ANEXO 9

	2003	2004	2005	2006
Antigüedad:				
Dos bienios por importe cada uno de ellos.	15,84	16,32	16,81	17,31
Un quinquenio por importe de	31,68	32,64	33,62	34,63
Plus de eventualidad	10,30	10,61	10,93	11,26
Gastos de desplazamiento:				
Por coche y kilómetro	0,28	0,29	0,30	0,30
Por motocicleta y kilómetro	0,15	0,16	0,16	0,17
Por ciclomotor y kilómetro	0,13	0,14	0,14	0,15

4635 *RESOLUCIÓN de 16 de febrero de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Acta de 20 de enero de 2004, donde se recogen los acuerdos referentes a la revisión salarial del año 2003, y los incrementos salariales para el año 2004, del Convenio Colectivo para el sector de Comercio al por Mayor e Importadores de Productos Químicos-Industriales y de Perfumería, Droguería y Anexos.*

Visto el texto del Acta de fecha 20 de enero de 2004 donde se recogen los acuerdos referentes a la revisión salarial para el año 2003 y los incrementos salariales para el año 2004 del Convenio Colectivo para el sector de comercio al por mayor e importadores de productos químicos-industriales y de perfumería, droguería y anexos (Código de Convenio n.º 9901095), acuerdos alcanzados de una parte por las Asociaciones Empresariales FEMPDA y FEDEQUIM, en representación de las empresas del sector y de otra por las organizaciones sindicales FITEQA-CC.OO. y FETCHTJ-UGT en representación de los trabajadores del mismo, 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 de la citada revisión salarial 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, 16 de febrero de 2004.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

ACTA DE LA SESIÓN EXTRAORDINARIA DE LA COMISIÓN MIXTA DEL CONVENIO ESTATAL PARA EL COMERCIO AL POR MAYOR E IMPORTADORES DE PRODUCTOS QUÍMICOS-INDUSTRIALES Y DE PERFUMERÍA, DROGUERÍA Y ANEXOS PARA 2002-2004

En Madrid, siendo las 12:00 horas del día 20 de enero de 2004, se reúnen en la sede de FITEQA-CC.OO., sito en la calle Cristino Martos, n.º 4, 5.º, de una parte los representantes de las centrales sindicales FITEQA-CC.OO. y FETCHTJ-UGT, y de otra, los representantes de la Federación Española de Mayoristas de Perfumería, Droguería y Anexos y FEDEQUIM, como partes firmantes del Convenio, reconociéndose ambas partes capacidad suficiente para este acto. Actúan como Secretarios, D. Manuel Patiño Iglesias, por FITEQA-CC.OO; D. Santos Nogales Aguilar por FETCHTJ-UGT, y D. Antonio Manzanares Noguera, por la parte empresarial, con el siguiente

Orden del día:

Punto primero: Revisión salarial año 2003.

Punto segundo: Incrementos salariales para 2004.

Punto tercero: Revisión de los salarios para los contratos para la formación.

Miembros por parte de la Representación Sindical:

FITEQA-CC.OO.:

D. Manuel Patiño Iglesias.

FETCHTJ-UGT:

Doña Dolores Díez García.

Miembros por parte de la Representación Empresarial:

D. Juan José Meca Saavedra.
D. Antonio Manzanares Noguera.

Punto primero.—Revisión salarial año 2003.

Una vez constatada oficialmente por el I.N.E. la inflación correspondiente al año 2003, y quedando establecida dicha cifra en el 2,6%, en aplicación del art. 44.º del Convenio vigente se procede a la revisión del porcentaje aplicado durante el mencionado ejercicio en un 0.6%, según el procedimiento establecido en el artículo 43.º del citado Convenio. Asimismo, se incrementan en la citada cantidad las Tablas de SMG por grupos profesionales para 2003, quedando éstas como se recoge a continuación:

Tabla de salarios mínimos garantizados por grupos profesionales para 2003

	Salario mínimo garantizado mensual — Euros	Salario mínimo garantizado anual — Euros
Grupo I	744,03	11.160,45
Grupo II	772,64	11.589,60
Grupo III	794,11	11.911,65
Grupo IV	815,57	12.233,55
Grupo V	851,34	12.770,10
Grupo VI	951,50	14.272,50
Grupo 0	1.051,65	15.774,75

Punto segundo.—Incrementos salariales para el año 2004.

En virtud de lo establecido en el artículo 43 del Convenio vigente, se incrementarán los salarios de todos los trabajadores en un 2,4% (2,0% de IPC previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado para este año, más el 0,4% previsto en Convenio.

Tabla de salarios mínimos garantizados por grupos profesionales para 2004

	Salario mínimo garantizado mensual — Euros	Salario mínimo garantizado anual — Euros
Grupo I	761,89	11.428,35
Grupo II	791,18	11.867,70
Grupo III	813,17	12.197,55
Grupo IV	835,14	12.527,10
Grupo V	871,77	13.076,55
Grupo VI	974,34	14.615,10
Grupo 0	1.076,89	16.153,35

Punto tercero.—Revisión de los salarios para los contratos para la formación:

Según el contenido del artículo 23.5 Contratos para la Formación, del vigente Convenio, se procede a la revisión de las cantidades contenidas en el mencionado artículo, pasando a ser de 7.474.34 euros/año, cuando el trabajador dedique el 15% de su jornada laboral a recibir formación teórica, y en caso de jornada completa será de 8.793.34 euros/año.

4636 *RESOLUCIÓN de 16 de febrero de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del XXI Convenio Colectivo de la empresa «Repsol Butano, S.A.».*

Visto el texto del XXI Convenio Colectivo de la empresa «Repsol Butano, S.A.» (Código de Convenio n.º 9006510), que fue suscrito con fecha

12 de diciembre 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 U.G.T., CC.OO. y C.T.I. en representación de los trabajadores afectados 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, 16 de febrero de 2004.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

XXI CONVENIO COLECTIVO REPSOL BUTANO

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación

Artículo 1. *Ámbito de aplicación funcional.*

El presente Convenio Colectivo regulará las relaciones de trabajo entre la Empresa «Repsol Butano, Sociedad Anónima», y el personal que en ella presta sus servicios, al que se refiere el artículo siguiente.

Artículo 2. *Ámbito de aplicación personal.*

1. Las condiciones laborales pactadas en el presente Convenio afectarán a todos los trabajadores de «Repsol Butano, Sociedad Anónima», que estén prestando servicios antes de su entrada en vigor o se contraten durante su vigencia.

2. Quedan expresamente excluidos:

a) El personal de alta dirección a que se refiere el artículo 2,a). del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto.

b) El personal que sin estar incluido en el punto anterior sea designado para ejercer funciones definidas como básicas en la organización de la Empresa, en tanto desempeñe dichas funciones.

3. El personal al que, siéndole de aplicación el presente Convenio, sea designado para ocupar uno de los puestos a que se refieren los apartados a) y b) del número anterior por el que quedase excluido, será considerado respecto de su situación anterior como excedente especial por el tiempo que dure la designación, consistiendo dicha excedencia en la reserva de puesto de trabajo y cómputo de la antigüedad en la Empresa.

4. El personal a que hace referencia el apartado b) del n.º 2 del presente artículo, no podrá superar el 15% del total de la plantilla de la Empresa.

Artículo 3. *Ámbito de aplicación territorial.*

Se extiende a todo el territorio nacional, rigiendo tanto en las oficinas centrales como en las direcciones territoriales, delegaciones, factorías, áreas comerciales y cualesquiera otras dependencias que, perteneciendo orgánica y administrativamente a la Empresa, puedan establecerse por la misma para el desarrollo de sus actividades.

Artículo 4. *Vigencia.*

El presente convenio entrará en vigor en el momento de su firma. La vigencia se extiende hasta el 31 de diciembre de 2005, retrotrayéndose sus efectos al 1 de enero de 2002, excepto en aquellas materias para la que se establezca expresamente una vigencia o retroactividad diferente.

CAPÍTULO II

Organización práctica del trabajo

Artículo 5.

1. En todo lo referente a la organización del trabajo, la Dirección de la Empresa actuará de acuerdo con las facultades que le otorgue la legislación vigente.

2. Sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, los órganos de representación de los trabajadores tendrán derecho:

a) La Comisión de Garantía a la información y audiencia sobre las decisiones de la Dirección en las materias de estructuración orgánica empresarial y administración de personal que puedan afectar a los intereses del personal.

El término «afectar» del párrafo anterior de este apartado debe interpretarse en el sentido de lesionar o perjudicar, y la frase «intereses del personal» se refiere a un colectivo de trabajadores.

b) La Comisión de Garantía y los Comités de Centros de Trabajo, a la participación con la Dirección en aquellos aspectos de las relaciones de trabajo en los que así se especifique en este Convenio y en los términos al respecto establecidos en el mismo.

c) La Comisión de Garantía y los Comités de Centro de Trabajo, a asumir en exclusiva la organización y gestión de las actividades sociales en que así se establezca en el presente Convenio, bajo la fiscalización económica de la Dirección de la Empresa.

3. En tanto no afecte a la dignidad humana o cause perjuicio a su formación profesional, todos los trabajadores están obligados a realizar la totalidad de las funciones incluidas en la descripción de sus respectivos grupos profesionales. En función de las necesidades organizativas, y dentro de su grupo profesional, los trabajadores serán asignados al desempeño de las tareas y cometidos que en cada momento resulten pertinentes, atendiendo al nivel alcanzado en la escala de desarrollo por cada trabajador, y según el grado de complejidad de las tareas a asignar. Esta asignación tendrá por finalidad última la saturación de los tiempos individuales de trabajo.

En caso de fuerza mayor o peligro, seguirá las instrucciones de su superior inmediato, en el momento en que el peligro se produzca; por ausencia del superior que pueda darlas, el personal obrará por propia iniciativa y con la máxima diligencia, según las circunstancias del caso.

Artículo 6.

En atención a las dificultades prácticas que entrañan la confección e impresión de los escalafones y listas, ambas partes acuerdan que el plazo para ello se extenderá hasta el 1 de abril de cada año. Asimismo, el plazo para formular reclamaciones se fija en veinte días a partir del momento en que se hagan públicos dichos escalafones o listas en los tablones de anuncios de cada dependencia.

CAPÍTULO III

Clasificación profesional

Artículo 7.

La clasificación profesional de los trabajadores a que afecta este Convenio está integrada por Grupos Funcionales, Grupos Profesionales y Niveles Retributivos que se describen en los artículos siguientes y se resumen en el Anexo I de este convenio colectivo, y cuya vigencia será a partir de 1 de enero de 2004. Durante los años 2002 y 2003 se mantienen los grupos funcionales, grupos profesionales y niveles fijados en el XX Convenio Colectivo.

Tal clasificación tiene carácter meramente enunciativo, sin que sea necesaria la dotación de todos los grupos y niveles, sino en la medida en que las necesidades de la Empresa lo aconsejen.

Artículo 8. *Grupo Funcional.*

1. Se denomina Grupo Funcional (GF) a la unidad clasificatoria de los recursos humanos que agrupa unitariamente a todos los trabajadores que en un determinado momento están adscritos a una de las parcelas de actividad de la Empresa.

2. Atendiendo a los contenidos funcionales asignados tanto a nivel de Organización Central, como de Organización Periférica de la Empresa, y para un eficaz cumplimiento de los fines y objetivos de la misma, se establecen los Grupos Funcionales de: Explotación, Comercial y Gestión.

a) Grupo Funcional de Explotación. Este grupo funcional tiene asignada la misión de producir, en condiciones de calidad apta para el mercado, los productos en las cantidades que se establezcan.

Atiende, además, la seguridad y el mantenimiento de las instalaciones, maquinarias y equipos, así como el almacenamiento y trasiego de la materia prima.

b) Grupo Funcional Comercial. Este grupo funcional atiende la imagen, previsión, promoción y comercialización de los productos, así como los ámbitos de atención y asistencia al cliente.

c) Grupo Funcional de Gestión. Este grupo funcional tiene asignada la gestión de los medios utilizados en la Empresa, atendiendo —entre otros— los aspectos de análisis, planificación, asignación, supervisión y empleo de los recursos materiales y técnicos, económicos y humanos.

3. El encuadramiento en los correspondientes grupos funcionales queda como sigue:

Grupo Funcional	Recursos Humanos adscritos
Explotación.	Factorías.
Comercial.	Direcciones Territoriales. Delegaciones Comerciales. Áreas Comerciales.
Gestión.	Organización Central.

4. La comunicación será flexible entre los distintos grupos funcionales.

5. Dentro de los grupos funcionales, y según las necesidades de cada momento, desempeñarán su cometido los grupos profesionales definidos en este Capítulo.

Artículo 9. *Grupo Profesional.*

1. Se denomina Grupo Profesional (GP) a la unidad clasificatoria de los recursos humanos que agrupa unitariamente a determinados trabajadores en función de sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

2. Atendiendo a lo especificado en el apartado anterior, se establecen los siguientes grupos profesionales: Grupo de Técnicos, grupo de Ayudantes Técnicos, grupo de Especialistas Técnicos, grupo de Administrativos y grupo de Operarios.

a) Grupo de Técnicos.—Son los trabajadores a quienes para el cumplimiento de sus funciones se les exige la posesión de un título profesional de grado superior o medio, reconocido oficialmente por el Estado Español, y que son contratados precisamente para el desempeño de actividades propias de su carrera.

En función del título por el cual son contratados, serán encuadrados en el subgrupo Técnicos Superiores o Técnicos de Grado Medio, según proceda.

b) Grupo de Ayudantes Técnicos.—Pertenecen a él, los trabajadores que desempeñan funciones comerciales excepto los que estén adscritos al grupo profesional de Técnicos. Pueden desempeñar sus funciones con mando o sin él.

c) Grupo de Especialistas Técnicos.—Son aquellos trabajadores que realizan tareas u operaciones, manuales o automatizadas, en las actividades propias de la Empresa en los ámbitos de almacenamiento, análisis, trasvase y transporte de materia prima y materiales, incluidos envases y jaulas, así como de montaje, mantenimiento y seguridad de instalaciones y equipos. Pueden desempeñar sus funciones con mando o sin él. A efectos de saturar sus tiempos individuales de trabajo, en el supuesto de inexistencia de tarea concreta atribuida a su grupo realizarán tareas de envasado.

d) Grupo Administrativo.—Son aquellos trabajadores que llevan a cabo tareas administrativas de oficina, contables, administrativas de atención al cliente y otras análogas de gestión de los distintos procesos de la Empresa, utilizando para ello - en su caso los equipos y programas necesarios para el tratamiento automatizado de la información.

e) Grupo de Operarios.—Son aquellos trabajadores que realizan tareas u operaciones, manuales o automatizadas, en las actividades propias de la Empresa en el ámbito de envasado, así como de carga, descarga y transporte, manual o mecanizado, de materiales, envases y jaulas y de seguridad de instalaciones y equipos.

Artículo 10. *Niveles Retributivos.*

1. Dentro de cada grupo profesional existirán los siguientes niveles retributivos:

Nivel de Entrada: Es el nivel que preferentemente se asignará a los trabajadores de nuevo ingreso. Corresponde al límite inferior del abanico fijado para cada grupo profesional.

Nivel Básico del Grupo: Es el nivel, dentro del abanico de niveles fijados para un grupo profesional, establecido como contraprestación a un normal desempeño de las funciones inherentes a dicho grupo profesional. Accederán a él desde el nivel de entrada los trabajadores que cumplan el requisito del tiempo de permanencia exigido o de capacitación, experiencia y grado de desempeño fijados para cada grupo profesional.

Niveles de Desarrollo Profesional: Podrán acceder a ellos progresivamente los trabajadores que cumplan los requisitos de tiempo de permanencia, capacitación, experiencia y grado de desempeño fijados para cada grupo profesional.

2. Los requisitos para la progresión y desarrollo de carreras profesionales se establecen en lo Capítulo VI.

Artículo 11.

Se establece una equivalencia salarial para cada nivel dentro de cada grupo profesional. La equivalencia salarial de las categorías de los actuales trabajadores de Repsol Butano, S. A. se aplicará de acuerdo a lo establecido en la Disposición Transitoria Cuarta.

Artículo 12.

La clasificación del personal de la Empresa se realizará mediante la atribución a cada trabajador de un grupo profesional y un nivel de entrada, básico o de desarrollo dentro del mismo.

