técnico Ayudante y Mando Intermedio.
Administrativo con Técnico de grado medio.
Técnico Ayudante con Mando Intermedio.
Técnico Medio con Técnico Superior.

Disposición Adicional Primera. *Acuerdo Marco.*

Las partes firmantes de este V Convenio Colectivo de Repsol Comercial de Productos Petrolíferos, S.A., con vigencia para los años 2002, 2003, 2004 y 2005 expresamente declaran que forma parte integrante del mismo el III Acuerdo Marco del Grupo Repsol YPF, firmado a su vez con fecha 17 de marzo de 2003 entre la Dirección de dicho Grupo y las Organizaciones Sindicales CC.OO. y U.G.T.. Todo ello con la naturaleza, ámbito y vigencia que en el texto del citado Acuerdo Marco se establecen.

Disposición Adicional Segunda. *Comités de Seguridad y Salud Laboral de Madrid.*

Se mantiene el acuerdo de considerar a los edificios más importantes del centro de trabajo de Madrid como centros de trabajo únicos, comprendiendo a la totalidad de trabajadores de las distintas empresas del Grupo en ellos ubicados, a efectos de la designación de los Delegados de Prevención y de la constitución de los Comités de Seguridad y Salud, sustituyendo a los que pudieran existir en las distintas Empresas.

De tal forma y conforme a lo establecido en el artículo 35.4 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, se acuerda constituir seis comités únicos de Seguridad y Salud. Los Delegados de Prevención que los compongan serán nombrados entre los representantes de los trabajadores de las empresas ubicadas en cada edificio, por elección directa de los representantes de los trabajadores. El número de miembros en función del número de trabajadores será el siguiente:

Paseo de la Castellana número 278-280: 5 Delegados de Prevención.
Centro de Tecnología: 3 Delegados de Prevención.
Tres Cantos: 3 Delegados de Prevención.
Avenida de Burgos, 18: 3 Delegados de Prevención.
Orense, 34: 3 Delegados de Prevención.
Albasanz, 16: 3 Delegados de Prevención.

ANEXO 1

Grupo profesional	Nivel de entrada	Nivel básico	Niveles de desarrollo
Técnico Superior	9	8	7 a 1
Técnico Medio/Mando Intermedio	12	11	10 a 3
Técnico Ayudante	16	15	14 a 7
Administrativo	16	15	14 a 7
Operario	16	15	14 a 9

ANEXO 2

Desarrollo profesional

1. *Objetivos*

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

La potenciación de las competencias profesionales y de la aportación individual en el desarrollo de su actividad, a fin de responder a la naturaleza y características de los Objetivos que tiene que desarrollar la Organización en las condiciones adecuadas de eficacia, productividad y competitividad.

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

2. *Definición*

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

Supone el conjunto de acciones que efectúa el trabajador encaminadas a facilitar su promoción en el propio puesto de trabajo o puesto de distinto Grupo Profesional mejorando, al mismo tiempo, la capacidad de la Empresa para desarrollar sus objetivos.

3. *Ámbito de aplicación*

El ámbito de aplicación está constituido por todos los trabajadores de la Empresa sujetos al Convenio Colectivo.

Queda excluido el Grupo de Técnicos Superiores.

4. *Procedimiento*

Las acciones de Desarrollo Profesional se programarán en razón de las necesidades organizativas de la Empresa y a las disponibilidades presupuestarias.

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

Estas acciones se realizarán de acuerdo al siguiente procedimiento:

1) Aprobación del Programa de Desarrollo Profesional, determinándose:

Disponibilidades presupuestarias.

La necesidad organizativa que pretende cubrirse con la acción de desarrollo.

El objetivo de la acción de desarrollo profesional (asunción de nuevas responsabilidades y funciones).

El número de participantes en la acción.

El tratamiento económico.

2) Elaboración del Programa de Formación o Adaptación:

Estos programas incluirán contenidos teóricos y prácticos, así como la adaptación necesaria a las nuevas funciones y responsabilidades.

El contenido de estos programas se establecerá atendiendo a los objetivos de cada acción de Desarrollo Profesional: contenido de las nuevas funciones asumidas.

