

## III. OTRAS DISPOSICIONES

### MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

**15722** *Resolución de 31 de octubre de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Repsol Exploración, SA.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Repsol Exploración, S.A. (código de convenio número: 90103192012018), que fue suscrito, con fecha 26 de julio de 2018, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por las secciones sindicales de Coalición de Sindicatos y del Sindicato de Trabajadores de Repsol (S.T.R.) en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 31 de octubre de 2018.—El Director General de Trabajo, Ángel Allué Buiza.

#### CONVENIO COLECTIVO DE REPSOL EXPLORACIÓN, S.A.

2017-2019

#### ÍNDICE

Capítulo I: Ámbito de aplicación.

- Art. 1. Ámbito funcional.
- Art. 2. Ámbito personal.
- Art. 3. Ámbito territorial.
- Art. 4. Ámbito temporal.
- Art. 5. Unicidad del Convenio.
- Art. 6. Compensación y absorción.
- Art. 7. Publicidad.
- Art. 8. Comisión paritaria.

Capítulo II: Organización del trabajo y clasificación del personal.

- Art. 9. Organización del trabajo.
- Art. 10. Clasificación del personal.

Capítulo III: Retribuciones.

- Art. 11. Incrementos anuales.
- Art. 12. Retribución variable por objetivos.
- Art. 13. Estructura salarial.
- Art. 14. Pago de salarios y anticipos.
- Art. 15. Número de pagas.

Capítulo IV: Jornada laboral.

- Art. 16. Jornada anual efectiva de trabajo.
- Art. 17. Horarios laborales.
- Art. 18. Horas extraordinarias.
- Art. 19. Vacaciones.
- Art. 20. Permisos retribuidos.
- Art. 21. Excedencias.

Capítulo V: Plan de igualdad.

- Art. 22. Objetivos, acciones, comisión de seguimiento, recursos y vigencia del Plan de Igualdad.
- Art. 23. Políticas de igualdad de oportunidades, integración y diversidad.
- Art. 24. Medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Art. 25. Protección a las víctimas de la violencia ejercida en el entorno familiar.
- Art. 26. Protocolo de prevención contra el acoso.
- Art. 27. Teletrabajo.

Capítulo VI: Condiciones laborales.

- Art. 28. Pluriempleo.
- Art. 29. Prestación complementaria en situación de Incapacidad Temporal.
- Art. 30. Jubilación.

Capítulo VII: Movilidad interempresas.

- Art. 31. Movilidad interempresas en el grupo Repsol.

Capítulo VIII: Beneficios sociales.

- Art. 32. Prestaciones complementarias de la Seguridad Social.
- Art. 33. Ayuda sanitaria.
- Art. 34. Subvención Comida.
- Art. 35. Préstamos.
- Art. 36. Grupo de Empresa.
- Art. 37. Aparcamiento.
- Art. 38. Ayuda de estudios para empleados.

Capítulo IX: Prevención de riesgos laborales.

- Art. 39. Principios generales.
- Art. 40. Seguridad y Salud Laboral.
- Art. 41. Información, consulta y participación.
- Art. 42. Delegados de Prevención.
- Art. 43. Comité de seguridad y salud.
- Art. 44. Comité de Seguridad y Salud Laboral de Méndez Álvaro.
- Art. 45. Formación en materia de Prevención.
- Art. 46. Medioambiente.
- Art. 47. Comité HSE.

Capítulo X: Ingresos, promociones, desarrollo profesional, formación del personal.

- Art. 48. Cobertura de vacantes.
- Art. 49. Desarrollo profesional.
- Art. 50. Formación de personal.

Capítulo XI: Acción representativa y sindical y disposiciones generales.

- Art. 51. Comité de Empresa de Centro de Trabajo.
- Art. 52. Del ejercicio de la Acción Sindical.
- Art. 53. Delegado Sindical.
- Art. 54. Cuota Sindical.

Capítulo XII: Disposiciones varias.

- Art. 55. Disposiciones generales sobre empleo.

Capítulo XIII: Infracciones y sanciones.

- Art. 56. Facultad disciplinaria.
- Art. 57. Sanciones.
- Art. 58. Procedimiento.
- Art. 59. Prescripción.

Capítulo XIV: Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales.

- Art. 60. Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales.
- Art. 61. Procedimientos de solución extrajudicial de conflictos laborales.
- Art. 62. Procedimientos.

Disposiciones adicionales y transitorias.

Disposición Adicional Primera: Incorporación plena al Convenio de los empleados denominados excluidos de Convenio (no directivos).

Disposición adicional segunda: Acuerdo de guardias.

Disposición transitoria primera: Prima de antigüedad.

Disposición final.

Anexo I: Viajes en comisión de servicio y trabajos de campo y on-off.

## CAPÍTULO I

### Ámbito de aplicación

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente Texto es el acuerdo alcanzado por Repsol Exploración, S.A., empresa dedicada a la investigación, explotación, industrialización, transporte y comercialización de hidrocarburos, y sus empleados.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

Este Convenio regula las relaciones laborales de todas las personas de la plantilla de Repsol Exploración S.A. que prestan sus servicios en la actualidad y de las que ingresen durante su vigencia, sin más excepciones o peculiaridades que las establecidas por norma legal o por contrato.

Los siguientes colectivos se registrarán por su contrato, sin perjuicio de la aplicación del Convenio en lo no previsto en el mencionado contrato:

- a) Directores, personas clasificadas en los roles profesionales de Líder de Área, Líder, Senior Technical Advisor, Technical Advisor, Profesional Sénior y Profesional.
- b) Empleados que la empresa, en el ámbito de su política de expatriación, destine a las actividades que realice en el exterior, momento en el que adquirirán la condición de personal de especial responsabilidad.

La aceptación de pertenencia a estos colectivos será una decisión que adoptará libremente el empleado una vez recibida la propuesta de la Dirección de la Empresa. En todo caso, el retorno al ámbito de aplicación plena del Convenio colectivo se registrará por lo establecido en la Disposición Adicional III del IX Acuerdo Marco.

#### Artículo 3. *Ámbito territorial.*

Las normas del presente Convenio Colectivo se aplicarán en la totalidad de los centros de trabajo de Repsol Exploración, S.A., en territorio nacional.

#### Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor el mismo día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», pero surtirá efecto desde el día 1 de enero de 2017. La duración será de tres años, contados desde el día 1 de enero de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2019. La denuncia del Convenio deberá realizarse de forma expresa por cualquiera de las partes con, al menos, tres meses de antelación a la finalización del periodo de vigencia.

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

- 18 meses,
- o 12 meses contados desde la firma del Acuerdo Marco del Grupo Repsol, si este plazo resultare mayor al anterior, con un límite máximo de 24 meses contados desde la finalización de la vigencia del Convenio.

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

No obstante lo anterior, por acuerdo expreso de la Comisión Negociadora y siempre y cuando las condiciones de negociación del Acuerdo Marco así lo justifiquen a criterio de todas las partes integrantes de la misma, podrá prorrogarse la aplicación de las condiciones pactadas en el Convenio colectivo vencido más allá del plazo establecido en el párrafo anterior, en los términos y condiciones que en su caso acuerden las partes.