CAPÍTULO IV

Retribuciones

Artículo 13. *Sueldo convenio.*

Los sueldos quedan fijados en las siguientes cuantías (todos los valores de la tabla son cuantías correspondientes a 2002, que serán anualmente actualizados conforme al artículo 28 del presente convenio):

Según Sistema de Desarrollo de Carreras	Desde 1-1-2002 hasta 31-12-2003	Vigente a partir de 1-1-2004 (valores año 2002)
Grupo de Técnicos		
Subgrupo de Técnicos de Grado Superior		
Nivel de Entrada	1.611,91	1.611,91
Nivel Básico	1.793,43	1.793,43
Nivel Desarrollo I	2.007,72	2.007,72
Nivel Desarrollo II	2.255,21	2.255,21
Nivel Desarrollo III	2.797,82	2.512,00
Nivel Desarrollo IV	—	2.797,82
Subgrupo de Técnicos de Grado Medio		
Nivel de Entrada	1.315,16	1.315,16
Nivel Básico	1.611,91	1.480.27
Nivel Desarrollo I	1.793,43	1.611,91
Nivel Desarrollo II	2.007,72	1.793,43
Nivel Desarrollo III	2.255,21	2.007,72
Nivel Desarrollo IV	—	2.255,21
Grupo de Ayudantes Técnicos		
Nivel de Entrada	1.182,90	1.182,90
Nivel Básico	1.315,16	1.315,16
Nivel Desarrollo I	1.611,91	1.480.27
Nivel Desarrollo II	1.793,43	1.611,91
Nivel Desarrollo III	2.007,72	1.793,43
Nivel Desarrollo IV	—	2.007,72
Grupo de Especialistas Técnicos		
Nivel de Entrada	1.182,90	1.182,90
Nivel Básico	1.315,16	1.315,16
Nivel Desarrollo I	1.611,91	1.480.27
Nivel Desarrollo II	1.793,43	1.611,91
Nivel Desarrollo III	2.007,72	1.793,43
Nivel Desarrollo IV	—	2.007,72

Según Sistema de Desarrollo de Carreras	Desde 1-1-2002 hasta 31-12-2003	Vigente a partir de 1-1-2004 (valores año 2002)
Grupo de Operarios		
Nivel de Entrada	766,20	766,20
Nivel Básico	951,58	854,00
Nivel Desarrollo I	1.043,58	951,58
Nivel Desarrollo II	1.182,90	1.043,58
Nivel Desarrollo III	1.315,16	1.182,90
Nivel Desarrollo IV	—	1.315,16
Grupo de administrativos		
Nivel de Entrada	766,20	766,20
Nivel Básico	951,58	854,00
Nivel Desarrollo I	1.043,58	951,58
Nivel Desarrollo II	1.182,90	1.043,58
Nivel Desarrollo III	1.315,16	1.182,90
Nivel Desarrollo IV	—	1.315,16
Nivel Desarrollo V	—	1.480,27
Nivel Desarrollo VI	—	1.611,91

El contrato para la formación tendrá como objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesario para el adecuado desempeño de un oficio o de un puesto de trabajo de Operario Nivel de Entrada.

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 14. *Antigüedad.*

Se establece un sistema de quinquenios, acumulables sin límite, con un valor unitario de 536,84 € anuales.

Artículo 15. *Pagas extraordinarias.*

Las dos pagas extraordinarias ya establecidas se harán efectivas en los meses de julio y diciembre.

Su cuantía, para cada trabajador, será equivalente a la que en la fecha de su percepción le corresponda mensualmente por el sueldo, antigüedad y gratificaciones de puesto de trabajo, y naturalmente, en la proporción que proceda, si su permanencia en la Empresa fuera inferior a un año.

Artículo 16.

La participación en beneficios del personal quedará establecida, cualquiera que sean los resultados de la Empresa, en forma invariable, en el 10 por 100 sobre sus emolumentos anuales. A estos efectos se entenderá por tales, sueldo o salario, pagas extraordinarias ya establecidas (dos), premio de antigüedad, gratificaciones de puesto de trabajo, indemnizaciones de la Seguridad Social por I.T., así como las ayudas complementarias del sueldo, en su caso, que se hubieran concedido por la Empresa en las situaciones de baja por accidente laboral. Los beneficios equivalen a 1,4 pagas, que se satisfarán al personal en enero siguiente.

Artículo 17. *Incentivos.*

Las asignaciones establecidas en este artículo se entenderán íntegras y por cada paga, no tendrán carácter personal, sino que se percibirán por razón de cargo o función desempeñada y, en consecuencia, se extinguirán automáticamente si el empleado cambiara de destino o cesare en su función.

Durante 2.002 tendrán las siguientes cuantías:

1. Por quebranto de moneda a cajeros y personal responsable de los cobros y pagos de la Empresa, siempre que maneje dinero en metálico:

Central: 163,10.
Delegaciones: 135,94.
Factorías: 58.59.
Centros Comerciales: 35,14.
Expendedores G.L.P.: 35,14.

2. Por compensación de trabajo extraordinario y jornada irregular:

Conductores de turismo afectos al servicio del Presidente y Secretario General: 217,53.
Conductores de turismo y Conductores de furgonetas destinadas a los servicios auxiliares de la dependencia: 190,34.
Conserjes Mayores y Conserjes de Central: 190,34.
Ordenanzas de Central: 149,55.
Motoristas: 108,73.

3. Por polivalencias.—Una vez implantado, a partir de 1 de enero de 2004, el nuevo Sistema de Desarrollo de Carreras se abonará a razón de 1,5 € por hora efectiva de trabajo o parte proporcional con un mínimo de una hora.

4. Por manejo de vehículo.—A partir de 1 de enero de 2004, se abonará a razón de 1,5 € por hora efectiva de trabajo o parte proporcional con un mínimo de una hora.

5. Por mando.—Se abonará a razón de 5,35 € por día efectivo de trabajo.

6. Retribución variable para el personal con funciones Comerciales.—A partir de 1 de enero de 2004, el personal con funciones comerciales verá modificada su retribución al disponer de un nuevo concepto retributivo.

La cuantía que podrá alcanzar este nuevo concepto retributivo será de:

Hasta el 11 % del sueldo convenio durante el año 2004.
Hasta el 13 % del sueldo convenio durante el año 2005.

El abono de este concepto se realizará en función del cumplimiento de objetivos.

Con vigencia exclusiva para el año 2004, se garantiza un mínimo del 5,5 % del sueldo convenio, independientemente del grado de consecución de los objetivos.

Las gratificaciones por puesto de trabajo contempladas en el punto 1 del art. 16 del XVI Convenio Colectivo son consideradas en las disposiciones transitorias.

Artículo 18. *Gratificaciones por asiduidad en el trabajo.*

Con objeto de premiar la asiduidad en el trabajo, se mantiene esta gratificación, cuya cuantía se fija durante el año 2.002 en 1,92 € íntegros diarios para todos aquellos trabajadores que asistan puntualmente al trabajo.

Por consiguiente, no se percibirá en ningún caso en que no se cumplan estas condiciones, a excepción de cuando la falta de asistencia sea producida por accidente laboral o enfermedad profesional. Por tanto, no se devengará esta gratificación en los días no laborables ni en los correspondientes a las vacaciones anuales u otras licencias o permisos.

Perderán, además, el derecho a la percepción de dicha gratificación aquellos trabajadores que hayan tenido durante el mismo mes tres faltas de asistencia alternas o cinco faltas de puntualidad.

Asimismo, se pacta que esta gratificación no se computará, en ningún caso, para el cálculo de horas extraordinarias, gratificaciones ni a ningún efecto.

Artículo 19. *Ayuda de economato.*

Se mantiene la ayuda de economato concedida por la Empresa y cuya cuantía durante el año 2.002 será de 136,66 € íntegros mensuales.

Artículo 20. *Horas extraordinarias.*

La valoración de las horas extraordinarias para el año 2002 se establece en sus importes respectivos en la tabla que figura como Anexo IV del XXI convenio, en los que no figura incluida la incidencia del concepto de antigüedad, que deberá ser incrementado en función de la correspondiente al trabajador que las perciba.

Artículo 21. *Plus de trabajo a turno.*

Se establece un plus abonable a los trabajadores que desempeñen su tarea en turno de tarde, con una cuantía de 10,96 € por día de trabajo efectivo a turno. En caso de que el trabajo se desempeñe en turno de noche, es decir, entre las diez de la noche y las seis de la mañana del día siguiente, al plus anterior se acumulará otro de turno de noche con un valor de 10,96 €. Este plus es incompatible con el recargo previsto en el art. 23. Es obligatoria la aceptación de trabajo a segundo y tercer turno.

La fijación de turnos se hará de modo rotativo entre todos los trabajadores con capacidad para la función a encomendar. La fijación del turno de noche se llevará a cabo con al menos 48 horas de antelación, tras el descanso semanal, y siempre que haya estado ocupada la actividad del día en al menos un 80%, salvo caso de avería o fuerza mayor. No se fijarán turnos de noche en sábados ni festivos.

Artículo 22. *Plus de trabajo a cuadrante.*

Se denomina cuadrante la distribución prefijada anual de jornada, horario, períodos vacacionales, festivos y permisos, que permite la atención continua de un puesto de trabajo. Los trabajadores sometidos a trabajo a cuadrante percibirán un plus por tal concepto en cuantía de 3.654,46 € anuales. Esta cantidad engloba todos los posibles conceptos derivados del trabajo bajo esta modalidad, como, por ejemplo, pluses de festivos, relevos o nocturnidad.

La fijación del trabajo a cuadrante es facultad de la empresa, que lo establecerá caso por caso, una vez valorada su conveniencia económica. Esta modalidad de trabajo se establecerá para la descarga de buques y otras actividades complementarias.

Artículo 23. *Plus de nocturnidad.*

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana del día siguiente tendrán un recargo de un 25 por 100 sobre el salario hora base, sin que tenga derecho a percibir este recargo el personal excluido del plus de nocturnidad por el artículo 36.2 del Estatuto de los Trabajadores. El trabajo en turno de noche percibirá el plus específico previsto en el art. 21, incompatible con este recargo.

Artículo 24. *Plus de trabajos tóxicos.*

Se establece un plus de toxicidad consistente en un 10 por 100 sobre el sueldo de convenio, que se abonará mensualmente. La determinación del personal que debe disfrutar de este plus se hará por la Comisión Coordinadora de Seguridad y Salud Laboral, teniendo en cuenta no los grupos funcionales, profesionales o niveles retributivos, sino los cometidos concretos que presenten el riesgo a que el plus se refiere.

Artículo 25.

Se establece para el año 2002 que la cuantía a abonar como premio de vinculación será de 569,61 € a todo trabajador que acredite sus servicios efectivos en la Empresa durante un período de diez años; de 127,14 €, cuando acredite quince años de servicios efectivos en la misma; de 569,61 €al acreditar veinte años de servicios efectivos y de 127,14 € al acreditar veinticinco años de servicios efectivos.

En el caso de producirse la baja de un trabajador en la Empresa por fallecimiento, invalidez o jubilación, dentro del año natural en que habría cumplido los diez, quince, veinte o veinticinco años de servicio efectivo a la misma, le será abonado el premio de vinculación que para dicho año le hubiera correspondido.

Artículo 26. *Gastos de locomoción, manutención y estancia.*

A partir del 1 de enero de 2004, si por necesidades de servicio algún trabajador tuviera que trasladarse en comisión o viaje de la localidad en que habitualmente tenga su destino, su residencia y lugar en que normalmente efectúe su trabajo, la Empresa le abonará los gastos de locomoción y estancia y le compensará los de manutención, según las normas que a continuación se expresan:

1. La empresa abonará como compensación a los gastos de manutención el importe de 16 € por comida, devengando estos cuando dentro de la duración de la comisión de servicio estén comprendidos los horarios de las 14 y/o las 22 horas.

Las cantidades señaladas en el párrafo anterior vendrán incrementadas en un 10 por 100, en la medida en que exista como mínimo una pernocta y durante un máximo de 15 días de pernocta. Cuando el trabajador que realice el viaje o comisión los efectúe a diferentes localidades sin regresar desde cada una de ellas a su centro de trabajo liquidará el importe de sus gastos con los incrementos correspondientes, teniendo en cuenta el número de días que permaneció en cada localidad.

Los gastos de manutención y estancia que se devenguen fuera del territorio nacional serán los que se justifiquen debidamente por el personal incrementados por la cantidad de 71,26 € diarios.

3. Los gastos de locomoción se abonarán de acuerdo con el siguiente criterio:

a) Viajes en ferrocarril: Viajes diurnos, primera clase. Viajes nocturnos, coche cama. AVE: Clase turista.
b) Viajes en avión: Clase turista.
c) Viajes en buque: Clase primera.

4. Los empleados autorizados por las normas de la Dirección para utilizar en sus desplazamientos su propio vehículo serán compensados con arreglo a 0,2164 € por kilómetro.

5. No obstante lo establecido en los apartados anteriores, en los casos de desplazamiento entre centros de trabajo de la Empresa, comprendidos en la misma provincia y no distantes entre sí en más de 35 kilómetros, caso de prolongarse la jornada laboral en más tiempo de la que diariamente corresponde, incluido el viaje, se abonará al trabajador, cualquiera que fuere su categoría y por todos los conceptos la cantidad de 23,97 € durante el año 2002. En todo caso se abonará al trabajador la compensación por transporte que con arreglo a las normas establecidas le corresponde.

6. Excepcionalmente, si por necesidad del servicio fuera de los casos de viajes o comisión, algún trabajador se viera obligado, por orden superior, a prolongar su jornada de tal forma que no pueda realizar su comida en los comedores habilitados al efecto y de forma gratuita por la Empresa, o en su propio domicilio, percibirá una compensación por comida cuya cuantía se elevará durante el año 2.002 a 15,19 €.

Artículo 27.

El pago de los salarios se efectuará por meses vencidos, haciéndose efectivo mediante transferencia bancaria, salvo que el trabajador manifieste expresamente que desea percibirlo por cheque.

No obstante lo anterior, todo el personal tendrá derecho a percibir cantidades a cuenta de los salarios devengados en el momento de la solicitud, pudiendo efectuar ésta únicamente los martes o siguiente día hábil de cada semana, de ser aquél festivo. Excepcionalmente, y por causas justificadas de necesidad o urgencia, se podrán solicitar tales anticipos en cualquier otra fecha.

Artículo 28. *Incrementos anuales.*

Los incrementos fijados sobre la masa salarial del año precedente, serán los siguientes:

Año 2002: IPC previsto por el Gobierno.
Año 2003: IPC previsto por el gobierno más 0,2 puntos.
Año 2004: IPC previsto por el Gobierno más 0,4 puntos.
Año 2005: IPC previsto por el Gobierno más 0,4 puntos.

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.

CAPÍTULO V

Formación, ingresos, ascensos y promociones

Artículo 29. *Políticas de Formación.*

Se considera que uno de los objetivos prioritarios de la política de recursos humanos del Grupo Repsol YPF 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 las empresas del Grupo Repsol uno de los ejes estratégicos en materia de recursos humanos.

Por ello, se potenciará la formación para posibilitar:

a) Un mejor desempeño del puesto de trabajo.
b) La adecuación y/o actualización de los recursos humanos a los cambios organizativos y tecnológicos, con una atención especial en la asimilación de las nuevas tecnologías.
c) El desarrollo de un adecuado estilo de dirección.
d) La ampliación de posibilidades de desarrollo profesional.

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

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

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

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

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

La gestión de la formación es responsabilidad de la Dirección.

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

Toda la formación desarrollada en las empresas del Grupo 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 30. *Participación Sindical.*

Se garantiza la participación sindical en los planes de formación de la Empresa, la cual se realizará a través de la Comisión de Formación. Esta Comisión, de carácter paritario, estará integrada, por parte de la representación social, por cinco miembros designados por los sindicatos firmantes del presente Convenio en la misma proporción de la representación obtenida en las elecciones sindicales en la empresa, 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.

Las funciones de la Comisión de Formación serán:

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.

Recibir en el mes de enero de cada año un programa-calendario general y específico por grupos profesionales de las acciones formativas enmarcadas en el desarrollo profesional, así como el número máximo de necesidades organizativamente contrastadas.

Proponer a la Dirección de la Empresa los programas de capacitación, formación y perfeccionamiento más adecuados a las distintas actividades y a las necesidades de la Empresa, así como la metodología de evaluación y los criterios selectivos a aplicar en cada caso.

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.

Proponer y ser informados, junto a las Secciones Sindicales de Centro de Trabajo, sobre los programas de Desarrollo Profesional, según lo establecido en el presente Convenio.

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

Analizar las propuestas de promoción, informando en su caso con carácter previo a su aprobación por la Dirección de la Empresa.

Ser informada sobre la gestión en los distintos procesos, velando por la no discriminación del trabajador para su acceso al sistema.

Artículo 31.

La formación se realizará por el método de simultanear la capacitación práctica y teórica, estando ambas bien a cargo de instructores o tutores designados por la Empresa entre su propio personal competente para ello, o bien encomendada a centros o instituciones especializados.

Se procurará impartir la formación dentro de la jornada laboral y en el centro de trabajo si las circunstancias lo permiten, fomentando la adquisición previa de conocimientos para acudir al curso por el personal en sus localidades.

Artículo 32.

1. En materia de selección y movilidad entre grupos, las pruebas serán fijadas y realizadas por la Dirección de la Empresa, así como la documentación a aportar y requisitos de los candidatos en cada caso. Se le facilitará a las secciones sindicales firmantes del Convenio el perfil de los puestos a cubrir, las condiciones que deban reunir los aspirantes, y las características de las pruebas de selección que serán efectuadas por los correspondientes equipos especializados. Las representaciones sindicales firmantes del presente Convenio podrán asistir a las pruebas colectivas que en su caso se realicen.

Realizada por la Dirección la selección de candidatos se pondrá ésta en conocimiento de las secciones sindicales firmantes de este Convenio.

2. Las partes firmantes impulsarán el análisis y la promoción de iniciativas que respondan a cuestiones relacionadas con el principio de «igualdad de oportunidades». En este sentido:

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.

Artículo 33.

Dada la actual situación de la plantilla y la evolución de la tecnología y organización de la Empresa, ésta podrá amortizar las vacantes que se produzcan en cualquier dependencia por baja, excedencia superior a la mínima, traslados o ascensos sin perjuicio de mantener el nivel global de empleo según exigencias de organización y plantilla.

Artículo 34.

El personal que se encuentre en posesión del título correspondiente sin ejercer tal función en la Empresa, podrá concurrir a las plazas de Técnicos nivel de entrada.

Artículo 35.

Se mantiene el principio de comunicación flexible entre los distintos grupos profesionales de tal modo que, una vez adquirida la formación pertinente y superadas las pruebas de acceso que se establezcan al respecto, será posible la integración en otro grupo profesional diferente al de referencia.

Artículo 36.

Los requisitos para acceder a cada uno de los grupos profesionales son los siguientes:

Al Grupo de Técnicos se podrá acceder:

Por ingreso directo al nivel retributivo de entrada (como mínimo).

Al nivel retributivo que corresponda y cuando existan necesidades organizativamente contrastadas, por la superación de las pruebas de acceso que se establezcan entre el personal de los Grupos de Especialistas Técnicos y Ayudantes Técnicos que cumplan además los requisitos contenidos en la definición del Grupo.