3) Selección de participantes.
4) Desarrollo de los programas de formación :

Los programas se realizarán, en lo posible, dentro del horario de trabajo y se procurará que sean compatibles con el desempeño de las funciones de los participantes.

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

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

5) Puesta en práctica de los conocimientos.
6) Evaluación de la adecuación del desempeño al contenido y aportación requeridos:

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

Las evaluaciones serán contrastadas y analizadas con los interesados.

Las evaluaciones tendrán carácter de estricta reserva.

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

7) Consolidación del nuevo contenido y aportación del puesto de trabajo.
8) Aplicación del tratamiento económico: de acuerdo a las condiciones que se definan.

5. *Procedimiento de participación*

Se constituirá una Comisión Mixta compuesta por un máximo de tres representantes de la Dirección y tres representantes de los trabajadores, pertenecientes a los Sindicatos firmantes del Convenio, con las siguientes competencias:

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

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

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

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

Realizar propuestas encaminadas a favorecer el desarrollo del sistema.

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

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

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

ANEXO 3

Contratos para la formación.

Administrativos.
Ordenanza / Conductor de Turismo.
Operador Planta Asfaltos.
Operario entrada R. Butano.
Analista / Ensayista.

ANEXO 4

Niveles salariales	Euros brutos anuales
1	49.352,07
2	45.665,79
3	42.272,95
4	39.017,66
5	36.404,25
6	34.020,09
7	30.994,06
8	28.380,65
9	26.088,19
10	24.162,52
11	22.557,79
12	21.090,63
13	19.715,14
14	18.339,68
15	16.960,94
16	15.583,84

ANEXO 5

Recibo de Salarios

ANEXO 6

Reglamento de Funcionamiento de los Comités de Seguridad y Salud en Repsol YPF

1. *Objeto*

El presente reglamento, tiene por objeto potenciar la adopción de reglamentos particulares de funcionamiento de los Comités de Seguridad y Salud (CSS) en Repsol YPF, estableciendo los criterios generales sobre la composición, funcionamiento y competencias de los mismos, conforme a lo establecido en los artículos 38 y 39 de la Ley 31/1995 de Prevención de riesgos laborales, y en el artículo 28 del III Acuerdo Marco.

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

2. *Composición*

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

El Comité está formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por los representantes de la Dirección de la empresa o centro en número igual al de los Delegados de Prevención.

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

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

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

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

3. *Convocatoria y periodicidad de las reuniones*

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

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

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

4. *Competencias*

Son competencias de los CSS:

a) Aprobar su reglamento de funcionamiento interno, teniendo en cuenta los criterios generales establecidos en el «Reglamento de funcionamiento de los Comités de Seguridad y Salud de Repsol YPF».

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

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

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

5. *Facultades*

El CSS está facultado para:

1. Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
2. Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones. Así como los procedentes de los Servicios de Prevención en su caso.
3. Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
4. Conocer e informar la memoria y programación anual de los servicios de prevención.
5. Conocer y analizar cuantos incidentes y accidentes se produzcan en el seno del Centro de Trabajo. En caso de accidentes personales graves, muy graves o con resultados de fallecimientos, se informará urgentemente (en un plazo límite de 24 horas) a los miembros del CSS.
6. Participar en las Comisiones de Investigación de accidentes que puedan formarse, en cuyo caso tendrán derecho a participar un representante por cada opción sindical representada en el Comité.

6. *Crédito horario*

Será considerado en todo caso como tiempo efectivo de trabajo, sin imputación al crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las actividades relacionadas con el funcionamiento de dichos Comités.

7. *Tramitación de iniciativas y propuestas*

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

17970 *RESOLUCIÓN de 12 de septiembre de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del II Convenio Colectivo de la empresa Cegelec, S.A. (antes Alston Contracting, S.A.).*

Visto el texto del II Convenio Colectivo de la empresa Cegelec, S.A., (antes Alston Contracting, S.A.) (Código de Convenio n.º 9013732), que fue suscrito con fecha 1 de agosto de 2003 de una parte por los designados por la Dirección de la Empresa en representación de la misma y de otra por los Comités de Empresa y Delegados de Personal en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

Segundo.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 12 de septiembre de 2003.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

II CONVENIO COLECTIVO CEGELEC, S.A.