#### Artículo 5. *Unicidad del Convenio.*

El presente Convenio colectivo constituye un todo unitario. En el caso de que alguno de sus artículos no fuese aprobado o dejado en suspenso en el trámite de su registro, las partes negociadoras deberán considerar si cabe su modificación, manteniendo la vigencia del resto del articulado del Convenio, o si, por el contrario, deberá revisarse la totalidad del mismo.

#### Artículo 6. *Compensación y absorción.*

Las condiciones pactadas en este Convenio son compensables en cómputo anual con las que anteriormente rigieron por mejoras pactadas o unilaterales concedidas por la Empresa, imperativo legal de cualquier naturaleza, Convenio o Pacto de cualquier clase.

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica de todos o alguno de los conceptos retributivos, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen a las aquí pactadas.

En caso contrario serán absorbidas o compensadas por estas últimas, subsistiendo el presente Convenio en sus propios términos y sin modificación alguna en sus conceptos, módulos y retribuciones.

#### Artículo 7. *Publicidad.*

Para que todo el personal afectado por el presente Convenio conozca el mismo con detalle, la Empresa se compromete a editarlo y dar difusión del mismo entre todos los trabajadores.

#### Artículo 8. *Comisión paritaria.*

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una comisión paritaria para la interpretación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio Colectivo.

##### 1. Composición:

La Comisión Paritaria estará integrada por un máximo de 5 representantes designados por cada una de las partes firmantes del presente Convenio y por un máximo de 5 representantes designados por la Dirección de la Empresa.

Esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán asignados libremente por cada una de las partes.

##### 2. Procedimiento:

Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios, otorgando tal calificación la Dirección de la Empresa o la Representación de los Trabajadores.

En el primer supuesto, la Comisión Paritaria deberá resolver en el plazo de un mes, y en el segundo en el máximo de una semana.

Procederá a convocar la Comisión Paritaria, indistintamente, cualquiera de las partes que la integran.

##### 3. Funciones:

Son funciones específicas de la Comisión Paritaria las siguientes:

- a) Interpretación del Convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.
- c) Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, sobre la interposición de los conflictos colectivos que surjan en la Empresa por la aplicación o interpretación derivadas del presente Convenio.

## CAPÍTULO II

### **Organización del trabajo y clasificación del personal**

#### Artículo 9. *Organización del trabajo.*

La organización, dirección y supervisión del trabajo, de conformidad con las disposiciones legales, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa, efectuando ésta las delegaciones que considere oportunas.

Esta facultad de la Dirección de la Empresa podrá delegarse en puestos que conlleven funciones de mando y especial responsabilidad.

El nombramiento y cese de las personas que desempeñen los puestos de Mando y Responsabilidad, indicados anteriormente, es facultad de la Dirección de la Empresa.

El desarrollo de estas funciones no tendrá carácter consolidable, dejando de percibirse el complemento funcional correspondiente cuando el interesado cese por cualquier causa en el desempeño de las mismas.

Durante el tiempo que se ejerzan funciones que impliquen mando y especial responsabilidad, se mantendrá la totalidad de los derechos profesionales y laborales correspondientes al Grupo Profesional del interesado.

Sin merma de esta facultad de organización, dirección y supervisión de la Dirección de la Empresa, los representantes de los trabajadores tendrán funciones de orientación, propuesta y emisión de informes en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente.

La Dirección de la Empresa establecerá los organigramas funcionales en todos los centros de trabajo. La Dirección de la Empresa comunicará al Comité de Empresa y Delegados Sindicales, si los hubiese, cualquier modificación funcional del organigrama establecido, antes de su puesta en práctica. Dichos órganos dispondrán de un plazo de quince días para emitir el informe, no vinculante, que estimen pertinente. La Dirección tiene la obligación de dar una contestación verbal o escrita al informe.

Los nombramientos o cambios personales que no supongan modificación de los organigramas se comunicarán para su conocimiento al Comité de Empresa y Delegado Sindical.

#### Artículo 10. *Clasificación del personal.*

1. La clasificación del personal se estructura en grupos profesionales. A cada trabajador se le atribuye, asimismo, un nivel retributivo, de entrada, básico o de desarrollo.

Se denomina grupo profesional a la unidad clasificatoria de los recursos humanos que unitariamente agrupa a los trabajadores, en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación pactada.

Los grupos profesionales son:

- Grupo profesional de Técnicos.
- Grupo profesional de Técnicos Ayudantes.
- Grupo profesional de Administrativos.
- Grupo profesional de Operarios.

A) Grupo Profesional de Técnicos: A los trabajadores adscritos a este grupo, se les exige para el desempeño de sus funciones la posesión de un título académico de grado superior o medio, o bien un nivel de conocimientos equivalentes que permita la realización de la prestación contratada. Esta prestación implica el desempeño de funciones, propias de su titulación o experiencia, sin mando o con él, ejerciéndose en este caso sobre personal del mismo o distinto grupo profesional.

En función del título o nivel de conocimientos por el que son contratados serán encuadrados en el Subgrupo de Técnicos Superiores o Técnicos de Grado Medio.

B) Grupo Profesional de Técnicos Ayudantes: A los trabajadores adscritos a este grupo, se les exige para el desempeño de sus funciones una formación académica a nivel de Bachiller, FPE, o bien, un nivel de conocimientos equivalentes que permita la realización de la prestación contratada. Esta prestación implica el desempeño de funciones propias de especialidades técnicas, acordes con su titulación o experiencia, sin mando o con él, ejerciéndose en este caso sobre personal del mismo o distinto grupo profesional.

C) Grupo Profesional de Administrativos: A los trabajadores adscritos a este grupo, se les exige para el desempeño de sus funciones una formación académica a nivel de

Bachiller, FPE, o bien un nivel de conocimientos equivalentes que permita la realización de la prestación contratada. Esta prestación implica el desempeño de funciones administrativas, contables o análogas, por procedimientos manuales, o bien, utilizando los equipos necesarios para tratamiento mecanizado de la información. Las funciones pueden ser realizadas ejerciendo supervisión sobre el trabajo de otros trabajadores del mismo grupo.

D) Grupo Profesional de Operarios: A los trabajadores adscritos a este grupo, se les exige para el desempeño de sus funciones una formación académica a nivel de Bachiller, FPE, o bien un nivel de conocimientos equivalentes que permita la realización de la prestación contratada. Esta prestación implica el desempeño de funciones propias de una profesión u oficio, o bien, tareas que requieren cierta práctica o especialidad en el ámbito de las actividades propias de la empresa. Las funciones pueden ser realizadas ejerciendo supervisión sobre el trabajo de otros trabajadores del mismo grupo.

La integración implicará la atribución de un grupo profesional junto con el correspondiente nivel retributivo. Caso de no existir un nivel de desarrollo con salario idéntico al que el trabajador tiene consolidado, se le otorgará un nivel de desarrollo próximo a la cantidad respectiva, y por la diferencia, un complemento personal, actualizable en la medida en que se incrementen los conceptos salariales, que será absorbido y compensado caso de que el trabajador, en su desarrollo profesional, alcance un diferente nivel de desarrollo al atribuido inicialmente.

2. La adecuación de los Grupos Profesionales a los grupos de cotización de la Seguridad Social se regirá conforme a la Tabla Salarial.