Al Grupo de Ayudantes Técnicos se podrá acceder:

Por ingreso directo al nivel retributivo de entrada (como mínimo).

Al nivel retributivo que corresponda, y cuando existan necesidades organizativamente contrastadas, por superación de las pruebas de acceso que se establezcan entre el personal de los grupos de especialistas técnicos, administrativos y operarios que lo solicite.

Al Grupo de Especialistas Técnicos se podrá acceder:

Por ingreso directo al nivel retributivo de entrada (como mínimo).

Al nivel retributivo que corresponda, y cuando existan necesidades organizativamente contrastadas, por superación de las pruebas de acceso que se establezcan entre el personal de los grupos ayudantes técnicos, administrativo y operario que lo solicite.

Al Grupo de Administrativos se podrá acceder:

Por ingreso directo al nivel retributivo de entrada (como mínimo).

Al nivel retributivo que corresponda, y cuando existan necesidades organizativamente contrastadas, por superación de las pruebas de acceso que se establezcan entre el personal de los grupos de especialistas técnicos y operarios que lo solicite.

Al Grupo de Operarios se podrá acceder:

Por ingreso directo al nivel retributivo de entrada (como mínimo).

Al nivel retributivo que corresponda, y cuando existan necesidades organizativamente contrastadas, por superación de las pruebas de acceso que se establezcan entre el personal del grupo ayudantes técnicos y administrativo que lo solicite.

Artículo 37.

Ambas partes acuerdan limitar al máximo las subcontratas, apoyándose en el nuevo sistema de Clasificación y Desarrollo Profesional, posibilitando al mismo tiempo la incorporación de personal fijo.

CAPÍTULO VI

Sistema de desarrollo de carreras profesionales

Artículo 38.

Se entiende por desarrollo de carreras profesionales el conjunto de acciones necesarias, encaminadas a conseguir el desarrollo integral de las potencialidades del trabajador, de forma continuada y armonizadas en cada momento con las necesidades organizativas y estructurales de la Empresa.

Tiende el desarrollo de carreras profesionales, por tanto, a cumplir una doble misión. Por una parte, dar posibilidad al trabajador de adecuarse a los cada vez más rápidos cambios en las actividades laborales; y, por otra parte, dotar a la Empresa de una mayor capacidad para hacer frente a exigencias futuras.

Pretende conseguir, como objetivos, «ampliar y diversificar la promoción del personal» mediante la capacitación y puesta en práctica de los conocimientos adquiridos, así como «elevar la productividad y alcanzar los niveles más altos posibles de competitividad», tan necesarias en un mercado cada vez más abierto.

El Desarrollo Profesional se estructurará a través de varias posibilidades de especialización, entendiéndose por éstas, el desarrollo basado en la progresiva adquisición de conocimientos y la paulatina adopción de grados más altos de responsabilidad y autonomía en el desempeño de las tareas.

Artículo 39.

Se define nivel planificado de desarrollo al nivel de desarrollo establecido para cada grupo profesional que el trabajador adquiere a través del desempeño en años de las funciones de su grupo profesional.

Artículo 40.

Para cada grupo profesional, el sistema establece las siguientes tres fases de desarrollo:

a) Adquisición del desempeño básico de la prestación inherente a cada grupo profesional.–Supondrá, además, la promoción desde el nivel de entrada del grupo hasta la adquisición del nivel básico de dicho grupo. El periodo máximo de permanencia en el nivel de entrada, queda establecido en 4 años. Esta medida tendrá efectos desde el 1 de enero de 2003. Finalizado el período de Adquisición comenzará el de perfeccionamiento.

b) Perfeccionamiento para alcanzar el nivel planificado de desarrollo de cada grupo profesional.–Supondrá, además, la promoción dentro de los niveles de desarrollo del grupo profesional hasta alcanzar el nivel planificado de desarrollo. Se establecen los siguientes periodos de permanencia máxima en años para cada grupo profesional y nivel:

	Técnicos Medios	Ayudantes Técnicos	Especialistas Técnicos	Operarios	Administrativos
Básico	3	3	3	3	3
Nivel I	–	3	–	3	3
Nivel II	–	–	–	–	2

Se adjunto como Anexo I cuadro con los niveles de desarrollo, años máximos de permanencia y niveles planificados de desarrollo para cada grupo profesional.

c) Desarrollo para alcanzar un desempeño óptimo de la prestación inherente a cada grupo, así como, en su caso, para la integración en otro grupo profesional.–Esta fase de desarrollo se materializará por la promoción a niveles superiores al nivel planificado de desarrollo, a través de una asignación fijada anualmente, DCPs, en base a las necesidades organizativas fijadas por la Dirección de la Empresa.

Artículo 41.

Los ascensos y/o promociones a los niveles retributivos superiores al nivel planificado de desarrollo para cada grupo profesional, se producirán atendiendo a los siguientes elementos:

a) Existencia de necesidades, organizativamente contrastadas, de recursos humanos en el nivel retributivo al que se aspira.

b) Grado de capacitación alcanzado (funciones y ámbito de actuación que la cualificación profesional permite realizar y asumir).

c) Valoración del desempeño (grado de responsabilidad y autonomía con que se desarrollan las tareas asignadas, así como la eficacia en la ejecución de dichas tareas).

Existe la posibilidad de que se realicen promociones por libre designación de la Dirección de la Empresa sin cargo a la asignación anual para DCPs.

Artículo 42.

Se destinará para DCPs la suma total de € 190.000, durante la vigencia del XXI convenio colectivo al desarrollo de carrera de los trabajadores encuadrados en el mismo, que no se encuentren dentro de los niveles a los que se les ha asignado un desarrollo planificado.

La distribución por año es la siguiente:

Año 2004: € 157.000.
Año 2005: € 33.000.

La vigencia será a partir de 01.01.2004, sin efecto retroactivo a los años 2002 y 2003.

Artículo 43. *Polivalencia.*

1. Se entiende por polivalencia el desempeño de funciones correspondientes al Grupo Profesional de Especialistas Técnicos por parte de los Operarios. La polivalencia tendrá por fin capacitar y contribuir al desarrollo de este colectivo y por lo tanto su desempeño será parcial, dado que supone no haber alcanzado la totalidad de los conocimientos necesarios para atender íntegramente la prestación asignada con el grado de especialización, autonomía y responsabilidad exigida en el Grupo de Especialistas Técnicos. El desempeño de polivalencia, será obligatorio, tras

recibir los operarios la formación necesaria y no podrá perjudicar el desarrollo de carrera de otros trabajadores. Se establece por trabajador un límite del 33% de su jornada mensual para la realización de las polivalencias. Independientemente de lo anterior, cuando dentro de un plazo de doce meses consecutivos la suma de las horas mensuales de polivalencias en cada centro de trabajo resultaran iguales o superiores a 2.400 horas, la empresa estará obligada a cubrir la vacante de este grupo profesional, excluyendo de este cómputo las que se realicen con motivo de cubrir las ausencia de Especialistas Técnicos por vacaciones, bajas IT, horas sindicales y licencias incluidas en el artículo 65 del XXI Convenio Colectivo.

2. Los cursos de formación necesarios para realizar polivalencia en cada una de las funciones de Especialista Técnico serán establecidos por la Dirección de la Empresa.

3. Podrán realizar polivalencia todos los operarios excepto los que se encuentran en nivel de entrada.

4. El desarrollo profesional vía polivalencia implicará la percepción del incentivo que se fije en función de lo establecido en el artículo 17 y en tanto en cuanto se desempeñe dicha polivalencia.

5. La realización de polivalencia no deberá ser un obstáculo organizativo para la fijación del calendario anual de vacaciones

6. Como consecuencia de la realización de la polivalencia por parte de los trabajadores del grupo profesional de operarios, estos tendrán un derecho preferente ante la existencia de una vacante en el grupo profesional de especialistas técnicos. La Dirección de la Empresa procederá a realizar en la factoría donde se produzca la misma, una evaluación a los operarios polivalentes para su cobertura mediante pruebas objetivas (temario teórico-práctico). En el caso de que ninguno de los candidatos superara las pruebas se procedería a su cobertura mediante contratación externa. Además, si el acceso se produce desde niveles de desarrollo de operario superiores al básico, el desarrollo profesional como Especialistas Técnicos se verá potenciado por la reducción en años de la progresión hasta el nivel planificado, según las siguientes normas:

Operarios que accedan desde niveles de Entrada y Básico pasarán a Especialistas Técnicos nivel de Entrada.

Operarios que accedan desde nivel de Desarrollo I y II pasarán a Especialistas Técnicos nivel de Entrada pero se le computará como tiempo de permanencia en este nivel de Entrada para acceder al nivel Básico el 20 % del tiempo de permanencia en el Grupo Profesional de Operarios.

Operarios que accedan desde nivel de Desarrollo III pasarán a Especialistas Técnicos nivel Básico pero se le computará como tiempo de permanencia en este nivel Básico para acceder al nivel de Desarrollo I el 10 % del tiempo de permanencia en el Grupo Profesional de Operarios, con un máximo de reducción de 2 años.

Operarios que accedan desde nivel de Desarrollo IV pasarán a Especialistas Técnicos nivel Básico pero se reducirá su permanencia a 1 año en este nivel para acceder al nivel de desarrollo I.

Artículo 44. *Complemento por manejo de vehículo.*

El complemento por manejo de vehículo estará referido a la capacitación y disponibilidad para realizar el manejo y el mantenimiento de los vehículos de tracción mecánica utilizados en el transporte de materia prima y materiales, así como de envases y jaulas, por los trabajadores del grupo profesional de operarios.

A tal efecto, se tomarán en consideración los siguientes elementos:

a) Como regla general, no se podrá adscribir a un trabajador a un manejo de vehículos por tiempo superior al 33% de su dedicación habitual en cómputo mensual.

b) El desarrollo profesional vía manejo de vehículo implicará la percepción del incentivo que se fije en función de lo establecido en el artículo 17.

Artículo 45.

El personal en condiciones de desempeñar las funciones descritas en los dos artículos anteriores, participará en ellas de modo rotativo con otros trabajadores de su centro de trabajo que cumplan circunstancias equiparables.

Artículo 46. *Cómputo de los periodos de permanencia.*

1. Trabajadores procedentes de bolsas de empleo.—En el momento en que el trabajador procedente de Bolsa de Empleo adquiera la condición de fijo, se le reconocerá a todos los efectos relacionados con la Antigüedad, el tiempo efectivamente trabajado mediante la fórmula de contratación temporal, con excepción de lo establecido en el apartado siguiente.

Esta medida será de aplicación a las incorporaciones con contrato indefinido, producidas a partir de 1.1.2003.

2. Tiempo de permanencia en el Nivel de Entrada.—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.

CAPÍTULO VII

Período de prueba

Artículo 47.

La duración del período de prueba será la establecida como máxima en las disposiciones legales vigentes para cada grupo profesional.

Estos períodos de prueba deberán ser cumplidos también por el personal que cambie de grupo profesional o de nivel retributivo, cuando este sea superior al nivel planificado de desarrollo.

Mientras no transcurran los plazos legales establecidos, la Empresa podrá interrumpir, sin necesidad de preaviso, el período de prueba procediendo al cese del trabajador, si fuera de nuevo ingreso, o a reintegrarlo a su nivel o grupo profesional y lugar de procedencia, si formara ya parte de la plantilla y siendo a cargo de la Empresa los gastos que en este caso se ocasionen por este motivo. Si la interrupción del período de prueba, en este último supuesto, fuera por iniciativa del trabajador, conservará éste los mismos derechos, salvo que la Empresa no vendrá obligada a realizar indemnización alguna.

CAPÍTULO VIII

Movilidad funcional

Artículo 48.

La movilidad funcional en el seno de la Empresa que se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional.

Se entenderá por grupos profesionales los definidos como tales en este Convenio.

Artículo 49. *Flexibilidad.*

Se entiende por flexibilidad el desempeño, cuando necesidades organizativas así lo requieran, de cometidos distintos a aquellos a los que habitualmente se está asignado, en concordancia con el nivel de conocimientos alcanzado.

En la aplicación efectiva de la flexibilidad se procurará que todos los trabajadores de un centro de trabajo que cumplan circunstancias equiparables participen rotativamente.

CAPÍTULO IX

Movilidad geográfica

Artículo 50.

Se considera traslado el destino del trabajador con carácter definitivo a una dependencia de la Empresa distinta de aquella en que hasta aquel momento desempeña su trabajo, situada en distinta localidad y que obligue a un cambio de residencia.

Los traslados de personal podrán realizarse:

1. A solicitud del interesado. Cuando el traslado, previa aceptación por parte de la Empresa, se efectúe a solicitud del interesado, el trasladado

no tendrá derecho a indemnización alguna por los gastos que el cambio de residencia le origine.

2. Por mutuo acuerdo de la Empresa y el trabajador. En este caso habrá de estarse a lo convenido por ambas partes.

3. Por necesidades del servicio. Cuando las necesidades del servicio lo justifiquen, a juicio de la Empresa, si no se llegase al acuerdo a que se refiere el párrafo anterior, podrá aquélla imponer el traslado, pero conservando el trabajador todos sus derechos en lo concerniente a salario y a cualquier aspecto de remuneración, grupo profesional, nivel y escalafón.

Esta facultad únicamente podrá ejercerla la Empresa con los trabajadores que lleven a su servicio menos de diez años y tan sólo dos veces con cada uno de ellos.

El trabajador tendrá derecho a que le abonen los gastos de traslado forzoso, tanto propios como de sus familiares y enseres, percibiendo además una gratificación equivalente a tres mensualidades de su salario y a siete días naturales para gestionar el traslado.

Asimismo, tendrá derecho a la concesión de un préstamo para adquisición de vivienda de hasta 38.601,41 €, al tipo de interés legal del dinero fijado en cada momento por las Leyes de Presupuestos correspondientes, y no superior, en cualquier caso, al 10 por 100, amortizable a un plazo máximo de diez años, pudiendo percibir una subvención por alquiler de vivienda de 193,02 € mensuales, durante un período máximo de doce meses. Caso de obtener el trabajador el préstamo de vivienda antes aludido, dejará de percibir la subvención por alquiler a partir del momento de la concesión de dicho préstamo.

Artículo 51.

Cuando, como consecuencia de un concurso debidamente convocado y de haber ganado plaza en el mismo, un trabajador deba ser trasladado de destino, se considerará el traslado como convenido y en los términos que se reflejan en la convocatoria, pero, en cualquier caso, si no se hiciera expresa determinación de las localidades en que se sitúan las plazas sometidas a concurso, el personal trasladado tendrá derecho a que se le facilite vivienda en los términos expresados en el artículo anterior y siete días naturales para gestionar el traslado.

Artículo 52.

El personal trasladado con carácter voluntario no podrá solicitar nuevo traslado en el plazo de dos años.

No se considerará traslado, sino incorporación a su puesto de trabajo definitivo, el destino de un trabajador de nuevo ingreso a localidad distinta de aquella en que fue contratado y en la que permaneciera en período de adiestramiento y en situación de expectativa de destino definitivo expresamente declarada, aunque ello le obligue a cambiar de residencia, siempre que tal destino se realice dentro del período de prueba o al término del mismo señalado para su grupo y nivel. El personal que se encuentre en este caso tendrá derecho, no obstante, a percibir gastos de locomoción, manutención y estancia de tres días para su incorporación.

Artículo 53.

Estimando que se precisa una adecuada organización de trabajo que evite la descompensación que pueda producir el hecho de que en ciertos Centros de trabajo, áreas o unidades de la Empresa exista exceso de personal, mientras que, por el contrario, en otros distintos de aquellos en los que sobra personal, exista la necesidad de cubrir puestos de trabajo, se requiere adoptar las decisiones o acuerdos siguientes:

1. Establecer una definición de personal excedente, cualquiera que sea su antigüedad y, en este sentido, se considerará en estas condiciones a aquellos trabajadores:

a) Que estén realizando tareas que no se consideren necesarias, de forma que, suprimidas las mismas, éstas no sean asignadas a otro trabajador ni den lugar a trabajos extraordinarios de otros empleados que desempeñen cometidos distintos en el mismo Centro, área o unidad, ni a contratas exteriores en actividades específicas de la Empresa.

b) Que, como consecuencia de un cambio de organización, las tareas asignadas sean asumidas por otros trabajadores de la Empresa.

c) Que, reincorporado al trabajo al término de una suspensión de contrato por invalidez provisional de una duración superior a dieciocho meses, o por ser revisada legalmente una declaración anterior de incapacidad permanente, no pudiera desempeñar el trabajador un puesto de trabajo determinado, por no existir vacantes.

d) Los que trabajen en centros, áreas o unidades de la Empresa que, por probadas razones económicas o de tipo técnico, hubieran quedado sin actividad total o parcialmente.

Tendrán prioridad para permanecer en el mismo centro de trabajo cuando las circunstancias señaladas en los epígrafes a), b), c) o d) precedentes afecten solamente a una parte de sus ocupantes, los trabajadores con mayor antigüedad en la Empresa y, entre ellos, por orden sucesivo, los que tengan mayor antigüedad en la dependencia, mayores cargas familiares y mayor edad.

En los casos de personal que pudiera quedar excedente por causa distinta de las señaladas en los precedentes apartados a), b), c) y d) se actuará, en cuanto a su declaración y posterior colocación, en la forma establecida en la normativa legal que, con carácter general, regula la relación laboral y sólo en el caso de que no hubiera normativa aplicable para resolver estos supuestos, se requerirá acuerdo con la representación del personal para la aplicación de las presentes normas.