PREÁMBULO

Las partes firmantes del II Convenio Colectivo de Cegelec, S.A. (antes Alstom Contracting, S.A.) quieren exponer los principios que han gobernado las largas negociaciones que finalmente han culminado en el presente Acuerdo.

Las partes han valorado las peculiaridades propias del sector de las Empresas de Montaje y Servicios en especial las de Cegelec, S.A. tras su salida del grupo Alstom en julio de 2001, como negocio específico, auto-dependiente y con recursos limitados.

Se ha tratado la difícil situación económica de la Empresa especialmente del ejercicio que está en curso. Se han expuesto por parte de la nueva Dirección de la Compañía de la existencia de indicadores económicos que evidenciarían una situación económica crítica y unos resultados negativos para el presente ejercicio que finaliza el próximo 30 de septiembre de 2003.

Se ha expuesto la necesidad de adoptar medidas urgentes y contundentes para viabilizar la Compañía y situarla en el plazo menor posible en una posición competitiva en todas las áreas, que permita el futuro de Cegelec, mediante un esfuerzo compartido tanto por la Dirección de la Compañía como por la Parte Social.

En este marco de diálogo para la comprensión de la realidad de Cegelec, las partes han negociado de buena fe comprendiendo la necesidad de que el esfuerzo sea compartido entre las partes mediante actuaciones conjuntas y colaboración mutua.

Por un lado, la Dirección de la Compañía adopta medidas de mayor desarrollo comercial y de mejora continua de la gestión, entre otras, la reducción de los gastos generales, el impulso de las ventas, la simplificación y mejora de la gestión, la implicación de los mandos en la consecución de los citados objetivos para el futuro de Cegelec.

Por otro lado, la colaboración de la Parte Social permite que el II Convenio Colectivo sea un adecuado instrumento de gestión para el control de costes implementándose los acuerdos que se plasman en el presente Convenio Colectivo y en el Acta de Acuerdo que se anexa al mismo.

Las Partes ratifican la necesidad de realizar un seguimiento de los acuerdos alcanzados sobre la premisa del esfuerzo y colaboración compartidos en viabilizar el futuro de la Compañía con dosis de flexibilidad y de comprensión con la realidad de Cegelec, S.A.

En lo que afecta a la estructura de esta negociación de ámbito empresarial, es preciso reiterar que el sector de las Empresas de Montaje y Servicios sigue careciendo de una regulación global. Las peculiaridades profesionales y operativas lo hacen difícilmente encajable, tal cual, en la multiplicidad existente en los Convenios Colectivos del sector. Este II Convenio supone un segundo paso en el intento de regular globalmente las relaciones industriales de una Empresa que opera en más de 22 Provincias y que necesita un mínimo de reglas generales de comportamiento.

Así, se mantiene la estructura retributiva que se acordó en el anterior Convenio Colectivo: las condiciones salariales fijas tales como Salario Base, o Salario Convenio, Plus Convenio/Pensión Completa, Plus Compensación, Antigüedad/Ex-Antigüedad, Carencia de Incentivos, Pagas Extras, Vacaciones, Plus de Asiduidad, Pluses de Asistencia, Plus Cantidad/Calidad, Plus de Actividad y/o asistencia, Plus de Eventualidad, Plus de Jefe de Equipo, Plus Transporte, Plus Extrasalarial/Locomoción, Ayuda Bolsa Escolar y Plus de Productividad, que se regulan con carácter supletorio en los diferentes Convenios Colectivos Provinciales del Metal, y que se seguirán aplicando en cada Centro, con dicho carácter supletorio según las reglas establecidas en el correspondiente Convenio Provincial.

Por otro lado se establecen reglas propias de aplicación directa, como en cualquier Convenio, en todo lo que se refiere a los complementos de puesto de trabajo tales como Tóxicos, Penosos, Peligrosos, Nocturnidad, Kilómetros (locomoción), Desplazamientos, Turnicidad, Retén, Plus de Distancia, Horas Extraordinarias, Plus de Zona Controlada, conceptos extrasalariales, como Dietas o Medias Dietas y Beneficios Sociales, como Per-