3. La Dirección de la Empresa con efectos de 1 de enero y 1 de julio de cada año, elaborará una relación actualizada de las funciones y tareas realizadas por los distintos grupos profesionales, denominando a cada grupo homogéneo de éstas con un nombre que integre con carácter general las actividades realizadas. Esta información será aportada a la representación de los trabajadores, indicando:

- Dirección (áreas operativas).
- Denominación.
- Nivel retributivo.
- Número de trabajadores que, en ese momento, están adscritos a cada grupo de funciones y tareas.

El conjunto de funciones y tareas se denominará puesto de trabajo.

4. En el supuesto de que la Empresa desee, no cubrir en el futuro, una baja producida por cualquier causa, informará de ello a la representación de los trabajadores en un plazo máximo de un mes desde que se produjo la vacante, indicando los motivos de esta decisión.

5. Movilidad funcional.

A) Se entiende por movilidad funcional el cambio de las funciones habitualmente desempeñadas por el trabajador, es decir, el cambio de la prestación contratada.

En la medida que no afecte a la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación profesional, todos los trabajadores adscritos a un grupo profesional están obligados a realizar todas las funciones y tareas que se realicen en su grupo profesional. En función de las necesidades organizativas de la empresa, dentro de cada grupo profesional, los trabajadores serán asignados al desempeño de las funciones, tareas o cometidos que en cada momento resulten pertinentes, sin más requisito que la aptitud, idoneidad y capacidad del trabajador para el desempeño correcto de las tareas encomendadas.

B) La Empresa vendrá obligada con anterioridad razonable a facilitar a los representantes de los trabajadores del centro de trabajo la información pertinente sobre las causas que justifiquen la medida.

C) La Empresa, en caso de necesidad, podrá destinar a los trabajadores a realizar funciones pertenecientes a distinto grupo profesional que el suyo, reintegrándose el trabajador a su grupo profesional cuando cese la razón técnica u organizativa que la motiva.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional de referencia, el destino no podrá superar el plazo máximo de tres meses, excepto en los supuestos de sustitución por permisos, incapacidad temporal, ejercicio de cargo público representativo y excedencia forzosa, en cuyo caso la sustitución se prolongará mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado.

De conformidad con la legislación vigente, el desempeño de funciones inferiores sólo será posible para atender a la realización de necesidades perentorias o no previstas de la organización. La Empresa comunicará esta situación a los representantes de los trabajadores.

La retribución, en tanto se desempeñe funciones superiores a la del grupo profesional, será la correspondiente a las funciones que efectivamente se realicen, en los casos de encomienda de funciones inferiores, se mantendrá la retribución de origen

Superado el plazo máximo señalado, si continuara la necesidad, se cubrirá la vacante en el grupo conforme a las normas de provisión de vacantes.

6. Cuando en la empresa se creen funciones o tareas no asignadas a un determinado grupo profesional y se genere, por tanto, una vacante en la organización, la Dirección lo pondrá en conocimiento de la representación de los trabajadores del centro de trabajo, indicando el grupo profesional al que considere deben ser adscritas éstas.

Si dicha representación no estuviera de acuerdo al respecto, el asunto será estudiado por la representación de los trabajadores, la cual elaborará un informe a la Dirección de la empresa en el plazo máximo de quince días. Transcurrido dicho plazo la Dirección resolverá definitivamente.

## CAPÍTULO III

### Retribuciones

Artículo 11. *Incrementos anuales.*

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

Año 2017: 2%.

Año 2018: 1,5%.

Año 2019: 1%.

Cláusula de revisión:

En caso de que se produzca una desviación del IPC acumulado en los tres años de vigencia del Acuerdo Marco, con respecto al incremento pactado en el presente Convenio, se actuará en la forma siguiente:

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

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

– En el supuesto de que el IPC acumulado en los tres años de vigencia del Convenio fuera inferior al 4,5%, se revisarán las tablas salariales, reduciendo, en el 50% de la

diferencia entre ambos, las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2019 y que servirán de referencia para la revisión salarial a efectuar, en su caso, en el año 2020.

En lo que hace referencia a los efectos retroactivos de la revisión, en ambos supuestos se calculará la diferencia entre la subida inicialmente acordada para cada uno de los tres años de vigencia y la que hubiera resultado de aplicar el IPC. De arrojar el IPC acumulado un saldo a favor del trabajador respecto del incremento acumulado pactado, el importe resultante de la suma de las diferencias positivas o negativas de cada uno de los tres años se abonará en un pago único, una vez conocido el dato. Si el importe final resultante arrojará un saldo negativo no se practicará regularización.

II. Si el Resultado Neto Ajustado (resultado neto recurrente a CCS) acumulado durante los tres años de vigencia del presente Convenio fuera inferior a 6.362 millones de euros:

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

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

Esta regularización de tablas no tendrá efectos retroactivos.

11.2 Deslizamientos de antigüedad. Se aplicará el incremento indicado a la masa salarial y excepcionalmente en 2017, 2018 y 2019 no se detraerá de la misma el importe del deslizamiento practicado en los convenios colectivos precedentes.

#### Artículo 12. *Retribución variable por objetivos.*

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

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

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

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

Se acuerda destinar a la retribución variable por objetivos un porcentaje del Salario Base máximo alcanzable, en cada uno de los tres años de vigencia del Acuerdo Marco, que se aplicará de la siguiente forma:

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

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

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

La parte de la retribución variable vinculada a la consecución de objetivos individuales solo entrará en vigor una vez finalicen los trabajos de la Comisión y se acuerde su contenido en cada convenio de aplicación. Si dicho acuerdo en alguna de las sociedades fuera posterior al 30 de abril del año natural entrará en vigor al año siguiente, salvo que las partes acuerden otra cosa.

Objetivos de unidad:

Descripción:

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

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

La definición de los objetivos se realizará considerando que:

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

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

Calendario:

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

En el supuesto de que durante el año se produjeran hechos o acontecimientos sobrevenidos y ajenos a las partes que pudieran afectar significativamente a los objetivos definidos, la Comisión de Garantía/Seguimiento de cada uno de los convenios, a petición de cualquiera de las partes, analizará la situación y, en su caso, propondrá a la

Dirección la adopción de las medidas que se consideren oportunas en relación con los objetivos afectados.

Seguimiento global del sistema de objetivos de unidad:

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

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

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

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

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

Objetivos individuales:

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

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

Tratamiento económico del absentismo:

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

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

- Los primeros 3 días de absentismo en el año natural, continuos o discontinuos, sea cual sea la causa que lo origine. A partir del 4.º día se comenzaría a descontar.
- Bajas/Ausencias con ingreso hospitalario, durante el período de ingreso hospitalario y de reposo domiciliario prescrito.
- Bajas/Ausencias por Tratamiento oncológico o diálisis
- Bajas por riesgo durante el embarazo y bajas a partir de la semana 24 de gestación.
- Bajas por enfermedades recogidas en el catálogo de Enfermedades Raras de Seguridad social.

#### Artículo 13. *Estructura Salarial.*

El valor recogido en este Convenio colectivo para todos los componentes salariales es el definitivo correspondiente a 1 de enero de 2017 sin perjuicio de la aplicación de los incrementos pactados en el artículo 11 del presente Convenio colectivo.

##### 13.1 Componentes salariales personales.

Para cada grupo profesional se establecen los siguientes componentes:

##### A) Nivel de entrada.

Es el que podrá ser asignado en cada uno de los Grupos Profesionales a los trabajadores de nuevo ingreso.