2. Al personal excedente de acuerdo con cualquiera de los cuatro apartados del punto 1 se le facilitará ocupación efectiva de la manera siguiente:

a) Por movilidad funcional, a petición del trabajador o con su conformidad, que diera lugar con carácter permanente a la asignación de otros cometidos de su mismo grupo profesional o correspondientes a otro grupo profesional, en cuyos supuestos se mantendrá también, con carácter permanente y como derecho adquirido, la retribución del excedente, a título personal. Se impartirá previamente formación profesional adecuada para los casos de cambio de grupo, que el trabajador estará obligado a seguir.

La asignación de los cometidos del párrafo anterior se referirá, con carácter preferente, a los que correspondan al nivel de desarrollo profesional inmediatamente inferior al que ostente el trabajador y, de no solucionar así la colocación, se irá descendiendo hasta encontrar el adecuado a los fines pretendidos.

Caso de que el trabajador no solicitara esta movilidad, o no diera su conformidad a la misma, se aplicará la movilidad geográfica.

b) Por movilidad geográfica, y para ocupar puesto vacante en otro centro, área o unidad de la Empresa, en las siguientes condiciones:

Abono de todos los gastos de traslado, tanto propios como de familiares y enseres.

Quince días naturales de permiso retribuido para gestionar el traslado.

12.867,14 € de indemnización.

Préstamo para adquisición de vivienda de hasta 38.601,41€, al tipo del interés legal del dinero fijado en cada momento por las Leyes de Presupuestos correspondientes, y no superior, en cualquier caso, al 10 por 100, amortizable en un plazo máximo de diez años; pudiendo percibir una subvención por alquiler de vivienda de 193,02.- €, durante un período máximo de doce meses. Caso de obtener el trabajador el préstamo de vivienda antes aludido, dejará de percibir la subvención por alquiler a partir del momento de la concesión de dicho préstamo.

En el caso de existir vacantes en varios Centros, el traslado se hará preferentemente a aquel más cercano al lugar de residencia del trabajador, si éste así lo solicita.

De existir varios excedentes, reuniendo todos ellos las mismas condiciones profesionales y la formación precisa para ocupar la plaza sin cubrir en otro centro, área o unidad, se trasladará en primer lugar el más moderno de la Empresa. De tener varios la misma antigüedad en la Empresa, el más moderno en la dependencia; de persistir el empate, al de menos cargas familiares y, finalmente, al de menor edad.

3. La Dirección de la Empresa comunicará a la representación del personal, con una antelación de treinta días, la concurrencia de cualquiera de las circunstancias establecidas en los apartados a), b), c) o d) del punto 1 del presente artículo, haciendo constar el personal que resulta excedente, sus causas, las vacantes que pasarían a ocupar y las funciones principales de éstas.

4. Asimismo, la Empresa comunicará la forma de dar ocupación efectiva a los excedentes. La representación del personal podrá oponerse a la misma, de considerar que no tiene como finalidad el dar ocupación efectiva a personal excedente; pudiendo, en este caso, y de adoptarse por la Empresa la decisión, impugnarla ante los órganos competentes por los procedimientos legalmente establecidos.

La aplicación de las soluciones a) y b) del punto 2 a supuestos de personal excedente por causas distintas a las previstas en los apartados a), b), c) o d) del punto 1 requerirá la previa aceptación de la representación del personal.

5. Producida la movilidad, los afectados por la misma tendrán preferencia para ocupar las vacantes de su grupo profesional.

6. El trabajador excedente afectado por movilidad geográfica podrá, en todo caso, solicitar la rescisión del contrato de trabajo. En tal supuesto, la Empresa indemnizará al trabajador con treinta días por año de servicio en la Empresa.

Artículo 54.

Los trabajadores con destino en localidades distintas pertenecientes al mismo grupo profesional podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que la Dirección decida en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino y otras circunstancias que aquella pueda apreciar, especialmente que no exista perjuicio de tercero más antiguo que tenga solicitado el traslado con anterioridad y que no sea necesario amortizar vacantes en una de las dependencias.

Artículo 55.

El personal que se encuentre destacado fuera de la localidad de su destino por período superior a un mes será autorizado para reintegrarse al puesto de trabajo de origen por tiempo de tres días, salvo que las necesidades del servicio lo impidan. Estos tres días no devengarán gastos ni interrumpirán los plazos señalados en el número 1 del artículo 26 del Convenio, pero la Empresa abonará los gastos de locomoción que correspondan.

Cuando el destacamento sea superior a tres meses, se observará lo establecido al respecto en la legislación vigente.

Artículo 56.

La movilidad de los trabajadores entre las empresas del grupo Repsol YPF se realizará bajo las condiciones fijadas en el III Acuerdo Marco.

CAPÍTULO X

Jornada de trabajo

Artículo 57.

Para los años 2002, 2003 y 2004 la jornada de trabajo será de 1698 horas en cómputo anual. En todos estos años la jornada anual se aplicará con el siguiente régimen:

En las factorías de producción la jornada de trabajo será continuada. Durante los meses de diciembre, enero y febrero su duración será de 7 horas y 30 minutos diarios considerándose laborables los sábados de este período. Durante los meses de marzo y noviembre la jornada será continuada de 7 horas y 15 minutos. Durante el resto de los meses del año la jornada diaria será la precisa para completar la jornada anual establecida.

El personal de factoría dispondrá de 2 sábados libres en el período de diciembre, enero y febrero, a fijar según las necesidades del servicio. Las jornadas de los días 24 y 31 de diciembre tendrán una duración de 4 horas.

Se establece con carácter general la jornada partida en todos los centros administrativos y comerciales de la empresa, teniendo carácter de no laborables todos los sábados del año. El personal dispondrá de dos jornadas libres a fijar según las necesidades del servicio. Las jornadas de los días 24 y 31 de diciembre tendrán una duración de 4 horas. La reducción restante hasta alcanzar las 1.698 horas se aplicará por igual al resto de los días del año. La compensación por comida tendrá un valor para 2002 de 7,44 € y se considerará un concepto más de los que componen la masa salarial.

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) y de acuerdo a los siguientes criterios:

Hora de entrada: Las 8 horas 30 minutos

Flexibilidad de entrada: 1 hora, a partir de la hora de entrada

Comida: 1 hora

Flexibilidad comida: 1 hora

Para los 20 viernes al año el horario será el de jornada intensiva

Hora de salida: Se ajustará con los criterios anteriores a la jornada anual que le sea de aplicación

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 20 viernes.

A partir del 1 de enero de 2.005, la jornada de trabajo será de 1.690 horas en cómputo anual.

Artículo 58.

Ambas partes convienen, en atención a este tipo de jornada especial, prevista en el párrafo primero del artículo anterior, y para lograr la máxima productividad, establecer las siguientes reglas de aplicación:

1. La jornada se empezará a contar desde el momento en que el personal esté situado en su puesto de trabajo y terminará cuando haya transcurrido el número de horas diario de trabajo efectivo, eliminándose del cómputo de la jornada todos los tiempos muertos para transportes, cambio de vestuario, duchas, etcétera.

2. En el supuesto de que sea necesario realizar horas extraordinarias como prolongación de jornada, se concederá un descanso de cuarenta y cinco minutos después de la jornada continuada normal para realizar la comida, iniciándose el cómputo de horas extraordinarias una vez se reanude la actividad transcurrido dicho descanso. Este precepto no será aplicable cuando la jornada sea partida.

Artículo 59.

El personal cuyo cometido sea la vigilancia, custodia y control de accesos, tendrán una jornada semanal de cuarenta horas para permitir la vigilancia continuada de las instalaciones.

Artículo 60.

Quedan excluidos de la percepción de horas extraordinarias el personal del Grupo Profesional Técnico que tenga el nivel de desarrollo profesional más alto establecido para dicho grupo, que por su alta calificación profesional está especialmente obligado al desempeño responsable del cargo, cuyo trabajo extraordinario sólo puede medirse por el propio empleado, según su criterio de autoexigencia.

Asimismo seguirán excluidos los antiguos Técnicos Medios y Jefes Administrativos que perciban una gratificación por puesto de trabajo igual o superior a 39,05 € mensuales.

Artículo 61.

1. Se considerarán como extraordinarias las horas de trabajo que sobrepasen las de la jornada normal, según las disposiciones y con las exclusiones que se recogen en los artículos precedentes de este Convenio.

2. En los casos en que se organice un turno de trabajo en festivo o domingo y no se efectúen los trabajos por cualquier causa no imputable al trabajador, o la duración de los mismos sea inferior al 50 por 100 de la jornada prevista, la Empresa compensará al personal comprendido en dicho turno, y que se hubiera incorporado al mismo, con una retribución equivalente al 50 por 100 de dicha jornada.

3. Las horas extraordinarias deberán ser compensadas por tiempos equivalentes de descanso de horas de jornada normal, incrementadas en el porcentaje que corresponda. El descanso compensatorio deberá efectuarse dentro del mes siguiente al de la fecha de realización del horario extraordinario, procediéndose al abono de las horas no compensadas, cuando el descanso no pueda ser disfrutado en el período indicado.

4. Tendrán la consideración de horas extraordinarias de carácter estructural específicamente, las siguientes:

Incidencias producidas en el turno.

Puesta en marcha y paradas de las instalaciones.

Operaciones de reparación o mantenimiento que afecten a la producción o cuya no realización suponga la imposibilidad de reparar averías o de garantizar la debida puesta en marcha de la producción.

Dificultades en el aprovisionamiento o suministro por causas ajenas a la Empresa.

Carga y descarga de buques, trenes y cisternas, así como aquéllas otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de la Empresa.

La determinación, en cada caso, de qué horas extraordinarias de las realizadas son estructurales se llevará a cabo por acuerdo entre la Dirección de la Empresa y los representantes del personal del centro de trabajo correspondiente, por lo que aquélla les informará mensualmente de las realizadas que, a su juicio, tengan tal carácter.

La distinción entre horas extraordinarias estructurales y no estructurales no tendrá otros efectos que los fijados por la legislación aplicable en cada momento.

5. Tendrán la consideración de horas extraordinarias motivadas por fuerza mayor, a los solos efectos de cotización previstos en la O.M. de 1 de marzo de 1983, las exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes cuya no realización produzca evidentes y graves perjuicios a la propia Empresa o a terceros, así como en caso de riesgo de pérdida, deterioro o inutilización de materias primas.

Artículo 62.

1. Es de interés de ambas partes lograr la mayor productividad mediante el perfeccionamiento de métodos por parte de la Empresa y acrecentando el personal su dedicación y adiestramiento. Ambas partes manifiestan su firme decisión de reducir las horas extraordinarias.

2. No obstante, si las necesidades de la producción y el servicio al cliente lo exigieran, los trabajadores aceptan trabajar las horas extraordinarias que se precisen dentro del límite que marque la legislación vigente.

3. La Empresa dispondrá los medios técnicos y los recursos humanos necesarios para que los anteriores límites no sean rebasados, pero a su vez exigirá que la productividad se mantenga en los niveles justos y exigibles.

CAPÍTULO XI

Descanso dominical, vacaciones y permisos

Artículo 63.

Teniendo en cuenta el carácter de los servicios que presta «Repsol Butano, Sociedad Anónima» y los turnos de trabajo continuado establecidos en algunos de los centros de trabajo, solamente descansará los domingos el personal de aquellos no imprescindible, aplicando en lo posible el turno rotativo para todo este personal, cumpliendo el mismo el descanso semanal obligatorio en cualquier otro día de la semana siguiente.

Cuando excepcionalmente y por razones técnicas u organizativas, no se pudiera disfrutar el día festivo que no sea domingo, el personal podrá optar entre descansar un día laborable dentro de los siete siguientes o percibir el importe de las horas trabajadas como extraordinarias realizadas en domingo.

Lo dispuesto en el párrafo anterior no es aplicable al personal de vigilancia, que disfrutará el descanso compensatorio correspondiente, resultante de su régimen de trabajo a turnos.

Artículo 64. *Vacaciones.*

1. De acuerdo con la legislación, los trabajadores tienen derecho a una vacación anual de treinta días naturales, equivalentes, de acuerdo con la jornada laboral anual pactada, a veintidós días laborables retribuidos como vacación reglamentaria o la parte proporcional en los casos de personal de nuevo ingreso, computándose la fracción de mes como mes entero.

2. Dicha vacación podrá disfrutarse fraccionadamente, siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan.

3. Se procurará que las vacaciones sean disfrutadas por el personal, como mínimo el 75 por 100 de la plantilla de la dependencia, en los meses comprendidos de junio a septiembre, ambos inclusive.

4. Para el disfrute de las vacaciones se adoptará el sistema de turnos rotativos y por cometidos concretos respetándose la preferencia de los trabajadores con responsabilidades familiares a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares.

5. Las mismas reglas se aplicarán al personal que cause baja durante el año, compensándole en metálico las vacaciones no disfrutadas que le correspondan proporcionalmente al tiempo de servicios prestados.

Artículo 65. *Permisos.*

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

Por fallecimiento de padres, hijos, cónyuge o persona de convivencia de hecho, o familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: hasta cinco días.

Por enfermedad grave de padres, hijos, cónyuge o persona de convivencia de hecho, o de otros parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: hasta tres días, ampliables a cuatro si se requiere desplazamiento de localidad.

Nacimiento de hijo: hasta tres días.

Todos los plazos se refieren a días naturales.

Todo ello se entenderá sin perjuicio de otros permisos fijados por la legislación laboral aplicable.

La existencia de pareja en convivencia de hecho requerirá justificación documental.

Se entenderá por justificación documental:

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.

Artículo 66. *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 ó minusválido físico, psíquico ó sensorial, que no desempeñe 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 aquella.

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

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

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 sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

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

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

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

CAPÍTULO XII

Excedencias

Artículo 67.

Tendrán derecho a pasar a la situación de excedencia en el plazo máximo de dos meses desde que fuera solicitado:

a) Los trabajadores que llevan prestando sus servicios a la Empresa por un período superior a un año y no hubieran disfrutado de esta situación.

b) Si hubieran disfrutado de otra excedencia, que hayan pasado, al menos, cuatro años desde el reingreso.

c) Para conceder excedencias que no se ajusten a lo establecido anteriormente será preciso que exista acuerdo sobre su concesión entre la Empresa y los representantes de los trabajadores.

El período de excedencia será solicitado por el trabajador y no podrá ser inferior a seis meses ni superior a cinco años.

La vacante que se produzca como consecuencia del pase del trabajador a la situación de excedencia podrá amortizarse. Si no fuera posible su amortización y la excedencia se hubiera solicitado por un plazo no superior a treinta y seis meses, la vacante podrá ser cubierta de forma provisional, bien por personal perteneciente a la plantilla de la Empresa, bien por contratación de personal eventual con arreglo, esto último, a lo dispuesto en el artículo 15.1.c) del Estatuto de los Trabajadores.

Si fuera por tiempo superior, la plaza podrá ser cubierta con arreglo a lo dispuesto en los capítulos referentes a ascensos y, en su caso, ingresos.

La petición de reingreso deberá solicitarse con un mes de antelación, como mínimo, a la finalización de la excedencia. Si ésta se hubiera solicitado por período no superior a treinta y seis meses y el excedente solicitara el reingreso en el tiempo establecido, se le concederá éste, bien de forma automática o al cumplirse el plazo total de concesión. Si la excedencia concedida fuera por un plazo superior a treinta y seis meses, el reingreso será atendido, previa solicitud formulada en tiempo hábil, en las siguientes condiciones:

a) Si en cualquier Centro de trabajo de la Empresa existe vacante del grupo profesional y nivel formativo del excedente, éste podrá reingresar inmediatamente, sin perjuicio del mejor derecho de otro trabajador en activo, perteneciente al mismo grupo y con el mismo nivel formativo, que hubiera solicitado la vacante, pasando entonces el excedente a ocupar la plaza dejada por el anterior.

b) Si no hay vacante en su grupo profesional, pero la hubiera en otro grupo profesional distinto, la Empresa podrá ofrecérsela, teniendo en este caso derecho el excedente, bien a ocuparla en los mismos términos del apartado anterior, respetándosele los derechos económicos correspondientes a su grupo y nivel en el momento de la excedencia o bien prolongar la situación de excedencia hasta que se produzca vacante en su grupo y nivel.

c) Si no hubiera plaza en el lugar de su destino anterior, el excedente podrá prolongar la situación de excedencia hasta que se produzca vacante en la misma, haciendo constar en el escrito por el que solicita el reingreso tal petición.

Artículo 68.

El trabajador que, como consecuencia de la normativa de incompatibilidades, opte por un puesto de trabajo que le obligue a cesar en «Repsol Butano, S.A.», quedará en situación de excedencia voluntaria, conservando indefinidamente el derecho preferente al reingreso en vacante de su mismo grupo profesional que hubiere o se produjere en la Empresa.

CAPÍTULO XIII

Acción social

Artículo 69.

La Empresa, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, en atención a las circunstancias de cada caso y a las necesidades del servicio, concederá permisos para exámenes y procurará concederlos para la preparación de los mismos. Si el permiso concedido fuera de hasta diez días, la Empresa no descontará el importe del salario correspondiente. Si excediere de este tiempo y no pasara de tres meses, el permiso se entenderá concedido sin sueldo, pero con reserva de su puesto de trabajo.

Artículo 70.

La Empresa concederá a los trabajadores una ayuda especial de hasta un máximo de 2.851,65 € para cubrir el 75 por 100 de los gastos justificados por el trabajador y dedicados a sus hijos disminuidos psíquicos o físicos, o disléxicos, con una cuantía mínima del importe de la beca que, por su edad, corresponda al beneficiario, según lo previsto en la disposición transitoria octava, observándose en el régimen de estas ayudas las prescripciones establecidas actualmente en la Empresa.

Artículo 71.

1. La Previsión Social Complementaria del personal queda regulada de conformidad con los siguientes criterios:

1.1 El sistema se articula al amparo del Texto Refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, y demás disposiciones aplicables.

1.2 El Plan de Pensiones, promovido por la Empresa, tendrá por objeto regular la previsión social de aquellos trabajadores que, libre y voluntariamente, deseen adherirse al mismo, y se ajustará a las siguientes características básicas:

Modalidad Sistema de Empleo.

Capitalización individual.

Plan mixto, de aportación definida para la prestación de jubilación y prestación definida para las prestaciones de riesgo.

1.3 Con carácter general, el Promotor realizará mensualmente una aportación de ahorro, calculada sobre el salario computable a efectos de contribución correspondiente a cada partícipe en dicho periodo conforme define el art. 1.º6 del Reglamento del Plan de Pensiones de Repsol Butano, de acuerdo con las siguientes reglas:

a) Con carácter general, el Salario Computable a efectos de contribución se multiplicará por un 4% hasta el 1 de enero del año en que el partícipe cumpla 45 años de edad y un 4,5% en adelante.

El importe mensual obtenido para cada partícipe por aplicación de la regla anterior se multiplicará por el coeficiente que resulte de restar a la unidad el cociente de dividir, al principio del año natural, el importe de la prima colectiva anual del seguro referido en el art. 14.2 del Reglamento del Plan de Pensiones de Repsol Butano, correspondiente al conjunto de los partícipes, entre la suma, asimismo en cómputo anual, de las cantidades obtenidas para todos los partícipes por el procedimiento anteriormente indicado, aplicado sobre los Salarios reguladores de las prestaciones de riesgo. El coeficiente así determinado al principio del año natural se mantendrá inalterado durante todo el ejercicio y se aplicará a todas las altas de partícipes que se produzcan dentro del mismo.

b) De la aportación obtenida para cada partícipe conforme a las reglas anteriores, al mismo le corresponderá aportar, con carácter general, un 0,5 % de su Salario Computable a efectos de contribución hasta el 1 de enero del año en que cumpla 45 años de edad y un 1% en adelante, siendo el resto de dicha aportación a cargo del Promotor.

c) Para cada partícipe se aportará mensualmente por el Promotor y se imputará, además de lo anterior, el importe de la prima que individualmente le corresponda en el período en el seguro colectivo de vida para fallecimiento e invalidez referido en la letra b) del artículo 17 del Reglamento del Plan de Pensiones de Repsol Butano.

1.4 En lo no expuesto en el presente artículo, se aplicarán las estipulaciones establecidas en el Plan de Reestructuración de Plantilla y Plan de Pensiones suscrito con fecha 22.12.89 por la Dirección y la Unión General de Trabajadores, aprobado en Asamblea de Trabajadores de fecha 14.3.1990 y ratificado por la Confederación de Trabajadores Independientes.

2. La jubilación será obligatoria para el personal que cumpla los sesenta y cinco años de edad, siempre que se den los requisitos para causar derecho a pensión de jubilación.

3. El personal que cumpla los sesenta años de edad podrá pedir su jubilación, siendo obligatoria su aceptación por parte de la Empresa.

Artículo 72. *Ayuda económica en caso de fallecimiento.*

Para los trabajadores que no hayan cubierto el período de carencia que se exige para acceder al Plan de Pensiones en el Reglamento del mismo, la empresa mantendrá un seguro colectivo a su propio cargo que cubra los riesgos de muerte e invalidez permanente total, absoluta y gran invalidez, con un capital igual a dos veces y media el Salario Regulador anual que se describe en el Reglamento del Plan, hasta el momento en que dichos trabajadores puedan acceder al Plan.

Artículo 73.

En caso de maternidad, enfermedad o accidente, la Empresa mantendrá la complementariedad actual hasta un máximo del 100 por 100 del sueldo real de cada trabajador.

Artículo 74. *Grupo de Empresa.*

Los Grupos de Empresa constituyen el soporte para fomentar la formación física, artística y cultural de los trabajadores, buscando, asimismo, que sus familiares participen en estas actividades.

Para conseguir estos objetivos planificarán y programarán las actividades necesarias administrando los fondos de que dispongan.

La Empresa cuidará que los Grupos tengan los medios económicos para el desarrollo de sus funciones. A tal fin determinará anualmente, y con independencia de la asignación individual, unas cantidades para la realización de las necesidades de los grupos.

Para el incremento de las relaciones entre los diversos Grupos y promoción de los mismos se crea una Comisión Coordinadora Nacional, cuyas funciones estarán reguladas por las normas que establezca la Dirección de Recursos Humanos y los Grupos de Empresa.

El Comité de Centro de Trabajo controlará las actividades de los Grupos de Empresa en la consecución de sus objetivos, fomentando la participación de los trabajadores y vigilando el normal desarrollo de los fines para los que han sido creados.

Artículo 75.

La Empresa suministrará a todo el trabajador un bocadillo, que se tomará sin abandonar el puesto de trabajo.

CAPÍTULO XIV

Seguridad y salud laboral

Artículo 76.

1. En todas aquellas materias que afecten a la seguridad e higiene en el trabajo, será de aplicación la Ley 31/1.995, 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:

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 aquéllos que no se puedan evitar.

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

Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

Planificar la prevención.

Adaptar el trabajo a la persona en especial en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo.

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

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

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

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

1.3 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.

1.4 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 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 y 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.

2. Delegados de prevención.—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.

Las personas que actualmente vienen desempeñando las funciones de miembros de los antiguos Comités de Seguridad e Higiene, podrán efectuar las funciones de Delegados de Prevención, aún cuando no fueran miembros de la representación de los trabajadores.

En ejercicio de esta función, dichos trabajadores gozarán de la garantía que para los representantes de los trabajadores establece la letra a) del artículo 68 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Dispondrán también de las horas sindicales que les cedan los representantes de los trabajadores, para ejercer correctamente su función y deberán guardar sigilo profesional sobre la información relativa a la empresa a la que tuvieran acceso como consecuencia de dichas funciones.

En lo que se refiere a sus competencias y facultades se estará a lo previsto en el artículo 36 de la Ley 31/95 y en el III Acuerdo Marco del Grupo Repsol YPF.

Será de aplicación a los Delegados de Prevención lo previsto en el artículo 37 de la Ley de Prevención 31/95 y en el III Acuerdo Marco del Grupo Repsol YPF. En su condición de representantes de los trabajadores, podrán utilizar horas sindicales para el desarrollo de su actividad como tales.

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 31/1.995 de 9 de noviembre.

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

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

En las factorías nodriza, podrá existir un Comité de Seguridad y Salud aún cuando no cuenten con el mínimo de 50 trabajadores establecido con carácter general. Igualmente se mantendrá la actual Comisión Coordinadora de Seguridad y Salud Laboral. Esta comisión, de carácter paritario, estará integrada por los miembros nombrados por la Dirección de la Empresa y por representantes de los trabajadores designados por los Sindicatos en proporción a los resultados electorales y tendrá, entre otras, la función de elaborar un plan de actuación, que incluirá:

a) Un mapa de riesgos del centro de trabajo.
b) Un plan general de prevención.
c) Planificación de programas anuales de prevención.
d) Memoria anual de seguimiento del plan general y de los programas generales.

Cuando no se llegue a un acuerdo sobre la valoración técnica de un riesgo se acudirá al informe del SSSH del Ministerio de Trabajo.

La Comisión Coordinadora, una vez elaborados en los distintos centros de trabajo los mapas de riesgo y los planes de prevención confeccionará un Libro Blanco que refleje la situación de las distintas áreas de la empresa así como las medidas de actuación para la mejora de las condiciones de trabajo.

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 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 la Ley prevé que han de ser facilitadas a los miembros del Comité.

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

3.1 Competencias del comité de Seguridad y Salud de Centro de Trabajo.—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 IV.

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

Planificación.
Organización del trabajo.
Introducción de nuevas tecnologías.
Organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención.

Proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

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

3.2 Facultades del comité de Seguridad y Salud de Centro de Trabajo.—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 / Centro de trabajo.

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.

4. Formación en materia de prevención.

4.1 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.

4.2 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 la Empresa.

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

5. 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 substanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores.

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

6. 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.

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

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 este Convenio Colectivo, para el cálculo de la Incapacidad Temporal.

7. Protección de los menores.—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.

8. 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.

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

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

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

La Dirección informará, al menos una vez al año, al Comité de Seguridad y Salud Laboral de sus políticas en materia de Medio Ambiente, de sus programas generales y de los datos consolidados del desempeño del Grupo en los distintos vectores ambientales (emisiones a la atmósfera, vertidos líquidos y gestión de residuos).

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

CAPÍTULO XV

Régimen sancionador

Artículo 77.

De las faltas serán responsables los autores, cómplices y encubridores:

a) Se consideran autores los que toman parte directa en la comisión del hecho, los que fuercen o induzcan directamente a otro a ejecutarlo y los que cooperen en la realización del mismo con un acto sin el cual no hubiese sido llevado a efecto.

b) Son cómplices los que sin estar comprendidos en el párrafo anterior, cooperen en la ejecución del hecho mediante actos anteriores o simultáneos.

c) Son encubridores los que con conocimiento de la perpetración del hecho, aunque no hayan participado como autores ni cómplices, intervienen con posterioridad aprovechándose por sí mismos o auxiliando a los autores y cómplices para que se aprovechen de los efectos de aquél y evitar su descubrimiento.

Artículo 78.

Se adjunta como anexo II la norma disciplinaria reguladora del procedimiento para el ejercicio de las facultades disciplinarias de la empresa, y su catálogo de faltas leves, graves y muy graves y sanciones correspondientes.

CAPÍTULO XVI

De la representación colectiva de los trabajadores

Ambas partes manifiestan su intención de potenciar las funciones, atribuciones y facultades de los organismos representativos del personal que establezcan las disposiciones legales, adaptando el marco legal que las regula a las características de nuestra Empresa.

Artículo 79.

1. Son órganos de representación de los trabajadores:

a) Los Comités de Centro de Trabajo y los Delegados de Personal, que quedan equiparados a éstos.

b) La Comisión de Garantía del Convenio Colectivo

2. Los distintos Comités de centro de trabajo pertenecientes a una misma Dirección Territorial podrán coordinarse y/o estructurarse a nivel regional de Dirección Territorial para tratar aquellos asuntos que estimen oportunos.

3. La composición y elección de los miembros de los Comités a que se hace referencia en los apartados 1 y 2 de este artículo se ajustarán a lo que establezcan las disposiciones legales y, en su caso, las pactadas en el seno de la Empresa.

Artículo 80.

Los Comités de centro de trabajo tendrán las siguientes atribuciones y derechos:

1. Las competencias establecidas en la ley.—No obstante, cuando las cuestiones planteadas a los Comités de Centro, dentro de sus competencias, tengan carácter general o afecten a la generalidad de los trabajadores sujetos a Convenio, en las materias que a continuación se determinan, el informe previo será efectuado únicamente por la Comisión de Garantía.

a) Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales, de aquélla.

b) Reducción de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

c) Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.

d) Estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.

2. Recibir información de las horas extraordinarias ordenadas por motivos de urgencia, siendo oído, respecto de las restantes, participar en la fijación de las relaciones de personal que deba efectuarlas, controlar las realizadas mensualmente y remitir a los Comités de ámbito superior información de las realizadas en sus centros de trabajo.

3. Recibir información sobre la necesidad que suscitan los destacamentos y participar en la fijación de los criterios a seguir para establecer un orden de preferencia del personal a destacar y de las relaciones del personal destacable en su centro de trabajo.

4. Recibir información y ser oídos en la fijación de turnos de trabajo y plan de vacaciones, así como formular propuestas para la modificación de los establecidos.

5. Formular propuestas, ser oídos y celebrar acuerdos para la aplicación flexible de la jornada establecida en Convenio que no implique supresión de día laborable, así como formular propuestas de sustitución de la totalidad o parte de una jornada laborable con cargo a otros días laborables.

6. Recibir información sobre contratación de eventuales en su centro de trabajo.

7. Recibir información, ser oídos en la asignación de tareas y polivalencias de puestos de trabajo, así como formular propuestas e intervenir en la solución de los conflictos suscitados en su centro de trabajo.

8. Participar en los Comités Locales de Seguridad y Salud Laboral en el modo y forma y con las atribuciones establecidas en la legislación vigente.

9. Ser informado de las sanciones impuestas a los empleados de su centro de trabajo e intervenir en el expediente disciplinario e informar de las sanciones impuestas a los miembros del Comité.

10. Proponer a la Dirección el pago de la nómina a través de la Entidad bancaria que ofrezca condiciones más ventajosas a los intereses de los trabajadores.

11. Recibir, juntamente con la Comisión de Garantía, información y audiencia en las materias comprendidas en el artículo 5.2.a), cuando afecte de modo particular a su centro de trabajo.

12. Gestionar en exclusiva, bajo la fiscalización económica de la Dirección de la Empresa, en lo que respecta a su centro de trabajo, las obras sociales de ayudas para estudios, concesiones de préstamo para vivienda, ayudas a discapacitados psíquicos y físicos, disminuidos y atenciones extraordinarias, transporte colectivo o su compensación en metálico, gestión del bocadillo y administración de sus fondos, control de gestión económica de los Grupos de Empresa y gestión de la integración y representación en economatos laborales o Entidades derivadas de la transformación de los mismos.

13. Recibir información y ser oídos en la elaboración de las plantillas de su centro de trabajo.

14. Asistir y ser oído un miembro del Comité en los exámenes colectivos de selección que se realicen para el ingreso de personal en el centro de trabajo, a excepción de los casos de Técnicos.

Artículo 81. *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 nueve vocales designados por lo sindicatos firmantes del presente Convenio Colectivo, en la misma proporción de la representación obtenida en las elecciones sindicales en la empresa; 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 representación Sindical en dicha Comisión tiene el carácter de representación legal de los Trabajadores de la totalidad de la Empresa, por lo que se dota con un crédito de cuarenta horas mensuales para cada vocal miembro. Ostenta, además, la condición de parte interesada a los efectos de tramitación de Expedientes de Regulación de Empleo, conforme a lo establecido en el Art. 51 del Estatuto de los Trabajadores.

La Comisión de garantía se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, quienes de mutuo acuerdo fijarán fecha, lugar y hora de la reunión, debiendo celebrarse dentro de los quince días naturales siguientes a la fecha de 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. Recibir información trimestral sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.

2. Conocer el Balance, la Cuenta de Resultados, la Memoria y demás documentos que se den a conocer a los socios de la Compañía, y en las mismas condiciones que a éstos.

3. Emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte de la Empresa, de las decisiones adoptadas por ésta sobre las siguientes cuestiones, cuando afecten a la generalidad de trabajadores comprendidos en Convenio:

a) Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.

b) Reducción de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

c) Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.

d) Estudios de tiempo, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.

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

5. Colaborar con la Dirección para reducir el absentismo y conocer trimestralmente las estadísticas del mismo, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

6. Recibir información y controlar las horas extraordinarias efectuadas en las diversas unidades organizativas de la Empresa, intervenir en la solución de discrepancias que por ello se susciten y colaborar en la confección de planes y normas de ámbito nacional en esta materia.

7. Formular propuestas, ser oído y celebrar acuerdos para la aplicación flexible de la jornada establecida en Convenio a nivel nacional.

8. Recibir información anual sobre contratación de eventuales, colaborar con la Dirección en la contratación de trabajadores fijos y controlar el cumplimiento del Convenio sobre ingresos de personal.

9. Recibir información, ser oído, formular propuestas e intervenir en la solución de los conflictos suscitados a nivel regional o nacional.

10. Recibir información y ser oído en la elaboración de plantillas de la Empresa.

11. Intervenir en el expediente e informar de las sanciones impuestas a sus miembros.

12. Recibir información que sobre la marcha de la Empresa establezcan las disposiciones legales vigentes.

13. Gestionar en exclusiva, bajo la fiscalización económica de la Dirección de la Empresa, cuando afecten a la generalidad de los trabajadores, las obras sociales de ayudas para estudios, concesión de préstamos para vivienda, ayudas a discapacitados psíquicos y físicos y atenciones extraordinarias, transporte colectivo y su compensación en metálico, gestión del bocadillo y administración de sus fondos, control de gestión de los Grupos de Empresa y gestión de la integración en economatos laborales.

14. En defecto de Comisión Negociadora y actuando por delegación de la misma, la Comisión de Garantía del Convenio Colectivo, es el órgano competente para todas aquellas actuaciones que, en cada caso, la legislación sobre Planes y Fondos de Pensiones reconozca a los órganos de la negociación colectiva.

Las funciones reseñadas en este apartado se entienden sin perjuicio de cualesquiera otras que tengan atribuidas por este Convenio.

Artículo 82.

La Comisión de Garantía designará en su seno cuantas Comisiones a nivel nacional o representantes en éstas fueran necesarios.

Artículo 83.

A nivel nacional, regional o local, los órganos de representación de los trabajadores participarán con la Dirección en la determinación de las prendas de vestuario.

Artículo 84.

1. Ambas partes consideran a los Sindicatos como elementos básicos para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre trabajadores y empresarios, sin demérito de las atribuciones conferidas por la legislación y el presente Convenio a los Comités de Empresa y Delegados de Personal.

Serán nulos y sin efecto las cláusulas convenidas colectivamente, los pactos individuales y las decisiones unilaterales de la Empresa que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación en el empleo o en las condiciones de trabajo, favorables o adversas, por razón de la adhesión o no a un Sindicato o a sus acuerdos o al ejercicio en general de actividades sindicales.

2. Los trabajadores afiliados a un Sindicato podrán, en el ámbito de la Empresa o centro de trabajo:

2.1 Constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato.

2.2 Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal en la Empresa.

2.3 Recibir la información que le remita su Sindicato.

3. Las Secciones Sindicales de los Sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los Comités de Empresa o cuenten con Delegados de Personal, tendrán los siguientes derechos:

3.1 A disponer de un tablón de anuncios que deberá situarse dentro del centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso, con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general.