En cada grupo profesional se establecen dos niveles de entrada, en atención a las funciones atribuidas al trabajador, denominados nivel de entrada A y nivel de entrada B.

Los trabajadores encuadrados en el subgrupo de técnicos medios se integrarán necesariamente en el nivel de entrada B.

Su valor se detalla en la Tabla Salarial.

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

Se reconocerán, a efectos del tiempo de permanencia en el nivel de entrada, salvo lo establecido en el párrafo siguiente, los periodos previos de contratación temporal. Este reconocimiento afectará a los trabajadores y trabajadoras contratados bajo cualquier modalidad.

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

##### B) Nivel básico.

Es el asignado en cada uno de los grupos profesionales, a una prestación de servicio que corresponda a un adecuado desempeño de las funciones propias del grupo profesional.

##### C) Niveles de desarrollo.

Son los tres niveles superiores al nivel básico, a los que podrán acceder los trabajadores que cumplan los requisitos de desempeño, experiencia y capacitación fijados en el sistema de desarrollo profesional. Este sistema pretende la motivación de

los recursos humanos de la Empresa, mediante el establecimiento de un salario que contemple la aportación individualizada del trabajador y su rendimiento directo, según las necesidades organizativas de la Empresa.

El desarrollo profesional y consiguiente promoción económica, se ajustará a programas de capacitación y desarrollo, cuya implantación deberá obedecer a las necesidades organizativas de las distintas actividades de la empresa y a objetivos de mayor potencial en determinadas áreas de trabajo, así como a las disponibilidades presupuestarias fijadas por la dirección de la empresa.

En esta fase los trabajadores podrán percibir determinados porcentajes de la diferencia existente entre su salario y los niveles de desarrollo inmediatamente superiores. Estos porcentajes se incorporarán al complemento personal.

Al personal de nuevo ingreso, al alcanzar el nivel básico de su grupo profesional, se le realizará una evaluación de su desarrollo profesional que servirá de base para la aplicación de complementos personales que les puedan situar, en su caso, en niveles retributivos intermedios entre el salario básico y el salario de desarrollo I. El resultado de esta evaluación se dará a conocer a los sindicatos firmantes del Convenio colectivo.

#### D) Complemento personal.

Es la diferencia entre el salario fijo anual bruto de cada empleado y el salario de entrada, básico o de desarrollo que corresponda.

Los trabajadores que por cualquier causa o motivo perciban este complemento personal, verán absorbida y compensada su cuantía cuando por aplicación del sistema de desarrollo profesional, pasen a percibir cantidades que consideradas en cómputo anual y en su conjunto, correspondan a un nivel de desarrollo superior, quedando como complemento personal la cantidad, si la hubiere, en exceso de dicho nivel de desarrollo.

#### 13.2 Componentes salariales funcionales.

Los componentes salariales funcionales señalados a continuación no tendrán carácter consolidable, dejándose de percibir cuando no se producen las circunstancias que retribuyen.

##### A) Prima de Mando y Especial Responsabilidad

Esta prima la percibirán los trabajadores que desempeñen las funciones de mando y especial responsabilidad establecidos por la dirección de la empresa en aplicación del artículo 9 del Convenio colectivo.

El importe anual de esta prima se distribuirá en cada una de las 15 pagas anuales.

Su valor se atribuye en función de los factores de clasificación para niveles de mando y especial responsabilidad en su día establecidos. Su valor es:

Nivel A: 2.004,37 € Brutos/año.

Nivel B: 3.331,68 € Brutos/año.

Nivel C: 4.663,34 € Brutos/año.

Nivel D: 5.995,12 € Brutos/año.

Nivel E: 7.317,98 € Brutos/año.

##### B) Prima de peligrosidad, toxicidad o penosidad.

En los trabajos de campo (sondeo, barco o plataforma), estos conceptos están incluidos en el complemento salarial que se percibe por la realización de dichos servicios. El Comité de HSE (Artículo 46) definirá y graduará, para los restantes puestos de trabajo, aquellos puestos en los que concurran dichas circunstancias con el fin de percibir, en su caso, esta prima.

Grado 1: 5.251,05 € Brutos/año.

Grado 2: 2.625,55 € Brutos/año.

El importe anual de esta prima se distribuirá entre las doce pagas ordinarias anuales.

C) Prima de horario no flexible.

Los trabajadores que, desempeñando su trabajo en Oficina y por necesidades del servicio no puedan hacer uso del horario flexible establecido en su centro de trabajo, percibirán una prima de horario no flexible, cuyo importe anual es de 1.221,44€ Brutos / año que se distribuirá en las doce pagas ordinarias.

No tendrán derecho al cobro de la prima de horario no flexible aquellas situaciones especiales de horario, así contempladas, que no generaban cobro de esta prima antes del primero de enero de 1983.

D) Prima de horario especial.

Los trabajadores sujetos al sistema de horario flexible, que por necesidades del servicio deban efectuar un horario especial de trabajo en relación al que rige en el centro de trabajo al que pertenezcan, devengarán una prima de horario especial. Para la percepción de esta prima será necesario, al menos, que la especialidad del horario sea superior en media hora a la entrada y/o salida respecto a la jornada establecida en el Centro de Trabajo correspondiente. A estos efectos se entiende como horario especial todo aquel que supere en más de media hora el comprendido entre las 08,00 horas y las 19,30 horas.

El importe de la prima, que se distribuirá en las 12 pagas ordinarias anuales, es el siguiente:

1. Si el horario de entrada es anterior a las 7,30 horas: 3.330,61 € Brutos/año.
2. Si el horario de salida está comprendido entre las 20,00 horas y las 22,00 horas: 3.330,61 € Brutos/año.
3. Si el horario de salida está comprendido entre las 22,15 horas y las 0,30 horas: 4.462,43 € Brutos/año.
4. Si más del 50 por 100 del horario estuviera comprendido entre las 0,00 horas y las 7,00 horas: 5.550,68 € Brutos/año.

Las primas indicadas en los apartados C y D del presente artículo dejarán de percibirse, bien cuando el trabajo desarrollado deje de tener las condiciones de no flexibilidad de horario y/o especialidad del mismo, o bien cuando el empleado deje de desempeñar dicho trabajo.

E) Prima de disponibilidad.

Aquellos empleados que presten sus servicios en Oficina y que, por necesidades del servicio, definidas por la Dirección de la Empresa, deban estar localizables y disponibles para incorporarse al servicio fuera de su jornada habitual de trabajo, percibirán una prima de disponibilidad de 11,24 € Brutos por cada día que se encuentre en dicha situación, no devengándose en el tiempo en el que el trabajador se encuentra disfrutando sus vacaciones anuales.

En los trabajos de campo (sondeo, barco o plataforma) y en los de régimen de trabajo a turno, así como cuando se percibe prima de mando y responsabilidad, este concepto de disponibilidad está incluido en el complemento salarial que se percibe por la realización de dichos trabajos.

Para la percepción de esta prima, la dirección de la empresa concretará las funciones y tareas que, en base a la definición anterior, estén sujetos a disponibilidad.