3.2 A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.

3.3 A la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellos centros de trabajo con más de 150 trabajadores o en los que exista, a juicio de la Empresa, posibilidad de habilitar un local.

4. Los Sindicatos con Secciones Sindicales reconocidas según el número anterior que acrediten, a nivel de Empresa, más del diez por ciento de los representantes sindicales, podrán designar un Delegado Sindical Estatal, que ostentará la representación del Sindicato designante dentro de la Empresa.

El Delegado Sindical Estatal, que deberá ser trabajador en activo de la Empresa, tendrá las siguientes atribuciones:

4.1 Representar y defender los intereses del Sindicato a que pertenezca y servir de instrumento de comunicación entre éste y la Dirección de la Empresa.

4.2 Asistir a las reuniones de la Comisión de Garantía y de los órganos paritarios de Seguridad y Salud Laboral, Comisión Paritaria del Convenio, Comisiones negociadoras de los Convenios y cuantas Comisiones mixtas se establezcan en el Convenio Colectivo o Empresa, con voz, pero sin voto.

4.3 Poseer las mismas garantías, derechos y obligaciones reconocidos por el Estatuto de los Trabajadores, por la Ley Orgánica de Libertad Sindical y por el Convenio Colectivo a los miembros de los Comités, recibiendo la misma información y siendo oído por la Dirección de la Empresa en las mismas circunstancias que los citados Comités.

4.4 Ser informado y oído por la Dirección de la Empresa con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados a su Sindicato.

b) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores, cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

c) Implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y sus posibles consecuencias.

4.5 Tener derecho a la acumulación del crédito de horas sindicales que corresponden a los miembros de los Comités de Empresa, Delegados de Personal o Secciones Sindicales, a fin de poder realizar adecuadamente sus funciones.

5. En aquellos centros de trabajo con 200 o más trabajadores, las Secciones Sindicales de los Sindicatos con presencia en los Comités de Empresa podrán elegir un Delegado Sindical.

Igualmente, se podrán sumar los trabajadores de los centros de cada provincia o región, con el fin de alcanzar el citado número que da derecho a la elección de un Delegado Sindical Provincial o, en su caso, Regional.

Sus derechos y garantías serán idénticos a los consignados para el Delegado Sindical Estatal, circunscritos a su demarcación territorial o centro de trabajo.

6. Acumulación del crédito horario.

6.1 Se establece la acumulación de horas de los distintos miembros de los Comités de Empresa y, en su caso, de los Delegados de Personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

El número de horas en que consiste el crédito horario de cada Sindicato podrá distribuirse por el Sindicato en cuestión entre sus representantes legales en la Empresa.

Trimestralmente se comunicará a la Dirección las horas a ceder y los trabajadores beneficiados por la acumulación.

Las modificaciones en el número de horas producirán, el día 1 del mes siguiente a tal variación, el consiguiente reajuste.

6.2 Para la asistencia a cursos de formación sindical, los Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa podrán disponer de su crédito de horas sindicales, acumulando las mismas hasta tres meses en el supuesto de que la duración del curso excediera del crédito mensual.

6.3 Las horas dedicadas a las reuniones de la Comisión Coordinadora de Seguridad y Salud Laboral y de la Comisión de Formación no se computarán como consumo del crédito horario sindical, siempre que se trate de reuniones ordinarias, o extraordinarias convocadas por mutuo acuerdo de las partes.

7. Las Organizaciones Sindicales con implantación en la Empresa dispondrán de una bolsa anual destinada a coadyuvar a la financiación de los gastos de viaje de los Delegados Sindicales.

Dicha bolsa, que será hecha efectiva por la Empresa en el mes de enero de cada año, se dotará en la suma de €80.000 anuales durante la vigencia del presente convenio, monto que será distribuido a cada organización sindical conforme el porcentaje de representatividad de los trabajadores en la empresa, con carácter retroactivo a Enero del año 2003.

Consecuentemente, la Empresa no sufragará los gastos de viaje ni dietas de los Delegados Sindicales, por los desplazamientos realizados en el ejercicio de sus funciones.

8. La Dirección de la Empresa procederá al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y a la correspondiente transferencia, a solicitud del sindicato del trabajador afiliado y previa conformidad, siempre, de éste.

La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical, si la hubiere.

CAPÍTULO XVII

De la resolución extrajudicial de conflictos colectivos

Artículo 85.

1. Procedimientos de solución extrajudicial de conflictos laborales.—Se establecen los siguientes procedimientos:

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

2. Intervención previa de las comisiones paritarias de la empresa.—La aplicación de los procedimientos previstos en el presente título para la solución extrajudicial de los conflictos laborales de ámbito no superior a la empresa, requerirá la previa sumisión del conflicto ante la Comisión Paritaria de Solución de Conflictos. No obstante, los únicos procedimientos de mediación y arbitraje válidos son los previstos en el presente título.

3. Funciones de solución extrajudicial de conflictos laborales de la comisión de seguimiento del acuerdo marco.—El estudio y debate de la cuestión en conflicto por parte de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Marco 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 Segui-

miento del III Acuerdo Marco, ésta no se hubiera podido reunir, se dará por cumplido el trámite de solución extrajudicial de conflictos laborales.

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

En consecuencia, y desde esa fecha, el citado acuerdo regula el procedimiento de resolución extrajudicial de los conflictos laborales que pudieran producirse en Repsol Butano, S.A., 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 punto 2.

5. Solución extrajudicial de conflictos laborales no incluidos en el ámbito de aplicación del ASEC.—Los conflictos laborales que se susciten en un sólo centro de trabajo, o en varios centros de trabajo radicados en una sola Comunidad Autónoma, quedarán sometidos al procedimiento de resolución extrajudicial que se regula en los artículos restantes del presente Título, sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 1 y 2 del presente artículo.

Quedan expresamente excluidas del procedimiento de solución extrajudicial regulado en este Acuerdo las reclamaciones económicas y de clasificación profesional que tengan un 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.

6. Procedimientos.—Agotados los trámites previos de resolución fijados en los puntos 1 y 2, procederá la aplicación de los siguientes procedimientos:

La mediación.

El arbitraje.

La mediación será obligatoria en los supuestos a que se refiere el apartado 4 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 de la Ley de Procedimiento Laboral.

7. Gestión de los procedimientos.—La aplicación de los procedimientos regulados en el artículo anterior a los conflictos laborales descritos en el punto 4 (es decir, no sometibles al ASEC), está encomendada a la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Marco.

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

8. 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, 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 Acuerdo Marco.

9. Procedimiento de Mediación.—La Comisión de Seguimiento del Acuerdo Marco, sin perjuicio de lo establecido en los puntos 1 y 2, 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.

10. 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.

11. 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 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.

12. 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 Acuerdo Marco, quien la remitirá a la Autoridad Laboral para su depósito, registro y publicación cuando ello proceda. Sólo será recurrible, por la vía prevista en el artículo 65.3 de la Ley de Procedimiento Laboral, cuando el fallo incurra en incongruencia omisiva o extensiva o contradiga normas constitucionales o legales.

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

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

13. Normas comunes.—La Comisión de Seguimiento del 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.

Disposición adicional primera.

El presente Convenio constituye un todo orgánico y las partes quedan mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad.

Disposición adicional segunda.

El salario hora profesional o individual se establecerá de acuerdo con lo señalado en la legislación vigente en la materia y en el presente Convenio.

Disposición adicional tercera.

Sin perjuicio de su adscripción al Grupo Administrativo, los Auxiliares de Oficina seguirán desempeñando los cometidos que realizaban.

Disposición adicional cuarta.

Como consecuencia de lo establecido en el artículo 34 del Convenio sobre mantenimiento del nivel global de empleo, según las exigencias de organización y plantilla, la Empresa garantiza la estabilidad en el empleo de los trabajadores fijos de plantilla existentes en la misma a la fecha

de la firma de este XXI Convenio Colectivo, las plantillas que se elaboren por la Empresa, previa información y audiencia a la Comisión de Garantía, Comités Locales y Delegados de Personal, en el ámbito que les corresponda, estarán proyectadas sobre las exigencias de la organización empresarial, cubriéndose, en consecuencia, exclusivamente los puestos de trabajo contemplados en dichas plantillas de entre todas las vacantes que puedan producirse.

Disposición transitoria primera.

1. Aquellos antiguos Técnicos superiores de primera o asimilados a dicha categoría que, a la entrada en vigor del XIII Convenio ostentaran la de Jefes de División de primera, recibirán el sueldo mensual a que se refiere el artículo 13, incrementado en 320,16 €, que se mantendrán congeladas en lo sucesivo.

2. Asimismo, aquellos antiguos Técnicos superiores de primera o asimilados a dicha categoría que, a la entrada en vigor del XIII Convenio ostentaran la de Técnicos Titulados Superiores de primera o la de Jefes de División de segunda, percibirán el sueldo mensual a que se refiere el artículo 13, incrementado en 169,29 €, que se mantendrán congeladas en lo sucesivo.

3. Los antiguos Técnicos superiores de primera que, al término del período de vigencia del XIII Convenio, ostentaban la categoría de Técnicos titulados superiores de segunda percibirán, asimismo, un incremento congelado de 169,29 €, a partir de la fecha en que se cumplan dos años desde aquella en que obtuvieron la referida categoría de Técnicos titulados superiores de segunda.

Disposición transitoria segunda.

El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio que, a la entrada en vigor del XIII Convenio, viniera percibiendo alguna de las gratificaciones por puesto de trabajo correspondientes a las anteriores categorías de Mandos superiores, Técnicos titulados superiores de primera, Técnicos titulados superiores de segunda, Jefes Técnicos titulados de grado medio (Peritos), Técnicos de grado medio de primera (Peritos) y Técnicos de grado medio de segunda (Peritos), así como los Jefes administrativos de primera, de segunda y de Negociado, los ATS y los Asistentes Sociales, que percibieran gratificaciones por actividades complementarias y ejercicio de mando, percibirán, en tanto continúen ostentando alguna de las categorías citadas y no tengan asignada otra gratificación por cualquier otro concepto, caso éste último en que se percibirá solamente la de mayor importe, las siguientes gratificaciones, que se mantendrán congelados en lo sucesivo:

	Importe
Técnicos superiores de primera, segunda y asimilado	93,64
Jefes técnicos de grado medio (Peritos)	93,64
Técnicos de grado medio de primera (Peritos)	70,22
Técnicos de grado medio de segunda (Peritos)	51,50
Jefes administrativos de primera	34,41
Jefes administrativos de segunda	25,74
Jefes administrativos de Negociado	17,21
Técnico de grado medio de primera (ATS)	25,74
Técnico de grado medio de primera (Asistentes Sociales).	25,74

Los trabajadores que a la entrada en vigor del XVII convenio vinieran percibiendo alguna de las gratificaciones por puesto de trabajo que se especifican a continuación, las mantendrán en tanto sigan desempeñando el puesto de trabajo a que corresponden, y, en consecuencia, se extinguirán automáticamente si el empleado cambiare de destino o cesara en su función:

	Importe
Jefe de los Servicios Administrativos de Delegaciones	217,53
Jefes comerciales	217,53
Jefes de explotación A	217,53
Jefes de explotación B	163,10
Jefes de personal	217,53
Jefes de transporte	217,53
Jefes de teneduría	217,53
Jefes de estudios comerciales	217,53
Jefes de ventas de área	163,10
Jefes de presupuestos	163,10
Jefes de tesorería	163,10
Jefes de control administrativo	163,10
Agentes de ventas (Jefes de segunda)	163,10
Agentes de ventas (Jefes de Negociado y Oficiales especializados)	119,61

Disposición transitoria tercera.

Los antiguos Responsables de Caja de Factoría y Ayudante de Caja Central que a la entrada en vigor del XVI Convenio estuvieran percibiendo la gratificación de 84,90 €, en concepto de quebranto de moneda, seguirán percibiendo la mencionada gratificación, en la indicada cuantía, que se mantendrá congelada en lo sucesivo, mientras desempeñen la función que motiva su reconocimiento y hasta tanto se iguale a la cuantía atribuida en el Art. 17 a los responsables citados.

Disposición transitoria cuarta.

El Nuevo Sistema de Clasificación y Desarrollo Profesional será de plena aplicación a todos los trabajadores que ingresen en la Empresa a partir del 1 de enero de 2004.

Los trabajadores de la actual plantilla de Repsol Butano, S.A. quedarán integrados en el nuevo sistema de clasificación y desarrollo profesional, sobre la base de las siguientes premisas:

La integración se producirá de modo automático el 1 de enero de 2004 realizándose una comunicación individualizada del nuevo grupo profesional de pertenencia.

La integración se realizará bajo el criterio de homologación horizontal, es decir, atribuyendo a cada trabajador el nivel que dentro de su grupo profesional en la nueva clasificación perciba un sueldo convenio igual al sueldo convenio consolidado que disfrutaba en la anterior, exceptuando a aquellos trabajadores que se encuentren en algún subnivel de los que desaparece o les corresponda promocionar por años de permanencia. A todos ellos se les atribuirá el nivel salarial que corresponda conforme a la nueva escala. Se adjunta como anexo III los niveles de desarrollo por cada grupo profesional del anterior sistema y su equiparación en el nuevo sistema.

Con el fin de conocer quienes estarán afectados por alguno de los saltos automáticos establecidos por la creación del nivel planificado de desarrollo, se estará a la antigüedad de permanencia en dicho nivel que se cita en el Escalafón del año 2002. La antigüedad acumulada a la entrada en vigor del nuevo sistema de desarrollo de carreras se computará únicamente para el primero de los saltos.

Al objeto de que los trabajadores encuadrados, a la fecha de la firma del presente convenio, en el nivel de Entrada de los grupos profesionales de Operarios, Administrativos y Técnicos Medios, no se vean perjudicados al aplicar lo previsto en el III Acuerdo Marco, al cumplimiento de los cuatro años de antigüedad pasarán al nivel del nuevo sistema de Desarrollo de Carreras que equivalga económicamente al nivel I del nuevo sistema. Los Técnicos Superiores, Ayudantes Técnicos y Especialistas Técnicos quedaran encuadrados en el nivel básico.

De cara a proceder a esta homologación, de las cantidades asignadas para cada año a DCPs se destinará el 50% para el desarrollo del personal que se encuentre actualmente en subniveles salariales, de tal forma que al 31 de diciembre de 2005 por lo menos el 75% de estos trabajadores se encuadren dentro del nivel salarial superior al que actualmente están asignados. Si la dotación económica fuera insuficiente para cumplir este objetivo, la empresa aportara la dotación precisa para ello.

El personal encuadrado dentro de los «Subniveles de progresión» creados a tal efecto a la entrada del XVII Convenio Colectivo, permanecerán en dichos subniveles hasta su progresión al siguiente nivel salarial, ya sea por la progresión debida a la creación del nivel programado de desarrollo o bien por la aplicación de DCPs.

Estos subniveles de progresión se establecen únicamente a efectos retributivos, por lo que las demás previsiones del nuevo sistema de clasificación y desarrollo son plenamente aplicables a los trabajadores que los integran. Una vez finalizado el proceso de homologación los subniveles quedarán cerrados al acceso de nuevos trabajadores y se extinguirán en el momento en que sus integrantes causen baja en la Empresa o accedan a un nivel de desarrollo superior en la nueva escala.

En el Grupo Profesional de Ayudantes Técnicos, y a los solos efectos de niveles retributivos y desarrollo profesional, se integrarán todos los

trabajadores del grupo profesional de administrativos superiores que mantienen sus actuales funciones, grupo que desaparece.

Se establece que durante estos cuatro primeros años de implantación del nuevo sistema de desarrollo de carreras los trabajadores del Grupo de Operarios situados en nivel de entrada puedan realizar polivalencia, siempre que no se trate de trabajadores temporales. Finalizado este periodo las partes se comprometen a revisar la necesidad o no de ampliar este periodo.

Disposición transitoria quinta.

1. Ambas partes manifiestan y reconocen que la disolución legal de la Fundación Laboral «Benito Cid» supondrá la plena extinción de todas las obligaciones contraídas por la Empresa frente a la misma y a sus beneficiarios, que quedarán sustituidas a todos los efectos por las contenidas en el texto del Plan de Reestructuración de Plantilla y Plan de Pensiones suscrito con fecha 22.12.89 por la Dirección y la Unión General de Trabajadores, aprobado en Asamblea de Trabajadores de fecha 14/3/1990 y ratificado por la Confederación de Trabajadores Independientes.

2. Los pensionistas de la Fundación Laboral «Benito Cid» cuyo hecho causante se haya producido con anterioridad a 3 de noviembre de 1.988, mantendrán las pensiones reconocidas de conformidad con las normas estatutarias y legales aplicables y, en su caso, las derivadas, que serán abonadas por la Empresa directamente o mediante un sistema de aseguramiento.

3. La Empresa aplicará al personal incluido en el expediente de regulación de empleo, aprobado por la Dirección General de Trabajo con fecha 14 de junio de 1990, las situaciones, garantías y condiciones establecidos en el mismo.

Disposición transitoria sexta.

Los trabajadores que a la entrada en vigor del XVII Convenio Colectivo vinieran percibiendo la gratificación de estudios establecida para los especialistas prácticos, la mantendrán en la cuantía establecida, en tanto no sean promocionados a un nivel superior de acuerdo con las condiciones establecidas en el nuevo sistema de Desarrollo Profesional.

Disposición transitoria séptima.

Los trabajadores que a la entrada en vigor del XVIII convenio colectivo pertenezcan a la plantilla fija de la empresa, mantendrán el sistema actual de quinquenios y trienios, cuyo valor será, durante el año 2.002, de 73,47 € y 36,73 €, respectivamente, siempre que no vulnere lo dispuesto en la legislación vigente.