## 13.3 Tabla salarial.

Salarios	Operarios	Adminis.	Téc. Ayte.	Técnicos
20.784,91	N. Ent. B	N. Ent. B		
23.520,01	N. Ent. A		N. Ent. B	
26.414,82	N. Básico	N. Ent. A		
29.056,55	N. Des. I	N. Básico	N. Ent. A	N. Ent. B
32.369,45	N. Des. II	N. Des. I	N. Básico	
35.986,73			N. DES. I	N. Ent. A
37.467,84	N. Des. III	N. Des. II	N. DES. II	N. Básico
43.427,65		N. Des. III	N. DES. III	
51.090,39				N. Des. I
60.476,80				N. Des. II
71.519,47				N. Des. III

Artículo 14. *Pago de salarios y anticipos.*

El pago de los sueldos de los empleados se efectuará mediante transferencia bancaria a la cuenta que cada empleado indique.

Se podrá solicitar anticipo sobre el sueldo por un importe máximo de dos mensualidades líquidas. Hasta el día 13 de cada mes, el anticipo sólo se podrá solicitar a cuenta del mes de que se trate y siguiente. A partir de ese día, se podrá solicitar exclusivamente a cuenta de las remuneraciones de los dos meses siguientes.

También se podrán solicitar anticipos a cuenta de las pagas extraordinarias por un importe equivalente a la cantidad líquida ya devengada.

Artículo 15. *Número de pagas.*

El sueldo bruto anual de todo el personal será distribuido en 15 pagas (12 mensualidades y 3 extraordinarias).

Las pagas extraordinarias se percibirán en la primera quincena de los meses de julio, octubre y diciembre, y consistirán en una mensualidad del salario de entrada, básico o de desarrollo, complemento personal, y Prima de Mando y Especial Responsabilidad.

El devengo de dichas pagas se efectuará de la siguiente forma:

- Extra de julio.

Se devengará por el período de 1 de enero al 30 de junio de cada año, de forma proporcional al tiempo de prestación de servicios en la empresa durante dicho período.

- Extra de octubre.

Se devengará por el período de 1 de enero al 31 de diciembre de cada año, de forma proporcional al tiempo de prestación de servicios en la empresa durante dicho período.

- Extra de diciembre.

Se devengará por el período de 1 de julio al 31 de diciembre de cada año, de forma proporcional al tiempo de prestación de servicios en la Empresa durante dicho período.

## CAPÍTULO IV

**Jornada laboral**Artículo 16. *Jornada anual efectiva de trabajo.*

Se define como jornada anual efectiva de trabajo aquella en que el trabajador se encuentra en condiciones de realizar de forma real la actividad de que se trate, no computando como tal, por lo tanto, los períodos oficiales de descanso, bocadillo, etc., en que el trabajador no desarrolla actividad productiva.

La jornada anual efectiva durante la vigencia del Convenio es de 1.684 horas/año.

Los restantes días anuales libres incluyen las vacaciones anuales reglamentarias, festivos legales y convencionales y los días libres de servicio.

Se acordará con la Representación de los Trabajadores la distribución de la jornada anual efectiva en función de los días festivos que se establezcan oficialmente, respetando los horarios laborales y las jornadas anuales y semanales establecidas.

Artículo 17. *Horarios Laborales.*

Con los ajustes precisos en la jornada diaria para el cómputo de la anual, se establece la jornada intensiva durante todos los viernes del año, excepto para el personal a turnos. Excepcionalmente, para los centros de Madrid, la empresa podrá fijar en caso de necesidad a uno o varios trabajadores tardes de viernes libres como laborables modificando lo previsto en el calendario, compensando la tarde libre con horas equivalentes libres.

El horario y calendario se ajustará de acuerdo a los siguientes criterios:

## 17.1 Horario.

## 17.1.1 Horario flexible.

El horario y calendario de los centros de Madrid con régimen de trabajo no a turnos, se ajustará a partir del 1 de enero de 2017 de acuerdo a los siguientes criterios:

## 17.1.1.1 Jornada partida.

La jornada laboral durante este período se distribuye de lunes a viernes, conforme al siguiente horario flexible:

Hora de entrada: Las 8 h 30 minutos.

Flexibilidad de entrada: Desde las 7h 30 min hasta las 9h 30 min.

Horario de Comida: A partir de las 13:00 horas, con un mínimo de 45 minutos y un máximo de 2 horas, no computándose ese tiempo como tiempo de trabajo.

Hora de salida: Se ajustará, con los criterios anteriores, a la jornada anual según calendario.

A los efectos de cómputo, no se contabilizarán más de diez horas diarias.

## 17.1.1.2 Jornada intensiva.

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

El periodo anual de jornada intensiva será de quince semanas ininterrumpidas, comprendidas entre los meses de junio y septiembre. Excepcionalmente, para los centros de Madrid y oficinas comerciales, la empresa podrá fijar en caso de necesidad a uno o varios trabajadores tardes de viernes libres como laborables modificando lo previsto en el calendario, compensando la tarde libre de otro modo.

Durante este período, la jornada laboral diaria se distribuye conforme al siguiente horario flexible:

Hora de entrada: 8h.

Flexibilidad de entrada: desde las 7 h 30 min hasta las 9 h 30 min.

Hora de salida: a partir de las 14 h 30 min, ajustándose con el criterio anterior de flexibilidad.

A los efectos de cómputo, no se contabilizarán más de nueve horas diarias.

Además de lo anterior, a efectos de control de acceso y presencia en la oficina central, regirán los siguientes criterios:

- Se reflejará obligatoriamente en el gestor de tiempos siempre que un empleado abandone la oficina durante la jornada laboral por cualquier causa.
- El empleado deberá indicar el motivo de la ausencia marcando para ello la incidencia que corresponda.

#### 17.1.2 Horario no flexible.

Cuando las necesidades del servicio exigen para ciertos puestos de trabajo el establecimiento de un horario de carácter rígido, no pudiendo, por tanto, hacer uso del horario flexible establecido, será de aplicación la prima correspondiente según lo establecido en el artículo 13.

A título orientativo, los puestos de trabajo que podrían realizar los horarios no flexibles actualmente vigentes, podrían ser los siguientes:

- Área de sistemas de información.
- Conductores.
- Servicios Generales.
- Secretarios/secretarias.

#### 17.2 Calendario.

Anualmente se confeccionará el calendario laboral. Dicho calendario laboral será de aplicación a todos los Centros de Trabajo ubicados en la Comunidad Autónoma de Madrid. En el resto de Centros de Trabajo se estará al calendario local, respetándose en todo caso el número de horas anuales, de días de vacaciones y de días adicionales.

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

Se podrá disfrutar de cinco días anuales adicionales a los días de vacaciones, que deberán disfrutarse en el año en curso y, en todo caso, no más tarde de la primera quincena de enero del año siguiente.

Asimismo, se considerará como día festivo el Miércoles Santo.

Se mantendrán a título personal las condiciones de calendario y horario de aquellos trabajadores que manifestaron expresamente su deseo de mantener las condiciones anteriores a la implantación de este Acuerdo. Estas personas podrán adherirse al nuevo calendario y horario arriba indicado en 2018, para lo cual deberán comunicarlo al SAE, siendo el cambio efectivo el 1 de enero de 2019.

#### 17.3 Cómputo mensual.

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

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

Los aspectos generales para el cómputo mensual serán los siguientes:

- Límite máximo: no podrá superarse el cómputo de diez horas diarias en jornada ordinaria, ni de nueve horas en jornada intensiva.
- Límite mínimo: deberán realizarse al menos seis horas diarias de trabajo efectivo en oficina durante la jornada ordinaria, y cinco horas y media en jornada intensiva.
- Presencia obligatoria: de 9:30 a 13:00, y de 15:00 hasta la hora de salida fijada según el calendario y la jornada laboral aplicable al trabajador.

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

#### Artículo 18. *Horas Extraordinarias.*

a) Tienen la consideración de horas extraordinarias aquellas que, efectuadas a requerimiento de la dirección, excedan de las horas semanales establecidas en el calendario de aplicación, así como las que excepcionalmente se realicen en domingos y festivos, cualquiera que sea el número de horas semanales de trabajo.

b) Ambas partes mantienen el firme compromiso de reducir al máximo en Repsol Exploración las horas extraordinarias. Así mismo, ambas partes coinciden en su apreciación de que las horas extraordinarias deben ser consideradas como una solución excepcional a situaciones puntuales de la actividad productiva, con arreglo a los siguientes criterios:

1. Horas extraordinarias habituales: supresión.
2. Horas extraordinarias de emergencia: las que vengan exigidas por necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: realización.
3. Horas extraordinarias estructurales: realización, siempre que no quepa la utilización de contrataciones temporales previstas en la normativa vigente al respecto.
  - Las necesarias por pedidos imprevistos o períodos punta de trabajo.
  - Las producidas por ausencias imprevistas.
  - Las producidas por incidencias en los turnos.
  - Otras circunstancias de carácter estructural, derivadas de la naturaleza de la actividad de la Empresa.

c) Importe:

El valor de la hora extraordinaria para cada grupo profesional es el siguiente:

#### Valor Unitario horas extraordinarias año 2017

Grupo	Laborables	Sábados	Festivos
Operarios	23,44 €	26,79 €	33,49 €
Administrativos	23,44 €	26,79 €	33,49 €
Técnicos Ayudantes	27,18 €	31,05 €	38,82 €
Técnicos	27,18 €	31,05 €	38,82 €

La Empresa procurará compensar las horas extraordinarias estructurales por tiempo de descanso, en lugar de ser retribuidas monetariamente. Esta compensación se

efectuará por períodos de ocho horas, no pudiendo acumularse más que por períodos mensuales y se compensará de la siguiente forma:

- Horas extraordinarias efectuadas en día laborable: Por cada hora realizada se recuperará 1,75 horas.
- Horas extraordinarias efectuadas en días no laborables: Por cada hora realizada se recuperarán 2 horas.

d) Personal excluido: Queda excluido del régimen señalado anteriormente sobre horas extraordinarias cualquier empleado que perciba prima de mando y especial responsabilidad y/o prima de campo, así como cualquier otro complemento salarial de análoga naturaleza.

e) En relación a la comunicación de las horas extraordinarias a los representantes de los trabajadores, así como respecto a la determinación del carácter de las horas, se estará a lo establecido en la legislación vigente en cada momento.

#### Artículo 19. Vacaciones.

1. Duración y cómputo: Todo el personal de la empresa tiene derecho a una vacación anual retribuida de 23 días laborables. Los empleados que tengan 20, 25 y 30 años de antigüedad en la Empresa, disfrutarán adicionalmente de uno, dos y tres días de vacaciones más al año respectivamente. A estos efectos, su jornada laboral anual se reducirá en lo que corresponda.

2. Solamente se tendrá derecho a vacaciones completas transcurrido un año de servicio en la empresa. En caso contrario se disfrutará la parte proporcional que corresponda, considerándose a estos efectos la fracción de día como día entero de vacaciones.

3. Fecha de disfrute: Las vacaciones se disfrutarán, siempre que las necesidades del trabajo lo permitan, en cualquier época del año, preferentemente en verano, fijando la fecha de su disfrute de mutuo acuerdo cada empleado con su superior jerárquico, habida cuenta de las necesidades del servicio

Para el resto cuestiones relativas a este punto, será de aplicación lo dispuesto en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

4. Para la determinación de la fecha de disfrute de vacaciones, caso de que dos o más empleados pretendan disfrutarlas en la misma fecha y ello no sea posible por razones de servicio, se atenderá a los criterios para su determinación regulados por la legislación vigente; este criterio se aplicará rotativamente.

5. No se podrán acumular todo o parte de las vacaciones de un año con las del siguiente, ni tampoco, en principio, se podrán repartir en más de dos períodos, y siempre con la autorización del responsable correspondiente.

6. Los empleados comunicarán antes del mes de mayo de cada año las fechas en que desean disfrutar las vacaciones y la dirección correspondiente confeccionará un plan de vacaciones antes del 30 de mayo. Todos los cambios posteriores deberán tener la aprobación de los superiores.

7. Las vacaciones anuales deberán ser disfrutadas antes del 31 de diciembre del año correspondiente. Las vacaciones de Navidad de las personas con calendario a título individual deberán ser disfrutadas en las fechas específicas establecidas, no pudiéndose acumular en estas semanas de Navidad las vacaciones anuales ni las recuperaciones pendientes. En ningún caso puede estar ausente en alguna de dichas fechas más del 50 por 100 de la plantilla de cada unidad.

## Artículo 20. *Permisos retribuidos.*

El empleado tendrá derecho, previo aviso y justificación, a permisos retribuidos por los motivos y tiempos siguientes:

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

2. Durante dos días en los casos de fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de hasta cinco días si el hecho tiene lugar fuera de la residencia habitual del trabajador que le obligue a efectuar un desplazamiento superior a 100 km.

3. Durante dos días por acontecimiento familiar grave o importante, y a discreción de la Empresa.

4. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal. Este supuesto se regulará de conformidad con la legislación laboral vigente.

5. Un día por traslado de domicilio habitual.

6. El tiempo necesario para concurrir a exámenes cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. El empleado deberá solicitarlo a su superior jerárquico con una antelación mínima de diez días y posteriormente deberá justificar de forma fehaciente su asistencia al mismo.

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

En caso de que se promulguen modificaciones legislativas, se reunirá la Comisión paritaria para la interpretación y vigilancia de cumplimiento del Convenio para tratar su adaptación.

## Artículo 21. *Excedencias.*

### a) Excedencia voluntaria.

El personal de plantilla que lleve prestando sus servicios de manera permanente un año, como mínimo, podrá pasar a la situación de excedencia voluntaria por un tiempo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. La solicitud de excedencia deberá presentarse con, al menos, un mes de antelación a la fecha en que se desea su comienzo. Ese derecho sólo podrá ser ejercido por el mismo empleado si han transcurrido cuatro años desde la anterior excedencia. Se notificarán a la representación social las solicitudes de reingreso.

La petición de reingreso derivada de una excedencia voluntaria deberá solicitarse al menos con 30 días de antelación a su fecha de efectos y dentro del plazo establecido para su ejercicio en el presente convenio colectivo o, en su defecto, en la normativa vigente.

Este plazo para la solicitud de reingreso no será de aplicación a la solicitud de reingreso derivada de una excedencia por cuidado de familiares e hijos.

### b) Excedencia forzosa.

La concesión de la excedencia forzosa será obligatoria, con el derecho a la incorporación inmediata y el cómputo de la antigüedad de su vigencia, en los puestos de designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El ingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público. En los casos de excedencia forzosa, a petición del interesado, la Empresa mantendrá al excedente en el servicio médico, siendo el coste a cargo del empleado.