Para su abono se computará la fecha en que se perfeccione por el trabajador el correspondiente derecho.

Disposición transitoria octava.

Los trabajadores que a la entrada en vigor del XVIII convenio colectivo pertenezcan a la plantilla fija de la empresa, mantendrán el actual sistema de ayuda para estudios de trabajadores e hijos de trabajadores establecido en el Reglamento de Ayudas al Estudio vigente, estando dotado económicamente de acuerdo con el siguiente baremo:

a) Enseñanza Preescolar: 342,19 euros.
b) Enseñanza General Básica: 532,32 euros.
c) BUP, Formación Profesional, COU o estudios de grado medio: 817,49 euros.
d) Estudios superiores: 817,49 euros.
e) Gastos de estancia: 1.330,78 euros.
f) Gastos de transporte: 419,07 euros.

Disposición transitoria novena.

Los trabajadores que a la entrada en vigor del XVIII convenio colectivo pertenezcan a la plantilla fija de la empresa, podrán mantener el horario continuo vigente en el XVII convenio colectivo, sin derecho al percibo de las compensaciones que se fijen, sean o no económicas. La opción por mantener la jornada continuada deberá ejercitarse por cada trabajador individualmente y de forma expresa en el plazo improrrogable de dos meses a contar desde la firma del XVIII convenio.

Disposición transitoria décima.

Para los partícipes con una antigüedad como empleados anterior a 16 de julio de 1997, efectiva o reconocida por haber pertenecido a otras empresas del Grupo Repsol que a dicha fecha tuvieran Planes de Pensiones constituidos, el Salario Computable a efectos del Plan, en los términos definidos en el art. 71 1.3 del presente Convenio Colectivo, se multiplicará por 7,3%. El importe mensual obtenido para cada partícipe por aplicación de la operación anterior se multiplicará por el coeficiente que resulte de restar a la unidad el cociente de dividir, al principio del año natural, el importe de la prima colectiva anual del seguro referido en el art. 14.2 del Reglamento del Plan de Pensiones de Repsol Butano, correspondiente al conjunto de partícipes, entre la suma, asimismo en cómputo anual, de las cantidades obtenidas para todos los partícipes por el procedimiento anteriormente indicado aplicado sobre los Salarios reguladores de las prestaciones de riesgo. El coeficiente así determinado al principio del año natural se mantendrá inalterado durante todo el ejercicio. De la aportación obtenida conforme a la regla anterior al partícipe le corresponderá aportar un 2% de su Salario Computable a efectos de contribución, siendo el resto de la aportación a cargo del Promotor.

Para cada partícipe se aportará mensualmente por el Promotor y se imputará, además de lo anterior, el importe de la prima que individualmente le corresponda en el período en el seguro colectivo de vida para fallecimiento e invalidez referido en la letra b) del artículo 17 del Reglamento del Plan de Pensiones de Repsol BUTANO.

Disposición transitoria undécima.

Para aquellos trabajadores que a 1.1.2000 aún no se hayan adherido al Plan de Pensiones pese a haber cubierto el período de carencia necesario para ello, la Empresa mantendrá, como garantía «ad personam», la póliza de seguro colectivo que cubre los riesgos de muerte e invalidez en su grado de incapacidad permanente y absoluta para todo trabajo, con un capital de 13.269.€ para cada uno de ellos, hasta el momento en que ejerciten su adhesión al Plan, momento a partir del cual disfrutarán de las prestaciones de fallecimiento e invalidez previstas en el mismo. Dichos trabajadores se comprometen por su parte a destinar la cantidad procedente y que proporcionalmente les corresponda para complementar el capital asegurado en la cantidad de 6.634 €, quedando de este modo establecido el importe del capital asegurado por la póliza de seguro colectivo de vida en cifra de 19.903.€. La Empresa y estos trabajadores podrán sustituir la referida garantía «ad personam» que corresponde a cada uno de ellos por la compensación que individualmente se pacte.

Al personal incluido dentro del Plan de Pensiones de la Empresa que tenía el aseguramiento adicional de las prestaciones de riesgos previsto en el antiguo artículo 69 del XX Convenio Colectivo de Repsol Butano, desde 1.1.2000 les serán de aplicación únicamente las garantías y condiciones en cuanto a prestaciones de riesgo establecidas en el Reglamento de dicho Plan de Pensiones adaptado al Acuerdo Marco del Grupo REPSOL.

Disposición transitoria duodécima.

Para los años 2002 y 2003 se estará en cuanto al abono de los gastos citados en el artículo 26 a lo dispuesto en el artículo 25 del XX Convenio Colectivo de Repsol Butano, actualizando en 2002 y 2003 los importes conforme a los reflejados en el artículo 28 del presente convenio.

Disposición transitoria decimotercera.

Para el año 2002 la Bolsa Sindical a la que se refiere el artículo 84.7 se abonó conforme a lo estipulado en el XX Convenio Colectivo.

Disposición transitoria decimocuarta.

En aplicación de lo previsto en el III Acuerdo Marco relativo a la Garantía de Estabilidad en el Empleo y con sujeción a la legislación vigente en materia laboral, se establece un Plan que permita el acceso a la Jubilación Parcial a la edad de 60 años, de todos los trabajadores de la Sociedad, de acuerdo con las siguientes condiciones:

Personal Afectado: Podrá acogerse al presente plan todo el personal que alcance la edad de 60 años durante los años 2003, 2004 y 2005.

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

Vigencia: El Plan entrara en vigor en el momento de su firma extendiendo su vigencia hasta el 31 de Diciembre de 2005

Incorporación 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 cálculo 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, compensación 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 este se ha incorporado al plan con 60 ó más 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 celebrarán a tiempo completo (100% de la jornada) y tendrán la consideración jurídica de por tiempo indefinido.

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

Operarios con Especialistas Técnicos.

Administrativos con Ayudantes Técnicos y Técnicos de grado medio.

Ayudantes Técnicos con Técnicos de grado medio.

Técnicos de grado medio con Técnicos de grado superior.

Disposición final.

Por ser en su conjunto más beneficiosas para los trabajadores las condiciones acordadas en el presente Convenio, serán estas totalmente aplicables en las materias que en el mismo se regulan, quedando por tanto sin efecto cualesquiera normas anteriores reglamentarias o convencionales que se le opongan.

No obstante como derecho supletorio en todo lo no previsto en el presente pacto colectivo, tendrán aplicación los preceptos de la normativa laboral aplicable, y demás disposiciones legales de carácter general.

ANEXO I

NIVELES DE DESARROLLO

DESARROLLO DE CARRERAS

N.S.	*TTSS*	*DC*	*TTMM*	*DC*	*AYTE.TEC.*	*DC*	*ESP.TEC.*	*DC*	*OPERARIO*	*DC*	*ADMTVO.*	*DC*	*Mes*	*% Salto*
1	ND. IV	-											2.797,82	11,38%
2	ND. III	-											2.512,00	11,39%
3	ND. II	-	ND. IV	-									2.255,21	12,33%
4	ND. I	-	ND. III	-	ND. IV	-	ND. IV	-					2.007,72	11,95%
5	Básico	-	ND. II	-	ND. III	-	ND. III	-					1.793,43	11,26%
6	Entrada	4	ND. I	-	ND. II	-	ND. II	-			ND. VI	-	1.611,91	8,89%
7			Básico	3	ND. I	3	ND. I	-			ND. V	-	1.480,27	12,55%
8			Entrada	4	Básico	3	Básico	3	ND. IV	-	ND. IV	-	1.315,16	11,18%
9					Entrada	4	Entrada	4	ND. III	-	ND. III	-	1.182,90	13,35%
10									ND. II	-	ND. II	2	1.043,58	9,67%
11									ND. I	3	ND. I	3	951,58	11,43%
12									Básico	3	Básico	3	854,00	11,46%
13									Entrada	4	Entrada	4	766,20	

DC: Nº de años de permanencia en el nivel para producir el salto al siguiente.

Nivel planificado de desarrollo

ANEXO II

Régimen Disciplinario

Ejercicio de las facultades disciplinarias de la empresa Repsol Butano, S.A.

Índice:

1. Objeto.
2. Ámbito de aplicación.
3. Responsable del cumplimiento.
4. Responsables de las faltas.
5. Realización.

5.1 Actuaciones preliminares.
5.2 Actuación en caso de faltas leves.
5.3 Actuación en caso de faltas graves y muy graves.
5.4 Comunicación de sanciones.
5.5 Otras actuaciones.

6. Anexos.

Anexo 1: Relación de Faltas.
Anexo II: Relación de sanciones laborales.

1. Objeto: Ejercer el poder disciplinario que la legislación vigente atribuye al empresario de modo oportuno, uniforme y con el mayor grado posible de descentralización.

2. Ámbito de aplicación: Lo dispuesto en la presente norma se aplicará para esclarecer y definir si determinadas acciones u omisiones, imputable a personas ligadas a la compañía por contrato de trabajo y realizadas en la ejecución de éste o en conexión con ella, constituyen faltas laborales y, en su caso, imponer las correspondientes sanciones.

3. Responsable del cumplimiento: La Dirección de Recursos Humanos de GLP coordinará la aplicación de esta norma, proponiendo las modificaciones necesarias para mantenerla actualizada.

Compete a los Directores y Jefes de Departamento de las unidades orgánicas de Central y a los Jefes de los Centros de trabajo de la organización periférica de la Compañía, cumplir, sin dilación alguna, las funciones que se les asignan en los procedimientos operativos descritos seguidamente.

4. Responsables de las faltas: Según el artículo 77 del Convenio Colectivo, de las faltas serán responsables los autores, cómplices y encubridores.

a) Se consideran autores los que toman parte directa en la comisión del hecho, los que fuercen o induzcan directamente a otro a ejecutarlo y los que cooperen en la realización del mismo con un acto sin el cual no hubiese sido llevado a efecto.

b) Son cómplices los que sin estar comprendidos en el párrafo anterior, cooperen en la ejecución del hecho mediante actos anteriores o simultáneos.

c) Son encubridores los que con conocimiento de la perpetración del hecho, aunque no hayan participado como autores ni cómplices, intervienen con posterioridad aprovechándose por sí mismos o auxiliando a los autores y cómplices para que se aprovechen de los efectos de aquél y evitar su descubrimiento.

5. Procedimiento:

5.1 Actuaciones preliminares: La celeridad, sin perjuicio de adoptar medidas oportunas para dejar constancia de lo acaecido, cuando así proceda, debe presidir toda la actuación en esta materia, ya que el derecho de la empresa a sancionar puede ser enervado por el transcurso de 10, 20 ó 60 días, según se trate, respectivamente, de infracciones leves, graves o muy graves, contados desde que la empresa tiene conocimiento de ellas, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Por ello, cuando cualquier empleado tenga conocimiento de hechos que pueden ser constitutivos de infracción laboral, los pondrá inmediatamente en conocimiento del Jefe de su Centro de trabajo o unidad operativa de Central (Departamento o Dirección), sin que sea exigible formalidad alguna.

Dicho Jefe tomará las medidas necesarias para que quede constancia de los hechos y no se pierdan o destruyan los elementos que permitan probar lo sucedido, ya que las decisiones que se tomen, siempre que impliquen imposición de sanciones, pueden ser revisadas por la autoridad judicial. Además, si lo estima conveniente, recabará los oportunos asesoramientos en orden a calificar provisionalmente la infracción, para lo que tendrá en cuenta los tipos de faltas que se indican en el Anexo I.

5.2 Actuación en caso de faltas leves:

Cuando unos determinados hechos puedan calificarse como constitutivos de falta leve, el Jefe de la unidad operativa de Central (Dirección o Departamento) y el Jefe del centro de trabajo de la organización periférica de la Compañía, antes de que transcurran diez días desde que tuvieron lugar, castigará la falta, imponiendo una de las sanciones de entre las que aparecen señaladas en el anexo II para esta clase de faltas, informando previamente a la Dirección de Recursos Humanos de GLP.

El Jefe de la unidad, en Central o el Jefe del Centro de la organización periférica, comunicarán la sanción, según se indica en el apartado 5.4 de «Comunicación de Sanciones», de esta norma.

5.3 Actuación en caso de faltas graves y muy graves:

Con carácter previo debe señalarse que, cuando puedan ser inculpados como responsables de faltas graves o muy graves, trabajadores que desempeñan alguno de los siguientes cargos:

Delegados de Personal,
Miembros de Comités de Empresa, o
Delegados Sindicales.

La decisión de sancionarlos debe adoptarse en expediente contradictorio, según resulta del apartado a) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores y del punto 3 del artículo décimo de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Teniendo en cuenta lo expuesto, los modos de actuar serán los siguientes:

5.3.1 Faltas graves y muy graves imputables a Delegados de Personal, miembros de Comités de Empresa o Delegados Sindicales.—Cuando puedan ser inculpados trabajadores que ostenten alguno de dichos cargos, se exige que la sanción de las faltas que pudieran cometer se haga previa incoación de expediente contradictorio en el que, inexcusablemente, deberá oírse al interesado, a los restantes Delegados de Personal o al Comité a que pertenezca y, en su caso, al Delegado Sindical correspondiente.

La instrucción de estos expedientes contradictorios se realizará por el Departamento de Relaciones Laborales, que podrá delegar esta tarea, cuando así lo estime conveniente, en otros empleados de la Compañía.

Los expedientes contradictorios se iniciarán con el nombramiento de un instructor que, a su vez, designará a un secretario de actuaciones, quien dará fe de todas las que se realicen.

Asimismo, el mismo día que se inicie la tramitación del expediente, se dará comunicación escrita al Comité de Centro de Trabajo de que fuere miembro el presunto infractor o, en su caso, a los restantes Delegados de Personal y/o Delegado Sindical respectivo, recabando la firma que acredite la recepción de esta comunicación y la fecha en que se realiza.

Instruido el expediente contradictorio, se formulará, en su caso, el pliego de cargos, que se entregará al interesado, quien firmará haber recibido el original, consignando el día y la hora en que se produce tal entrega. El imputado, si le conviniere, podrá proponer los descargos y práctica de pruebas complementarias que estime convenientes durante los tres siguientes días hábiles, acabando su derecho al transcurrir éstos.

Recibido el pliego de descargos, o transcurrido dicho plazo sin que se haya presentado, se dará traslado por escrito de ambos documentos, en su caso, al Comité de Centro de Trabajo o restantes Delegados de Personal, y al correspondiente Delegado Sindical, oídos los cuales se formulará la propuesta de resolución procedente, que deberá ser aprobada por el Director de Recursos Humanos.

El procedimiento de comunicación, en su caso, de la sanción impuesta, será el indicado en el apartado «Comunicación de sanciones» de esta norma.

5.3.2 Faltas imputables a otros trabajadores:

5.3.2.1 Graves: Cuando los hechos puedan ser constitutivos de falta grave el Jefe del mismo dará cuenta inmediatamente al Departamento de Relaciones Laborales. Este Departamento designará inmediatamente a un instructor de entre los trabajadores de dicho centro o del Área Funcional a la que pertenezca (Unidad de Negocio), que deberá determinar, redactando el correspondiente informe, los sucesos acaecidos, lugar, día y hora en que ocurrieron, participación en los mismos del infractor o infractores, testigos presenciales, documentación justificativa, etc., para lo cual practicará cuantas diligencias considere pertinentes, recibiendo declaraciones, recabando documentos, etc., dejando constancia escrita de todo ello, concluyendo este informe con un sucinto resumen, que incluirá, en su caso, la calificación de la falta y propuesta de sanción, teniendo en cuenta lo indicado en los anexos números I y II.

En todos los supuestos examinados, el informe, una vez completado, se remitirá al Director de Recursos Humanos, a través del Departamento

de Relaciones Laborales, de forma que obre en su poder, a ser posible, el décimo día natural posterior a aquel en que ocurrieron los hechos.

Caso de merecer plena conformidad lo actuado y la propuesta de resolución, se enviará comunicación por el medio más rápido, a la vista de la cual el Jefe de la dependencia obrará en consecuencia y, si procediere imponer sanción, lo hará teniendo muy en cuenta no incurrir en prescripción, así como lo dispuesto en el apartado de «Comunicación de sanciones».

En otro caso, a través del Departamento de Relaciones Laborales se indicará las medidas que deben adoptarse.

En Central, los Directores o, en su caso, los Jefes de Departamento, pondrán los hechos en conocimiento del Departamento de Relaciones Laborales, que designará la persona que deba instruir el pertinente informe, concluido el cual con la propuesta de resolución, se elevará al Director de Recursos Humanos para que éste decida. Si se estimara procedente sancionar, se hará saber inmediatamente al correspondiente Director para que proceda a cursar las oportunas comunicaciones de sanción.

5.3.2.2 Muy graves: Si los hechos pudieran ser constitutivos de falta muy grave, a la mayor brevedad se dará conocimiento de ellos al Departamento de Relaciones Laborales enviándose los antecedentes del asunto al citado Departamento.

Este Departamento instruirá o encargará la instrucción de la correspondiente información, que concluirá, de manera semejante a como se ha indicado en el caso de faltas graves, con propuesta de resolución que deberá ser aprobada por el Director de Recursos Humanos.

No obstante, si la resolución aprobada consistiera en la sanción de despido, antes de proceder a comunicarla deberá entregarse al interesado un escrito, recabando la firma que acredite su recepción y la fecha en que tiene lugar, en el que conste los cargos imputados al mismo y en el que se le ofrezca la posibilidad de defenderse, lo que podrá hacer, si le conviniere, durante los cinco siguientes días hábiles, acabando su derecho al transcurrir éstos, momento a partir del cual, teniendo en cuenta, si procediere, lo alegado en su defensa por el imputado, el Director de Recursos Humanos podrá resolver definitivamente.

El procedimiento de comunicación, en su caso, de la sanción impuesta, será el indicado en el título «Comunicación de sanciones», de esta norma.