## CAPÍTULO V

## Plan de Igualdad

Artículo 22. *Objetivos, acciones, comisión de seguimiento, recursos y vigencia del Plan de Igualdad.*

## 22.1 Objetivos:

Mejorar la posición laboral de las mujeres en relación a su empleo y carrera profesional en Repsol Exploración:

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

## 22.2 Acciones a adoptar:

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

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

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

- Formación de la mesa de igualdad: Cuando existan actualizaciones legislativas o cuando los componentes de la Mesa de Igualdad lo consideren necesario para su formación, se realizarán cursos dirigidos a las personas de las organizaciones firmantes que intervienen en el desarrollo del plan para cualificarlas en materias como Políticas sociales y directivas de la Unión Europea, legislación y normas de aplicación en nuestro

país, Políticas generales y de igualdad de las Organizaciones Sindicales Europeas (CES, EMCEF), o Formación de formadoras y agentes de igualdad de oportunidades.

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

#### 22.3 Acciones ya cerradas en el Plan de Igualdad:

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

#### 22.4 Mesa Técnica de Igualdad:

Ambas partes establecen que la comisión de seguimiento, responsable de la correcta aplicación de las medidas y acciones contenidas en este Pacto, será la Mesa Técnica de Igualdad del Acuerdo Marco, constituida el 26 de mayo de 2004. Para facilitar el seguimiento del Plan en cada negocio, los sindicatos firmantes del Acuerdo podrán designar agentes colaboradores en materia de igualdad de oportunidades.

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

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

#### 22.5 Recursos del Plan:

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

#### 22.6 Vigencia:

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

### Artículo 23. *Políticas de igualdad de oportunidades, integración y diversidad.*

23.1 Disposiciones generales. Las partes firmantes de este convenio, impulsarán el análisis y la promoción de iniciativas que respondan a cuestiones relacionadas con el

principio de «igualdad de oportunidades», y adoptarán políticas activas de integración y diversidad. En este sentido, ambas partes llegan a los siguientes acuerdos:

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

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

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

#### Artículo 24. *Medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.*

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

##### 24.1 Lactancia:

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

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

Los empleados que no opten por la acumulación mencionada en el párrafo anterior, podrán optar por sustituir la ausencia de trabajo de una hora por una reducción de su jornada diaria en una hora siempre que se aplique al inicio de la jornada o al final de la misma con el límite temporal previsto legalmente. Este derecho constituye un derecho

individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

#### 24.2 Reducción de jornada:

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

24.2.1 Tipos de reducción de jornada para personal de jornada ordinaria y personal a turnos:

##### a) Por motivos familiares.

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

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

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

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

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

##### b) Por cuidado de menor afectado por cáncer o enfermedad grave.

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

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

- c) Por tratamiento oncológico.

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

- d) Por enfermedad crónica que no determine la declaración de incapacidad.

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

- e) Por embarazo.

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

24.2.2 Protocolo de reducción de jornada para personal en régimen de 2/3 turnos de lunes a domingo en el Grupo Repsol.

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

Medidas:

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

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

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

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

A juicio de la Dirección, si la incidencia organizativa pudiera permitirlo, los trabajadores o trabajadoras con jornada reducida por motivos familiares podrán solicitar para todo el período de 1 año, acumular de modo continuado la reducción de jornada

anualmente en periodos concretos (verano, semana santa, navidad, etc.). Se estudiará por la Dirección de la Empresa cada solicitud. Dicha solicitud se responderá en el menor plazo posible, y de ser la respuesta de la Dirección de la Empresa positiva, se permitirá al trabajador o trabajadora acumular el equivalente al permiso diario anual en el periodo concreto, sustituyéndole en su ausencia por la contratación temporal oportuna.

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

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

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

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

#### 24.3 Permiso por maternidad:

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

24.3.1 Haciendo uso de lo regulado en el artículo 48.6 del Estatuto de los Trabajadores el empleado podrá solicitar el disfrute del permiso por maternidad a tiempo parcial, en cuyo caso la jornada realizada a tiempo parcial no podrá ser inferior al 50%. En el caso de parto, la madre no podrá hacer uso de esta modalidad de permiso a tiempo parcial durante las seis semanas inmediatas posteriores al mismo, que serán de descanso obligatorio. Este derecho no es acumulable con otras situaciones como lactancia, reducción de jornada o excedencia por motivos familiares. El trabajador sí podrá acogerse a lactancia, acumulación de lactancia, reducción de jornada o excedencia una vez finalizada la situación mencionada en el párrafo anterior.

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

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

#### 24.4 Permiso por paternidad y licencia por nacimiento de hijo/a:

El trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato establecida en el Estatuto de los Trabajadores para este supuesto.

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

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

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

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

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

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

#### 24.5 Excedencias:

En cualquier tipo de excedencia, la petición de reingreso deberá solicitarse al menos con 30 días de antelación, sin perjuicio de lo que específicamente se disponga en la ley. En las excedencias voluntarias previstas en el artículo 46.2 del Estatuto de los Trabajadores, el incumplimiento de la antelación mínima requerida comportará el cese definitivo en la empresa a todos los efectos.

Excedencia por cuidado de familiares.

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

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

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

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

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

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

#### 24.6 Permisos no retribuidos:

##### 24.6.1 Permiso no retribuido en caso de adopción internacional:

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

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

Este permiso será como máximo de un mes.

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

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

24.6.2 Permiso no retribuido por hospitalización o enfermedad grave del cónyuge, hijos, hijas o parientes hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad:

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

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

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

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

24.6.3 Permiso no retribuido por motivos personales:

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

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

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

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

24.7 Teletrabajo:

Se incorpora en el artículo 27 un acuerdo de implantación de teletrabajo, entendiendo las partes firmantes que la regulación de esta forma de trabajar supone una nueva medida de conciliación que los empleados que cumplan los requisitos establecidos podrán solicitar.

24.8 Equiparación de pareja de hecho a matrimonio:

Equiparación entre cónyuge y persona en convivencia de hecho a efectos de:

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

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

2. Sólo se concederá dicho permiso a las parejas constituidas a partir de la fecha firma del VI Acuerdo Marco.

- Beneficiario de Asistencia Sanitaria.
- Permiso por paternidad.
- Acumulación de lactancia.
- Licencia retribuida con ocasión de fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado.
- Traslados.

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

#### 24.9 Medidas de flexibilidad horaria y jornada:

- Flexibilidad horaria en situaciones de familiares con dependencia severa.

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

- Límite máximo: No podrá superarse el cómputo de diez horas diarias de trabajo efectivo.
- Límite mínimo: Deberán realizarse al menos seis horas diarias de trabajo efectivo.
- Presencia obligatoria: Franja horaria de 9:30 a 14:00.

Serán parte de este Plan de Igualdad las medidas contempladas en los artículos que tratan dichos asuntos en este Convenio.

#### 24.10 Principios del derecho a la desconexión fuera del tiempo de trabajo.

En el marco de una adecuada gestión del principio de conciliación de vida privada y vida profesional, la Mesa de Igualdad del Acuerdo Marco analizará en el seno de la empresa esta materia e identificará, en su caso, posibles buenas prácticas y recomendaciones acerca del uso de herramientas digitales de comunicación.