5.4 Comunicación de sanciones: Los Jefes de las unidades operativas de Central o los de Centros Periféricos comunicarán a sus subordinados las sanciones que pudieran imponerles. No obstante, cuando se trate de faltas graves y muy graves imputadas a personal de unidades operativas de Central, dicha comunicación será firmada por el Director correspondiente.

En cualquier caso, los escrito de comunicación de sanciones deberán expresar:

a) Descripción completa, pero lo más sucinta posible, de los hechos u omisiones motivadores de la sanción.

b) Indicación de la clase de falta que constituyen.

c) Sanción concreta que se impone.

d) Referencia a las disposiciones del Estatuto de los Trabajadores o del Convenio Colectivo que se aplican.

e) Fecha en que se cumplirá o tendrá efectos la sanción impuesta.

Al entregar el original de dicha comunicación se solicitará del interesado que firme el recibí de la misma, haciendo constar la fecha en que se produce la entrega. Si se negara a firmar, la entrega se hará ante dos testigos, quienes firmarán la correspondiente diligencia, en la que constará que se entrega el escrito al sancionado, que éste se niega a firmar su recepción y la fecha en que ello ocurre. Esta copia se enviará a la Dirección de Recursos Humanos para conocimiento, constancia y archivo en el expediente personal del interesado.

Además, también deberá enviarse comunicación al Comité de Empresa o Delegados de Personal del centro de trabajo a que pertenezca el sancionado, así como a los Delegados Sindicales, indicando la falta cometida, su calificación y la sanción impuesta.

5.5 Otras actuaciones: En determinados casos, bien a causa de que algunas infracciones laborales, por su naturaleza, puedan constituir también infracciones penales, se planteará la posibilidad o necesidad de dar cuenta a las autoridades judiciales o administrativas.

Cuando ello ocurra, el responsable de decidir la sanción tomará, si lo estima procedente, las medidas oportunas al respecto.

6. Anexos:

Anexo 1: Relación de Faltas Laborales.

Anexo 2: Relación de Sanciones Laborales.

ANEXO I

Relacion de faltas laborales

		Referencia Estatuto de los Trabajadores. Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo
	Faltas leves	
1.	La falta de puntualidad, injustificada en la asistencia al trabajo, con retraso sobre el horario de entrada inferior a treinta minutos.	Artículo 54.2.a)
2.	No cursar con tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falta al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.	Artículo 54.2.d)
3.	El abandono, sin causa justificada, del servicio, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa, o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como «grave» o «muy grave», según los casos.	Artículo 54.2.d)
4.	Pequeños descuidos en la conservación del material.	Artículo 54.2.d)
5.	No atender al público con la corrección y diligencias debidas.	Artículo 54.2.d)
6.	No comunicar a la empresa los cambios de residencia y domicilio.	Artículo 54.2.d)
7.	Faltar al trabajo un día al mes, a no ser que exista causa justificada.	Artículo 54.2.d)
	Faltas graves	
1.	Más de tres faltas, no justificadas, de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un período de treinta días. Cuando tuvieren que relevar a un compañero o el retraso exceda de treinta minutos, bastarán dos faltas de puntualidad para que se considere «grave».	Artículo 54.2.a)
2.	Faltar dos días al trabajo durante un período de treinta días sin causa justificada.	Artículo 54.2.a)
3.	Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, y dentro de la jornada de trabajo o desempeño de servicio.	Artículo 54.2.d) y e).
4.	La simulación de enfermedad o accidente.	Artículo 54.2.d).
5.	La mera desobediencia a sus superiores en cualquier materia de servicio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada «muy grave».	Artículo 54.2.b)
6.	Simular la presencia de otro compañero, fichando, contestando o firmando por aquél.	Artículo 54.2.d)
7.	La negligencia o desidia en el trabajo que afecta a la buena marcha del servicio. El simple descuido o demora en la ejecución de cualquier trabajo, siempre que no produzca perturbación grave en el servicio encomendado, podrá considerarse como falta leve.	Artículo 54.2.d)
8.	La imprudencia en actos de servicio. Si implicara riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada «muy grave». En todo caso se reputará imprudencia la inoservancia de las instrucciones dadas por la empresa para prevenir cualquier clase de accidente.	Artículo 54.2.b) y d)
9.	Realizar trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas de la empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.	Artículo 54.2.d)
10.	Las derivadas de lo previsto en la causa tercera del Artículo anterior.	Artículo 54.2.d)
11.	La reincidencia en falta leve, excluida la puntualidad, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, y habiendo mediado amonestación escrita.	Artículo 54.2.d)

	Referencia Estatuto de los Trabajadores. Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo
Disposición adicional octava del XXI Convenio Colectivo.	
1. El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas, sin haber solicitado autorización de compatibilidad.	Artículo 54.2.d)
Faltas muy graves	
1. Más de veinte días, no justificadas, de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en un período de seis meses, o cuarenta durante un año.	Artículo 54.2.a)
2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otro personal, dentro de las dependencias de la compañía, o durante acto de servicio en cualquier lugar.	Artículo 54.2.d)
3. El delito de hurto, complicidad en el mismo, de gas, subproductos o efectos y materiales de cualquier clase.	Artículo 54.2.d)
4. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la empresa o entidad.	Artículo 54.2.d)
5. La condena por delito de robo, hurto o malversación, cometidos fuera de la empresa o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para ésta desconfianza respecto a su autor, y en todo caso las de duración superior a seis años dictadas por los Tribunales de Justicia.	Artículo 54.2.d)
6. La embriaguez durante el servicio o fuera del mismo, siempre que en este segundo caso fuese habitual, así como cualquier otro acto y atentatorio contra la moral y las buenas costumbres dentro de los lugares de trabajo o con ocasión del servicio encomendado.	Artículo 54.2.d) y f)
7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o entidad.	Artículo 54.2.d)
8. Revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada.	Artículo 54.2.d)
9. Dedicarse a actividades incompatibles con el empleo en Repsol Butano, S.A. Se entiende por actividades incompatibles (*):	Artículo 54.2.d)
a) Representación, comisiones, ventas, etc., de cualquier clase de material o efectos que tengan relación con el suministro o uso de butano-propano, así como participación directa o indirecta en cualquier clase de empresa o compañía que se dedique a las actividades antes indicadas.	
b) No podrán hacer proyectos o asesoramientos sobre instalaciones para uso de butano-propano fuera de los que oportunamente les correspondan y se les encargue por el Jefe de la dependencia a que están adscritos, que son los que deberán recibir las peticiones de los interesados para que se desarrolle tal actividad.	
10. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a cualquier trabajador o a los clientes.	Artículo 54.2.c)
11. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusables.	Artículo 54.2.d)
12. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.	Artículo 54.2.d)
13. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor.	Artículo 54.2.e)
14. El originar frecuentemente riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.	Artículo 54.2.c) y d)
15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, que se cometa dentro del período de seis meses de la primera.	Artículo 54.2.d)
18. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando den lugar a situaciones de incompatibilidad, según la disposición adicional octava del convenio colectivo.	Artículo 54.2.d)
Otra falta	
19. La toxicomanía, si repercute negativamente en el trabajo, se considerará falta leve, grave o muy grave, en función de la importancia y trascendencia de la citada repercusión, de acuerdo con el inciso final del apartado f) del número 2 del Artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.	

ANEXO II

Relación de sanciones laborales

Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación escrita.

Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de veinte a cuarenta días.

Inhabilitación por un período no superior a cinco años para ascender de categoría, siempre que el ascenso no sea automático por el mero transcurso del tiempo.

Traslado forzoso de servicio o a distinta localidad, sin derecho a indemnización alguna.

Despido con pérdida de todos sus derechos en la empresa.

ANEXO III

EQUIPARACION NUEVO SISTEMA DE DESARROLLO DE CARRERAS

GRUPO PROFESIONAL DE TECNICOS

SUBGRUPO TECNICOS SUPERIORES

ANTIGUO SISTEMA	NUEVO SISTEMA
	ND. IV
ND. III	ND. III
ND. II	ND. II
ND. I	ND. I
Básico	Básico
Entrada	Entrada

SUBGRUPO TECNICOS MEDIOS

ANTIGUO SISTEMA	NUEVO SISTEMA
	ND. IV
ND. III	ND. III
ND. II	ND. II
ND. I	ND. I-1
Básico-1	ND. I
Básico	Básico
Entrada	Entrada

GRUPO PROFESIONAL DE AYUDANTES TECNICOS Y ESPECIALISTAS TECNICOS

ANTIGUO SISTEMA	NUEVO SISTEMA
ND. III-1	ND. IV-1
ND. III	ND. IV
ND. II	ND. III
ND. I-1	ND. II-1
ND. I	ND. II
Básico-2	ND. I
Básico-1	Básico-1
Básico	Básico
Entrada	Entrada

GRUPO PROFESIONAL DE OPERARIOS Y ADMINISTRATIVOS

ANTIGUO SISTEMA	NUEVO SISTEMA
	ND. IV-2
ND. III - 2	ND. IV-1
ND. III - 1	ND. IV
ND. III	ND. III-3
ND. II-3	ND. III-1
ND. II-1	ND. III
ND. II	ND. II
ND. I	ND. I
Básico	Básico
Entrada	Entrada

ND: Nivel de Desarrollo
Formato: Nivel-Subnivel

Por Ejemplo: ND III - 1 = Nivel de desarrollo III subnivel 1

ANEXO IV

Normas de funcionamiento de los Comités de Seguridad y Salud

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», que se adjunta como anexo.

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.

ANEXO V

Valor hora extraordinaria

Grupo profesional	Nivel de desarrollo	Días laborables	Días no laborables	NS
Técnicos superiores	Entrada	16,87	24,12	1
	Básico	16,87	24,12	2
	Desarrollo 1	16,87	24,12	3
	Desarrollo 2	19,10	27,30	4
	Desarrollo 3	16,87	24,12	5
Técnicos medios	Entrada	13,31	18,97	6
	Básico-00	13,31	18,97	7
	Básico-01	14,06	20,07	8
	Desarrollo 1	14,97	21,35	9
	Desarrollo 2	16,87	24,12	10
	Desarrollo 3	19,10	27,30	11
Especialistas técnicos	Entrada	11,22	16,04	12
	Básico-00	11,22	16,04	13
	Básico-01	11,22	16,04	14
	Básico-02	12,15	17,35	15
	Desarrollo 1-00	13,31	18,97	16
	Desarrollo 1-01	14,06	20,07	17
	Desarrollo 2	14,97	21,35	18
	Desarrollo 3	16,87	24,12	19
Administrativos superiores	Entrada	12,15	17,35	20
	Básico-00	12,15	17,35	21
	Básico-01	12,15	17,35	22
	Desarrollo 1	13,31	18,97	23
	Desarrollo 2	14,97	21,35	24
	Desarrollo 3-00	16,87	24,12	25
	Desarrollo 3-01	19,10	27,30	26
Administrativos	Entrada-00	7,27	10,38	27
	Entrada-01	7,27	10,38	28
	Básico	7,27	10,38	29
	Desarrollo 1	7,27	10,38	30
	Desarrollo 2-00	9,71	13,88	31
	Desarrollo 2-01	9,71	13,88	32
	Desarrollo 3-00	10,65	15,23	33
	Desarrollo 3-01	11,22	16,04	34
Operarios	Entrada-00	7,27	10,38	35
	Entrada-01	7,27	10,38	36
	Básico-00	7,81	11,15	37
	Básico-01	7,81	11,15	38
	Desarrollo 1-00	8,55	12,21	39
	Desarrollo 1-01	8,55	12,21	40

Grupo profesional	Nivel de desarrollo	Días laborables	Días no laborables	NS
	Desarrollo 2-00 ...	9,54	13,61	41
	Desarrollo 2-01 ...	9,54	13,61	42
	Desarrollo 2-02 ...	9,71	13,88	43
	Desarrollo 2-03 ...	9,99	14,37	44
	Desarrollo 3-00 ...	10,68	15,23	45
	Desarrollo 3-01 ...	10,95	15,64	46
	Desarrollo 3-02 ...	11,22	16,04	47
	Desarrollo 3-03 ...	12,15	17,35	48

4637 *RESOLUCIÓN de 18 de febrero de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación de la Revisión Salarial del Convenio Colectivo de las Industrias del Calzado.*

Visto el texto de la Revisión Salarial del Convenio Colectivo de la Industrias del Calzado (publicado en el BOE de 29.8.02) (Código de Convenio n.º 9900805), que fue suscrita con fecha 4 de febrero de 2004, de una parte por la Federación de Industrias del Calzado Español (FICE) y la Asociación de empresas de componentes para el calzado (A.E.C.) en representación de las empresas del sector, y de otra por las centrales sindicales FIA-UGT y FITEQA-CCOO en representación del colectivo laboral afectado, 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 de la citada Revisión Salarial 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, 18 de febrero de 2004.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO PARA LA ACTIVIDAD DE INDUSTRIAS DEL CALZADO (NÚMERO DE CÓDIGO 9900805)

En Alicante, siendo las doce quince horas del día cuatro de febrero de dos mil cuatro, se reúnen los señores D. José Torregrosa Botella, D. Francisco Fernández Villodre, D. José Ibáñez Conejero, Antonio Andújar Amate, D. Eusebio Marín Gil de Muro, D. Jesús Abad Hernández, D.ª M.ªJesús Fernández Zapardiel y D. Andreu Beltrán Canellas por el Sindicato F.I.T.E.Q.A.-CC.OO.: D.ª Antonia Matamalas Mascaro, D.ª Isabel Pardo Maestro, D. Alfredo Pérez Cordón, D. Juan Antonio Maciá Torregrosa, D. Jaime Piñol Martínez y D. Juan Martín Martín por el Sindicato F.I.A.-U.G.T.; D. José Marco García y D. Juan Carlos Soler Obrero en representación de la A.E.C. y D. Juan López Gómez, D. José García García, D. Angel Mecerreyes Sancho, D. Joaquín Marco Amorós, D. Pedro Méndez Reyes, D. Joaquín Sánchez, D. Luis Antonio Sanchís Payá y D. Pablo Seguí en representación de F.I.C.E., todos ellos componentes de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo para la actividad de Industrias del Calzado (N. de código 9900805), quienes en reunión de constitución de la Comisión negociadora del Convenio, celebrada el día veintiuno de febrero de dos mil dos, se reconocieron mutua capacidad y legitimaron para negociar el Convenio, al objeto de tratar el siguiente

Orden del día

1. Aplicación de la revisión salarial prevista en el artículo 34, apartado 3.1.º, del vigente Convenio Colectivo para la actividad de Industrias del Calzado.

2. Aplicación de la actualización prevista en el artículo 34, apartado 2.2.º, del vigente convenio colectivo para la actividad de Industrias del Calzado, de conformidad con lo establecido en dicho texto y para el período comprendido entre el uno de marzo de dos mil cuatro y el veintiocho de febrero de dos mil cinco.

Primero.—A continuación y tras haber constatado las partes la procedencia de la revisión salarial establecida en el artículo 34, apartado 3.1.º, del vigente Convenio Colectivo para la actividad de Industrias del Calzado se procede a aprobar por unanimidad la revisión salarial para el período comprendido entre el uno de marzo de dos mil tres y el veintinueve de febrero de dos mil cuatro, y confeccionar la tabla de diferencias salariales con carácter retroactivo, uniéndose a la presente acta como anexo I de la misma.

Segundo.—Acto seguido, y dado que en el artículo 34.º, apartado 2.2.º del Convenio Colectivo se acordó la actualización salarial para el período comprendido entre el uno de marzo de dos mil cuatro y el veintiocho de febrero de dos mil cinco, con la previsión de IPC más un punto, se procede a confeccionar las tablas salariales resultantes del incremento del 3%, que son aprobadas por unanimidad de todos los componentes de la Comisión negociadora, uniéndose a la presente acta en el Anexo I de la misma.

Y no habiendo más asuntos que tratar se levanta la sesión con pleno acuerdo de todos los componentes de la Comisión Negociadora, quienes firman la presente acta, y la tabla de diferencias salariales y tabla de actualización salarial que como anexo I se adjunta, en prueba de conformidad con lo expuesto, en el lugar y fecha al encabezamiento indicados.

ANEXO I

Tabla salarial del Convenio del calzado

	Revisión anual (1/3/03-29/2/04)	Salario anual 1.03.04/28.02.05	Salario mes (extras aparte)	Salario día (extras aparte)	Salario mes Todo incluido	Salario día (todo incluido)	Hora-prima (incentivos)
Grupo I. Personal Técnico Titulado:							
Ingenieros y Licenciados	114,38	20.342,56	1.453,04		1.695,21		
Ingenieros Técnicos y Analistas Diplomados	104,99	18.671,49	1.333,68		1.555,96		
Graduados Sociales y A.T.S.	104,99	18.671,49	1.333,68		1.555,96		
Personal Técnico no Titulado:							
Encargado General Fabricación	104,97	18.667,96	1.333,43		1.555,66		
Encargado Depto. y Técnico Org.	102,20	18.176,09	1.298,29		1.514,67		
Encargado Sector, Programador y Modelista	91,81	16.327,27	1.166,23		1.360,61		
Patronista	84,14	14.963,32	1.068,81		1.246,94		
Encargado de Sección y Cronometrador	78,05	13.881,52	991,54		1.156,79		
Subencargado de Sección	68,55	12.191,42	870,82		1.015,95		
Grupo II. Empleados Mercantiles:							
Jefe de Compras y Ventas	101,66	18.080,57	1.291,47		1.506,71		
Agente de Compras y Viajantes	82,88	14.739,73	1.052,84		1.228,31		
Oficial de Ventas	82,02	14.586,40	1.041,89		1.215,53		
Dependiente	61,45	10.928,73	780,62		910,73		