#### Artículo 25. *Protección a las víctimas de la violencia ejercida en el entorno familiar.*

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

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

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

- Apoyo psicológico: Asistencia, información y atención a la víctima, así como orientación familiar.
- Apoyo médico: Asistencias recomendadas, entre las que se encuentra la Psiquiátrica.
- Apoyo jurídico: Asistencia jurídica especializada para tramitar actuaciones encaminadas a la protección de las víctimas, tales como la orden de alejamiento, la atribución de la vivienda familiar, la custodia de hijos, la pensión de alimentos, la obtención de prestaciones o medidas de asistencia social, etc.
- Apoyo laboral ofreciendo la mayor flexibilidad en materia de horarios y jornada, disfrute de vacaciones, licencias y permisos retribuidos, suspensión o extinción de la relación laboral, excedencia o preferencia para ocupar vacantes que supongan movilidad geográfica, en las mismas condiciones que para el traslado por decisión de la Dirección de la Empresa, según se solicite y mientras sean precisos para su reincorporación normal al trabajo.

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 26. *Protocolo de prevención contra el acoso.*

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

El objetivo de este protocolo, es definir las pautas que permitan a las personas que trabajamos en el Grupo identificar una potencial situación de acoso moral, sexual o por razón de sexo, con el fin de solventar situaciones discriminatorias y minimizar sus consecuencias, garantizando los derechos de las personas.

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

##### 26.1 Contenido del protocolo de acoso.

###### 26.1.1 Declaración de principios.

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

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

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

###### 26.1.2 Definiciones.

###### 26.1.2.1 Acoso moral o psicológico (Mobbing).

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

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

#### 26.1.2.1.1 Tipos de acoso moral.

- Descendente Es el que se produce entre una persona con un cargo superior hacia otra con un cargo inferior en la estructura organizativa.
- Horizontal Es el que se produce entre personas del mismo nivel jerárquico.
- Ascendente Es el que se produce entre una persona con un cargo inferior hacia otra con un cargo superior.

#### 26.1.2.2 Acoso por razón de sexo.

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

#### 26.1.3 Medidas preventivas de acoso moral.

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

#### 26.1.4 Procedimiento de actuación.

##### 26.1.4.1 Procedimiento de denuncia.

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

La denuncia escrita se enviará por correo electrónico a [protocoloacoso@repsol.com](mailto:protocoloacoso@repsol.com), o por cualquier otro medio a través del cual quede constancia de su entrega, a la atención de cualquiera de las personas que integran el Comisión de investigación de Acoso, que la estudiará e investigará. La denuncia deberá contener la siguiente información: identificación de la persona potencial agresora, personas implicadas, tipo de conducta, fechas y lugares en los que se produjeron las conductas, posibles testigos y cualquier otra información que pueda resultar relevante.

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

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

##### 26.1.5 Procedimiento informal:

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

Los miembros de la Comisión de investigación se encargarán de entrevistarse con la persona afectada y podrá tener reuniones con el presunto agresor/a y/o, en los casos de extrema necesidad, con ambas partes, todo ello con la finalidad de conseguir el

esclarecimiento de la situación de acoso y alcanzar una solución aceptada por ambas partes.

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

#### 26.1.6 Procedimiento formal:

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

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

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

#### 26.1.7 Resultado de la instrucción y acciones:

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

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

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

#### 26.1.8 Seguimiento.

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

#### 26.2 Acción preventiva:

Se recoge en el Anexo I del IX Acuerdo Marco la Guía de Prevención de Conductas de Acoso elaborada por la Mesa Técnica de Igualdad.

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

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

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

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

#### Artículo 27. *Acuerdo de teletrabajo.*

##### 27.1 Antecedentes, objeto y condicionantes básicos del acuerdo:

Al amparo de lo previsto en el Acuerdo Marco Europeo en materia de teletrabajo el 16 de julio de 2002 e inspirado en sus principios, la Dirección de la Empresa y los sindicatos que ostentaban la condición de más representativos, CCOO y UGT, a propuesta de la Mesa Técnica de Igualdad del Grupo Repsol, firmaron el acuerdo de implantación progresiva de teletrabajo en fecha 8 de mayo de 2009.

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

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

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

##### 27.2 Definición, enfoque y modalidades:

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

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

Se definen 5 modalidades de teletrabajo:

1 día/semana.

2 días/semana.

3 días/semana.

20% de la jornada diaria en régimen de teletrabajo.

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

El empleado/empleada que decida participar, deberá consensuar con su superior jerárquico la modalidad en que va a desarrollar teletrabajo. Las solicitudes de teletrabajo deberán tramitarse conforme al procedimiento establecido por la Compañía.

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

### 27.3 Requisitos básicos para poder realizar teletrabajo:

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

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

- 2 Años de antigüedad en la compañía como mínimo.
- Estar en situación de alta y a jornada completa. No obstante lo anterior, todo trabajador acogido a la reducción de jornada por motivos familiares, tratamiento oncológico o enfermedad crónica, podrá acogerse al teletrabajo en cualquiera de sus modalidades, si bien en ningún caso el tiempo de presencia en oficina podrá ser inferior a las horas equivalentes a dos días a la semana en jornada completa.

Competencias:

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

- Habilidades informáticas suficientes para poder trabajar en remoto.
- Comportamientos: responsabilidad para la autogestión, disciplina y motivación.
- Adecuado desempeño sostenido en el tiempo.

C) Requisitos técnicos y espaciales.

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

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

### 27.4 Obligaciones y derechos de la persona que teletrabaja:

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

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

Además, la persona que teletrabaja deberá tener flexibilidad de cambio de los días/tardes aquí señaladas por otro/as en la misma semana, si ello fuera necesario por necesidad de servicio, o por asistencia a cursos de formación u otros. Lo señalado

anteriormente se entiende sin perjuicio de la obligación de la persona que teletrabaja de acudir a los locales del empleador o a aquellos otros centros de trabajo que el mismo mantenga abiertos y en los que su presencia sea requerida con la periodicidad que al efecto le sea exigida por el empleador, si ésta es necesaria para la adecuada prestación de sus servicios y coordinación y asignación de sus funciones y tareas, o para la evaluación de cumplimiento de tareas u objetivos por parte del empleador, en el modo en que se determine por el superior o por la Dirección de la Empresa.

#### 27.5 Otras cláusulas adicionales relativas al régimen de teletrabajo.

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

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

#### 27.6 Seguimiento de teletrabajo:

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

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

## CAPÍTULO VI

### Condiciones laborales

#### Artículo 28. *Pluriempleo.*

Se estima conveniente erradicar el pluriempleo, para lo cual y en este sentido, la Empresa no llevará a efecto contrataciones de trabajo a personas pluriempleadas que estén contratadas a jornada completa en otra empresa u otro tipo de entidad. Sí podrá hacerlo, sin embargo, cuando dicha contratación se efectúe en jornada de trabajo a tiempo parcial, siempre que en conjunto no superen la jornada ordinaria de trabajo.

La Empresa no facilitará horarios diferentes a los vigentes que posibiliten el pluriempleo.

#### Artículo 29. *Prestación complementaria en situación de Incapacidad Temporal.*

En caso de ausencia al trabajo, justificada y con aviso a la Empresa, por enfermedad común o accidente no laboral, y cuando, una vez transcurrido el tiempo marcado por la

Ley, el trabajador se encuentre en situación de incapacidad temporal, percibirá el suplemento de la empresa necesario para alcanzar el 100 por 100 de su salario de entrada, básico o desarrollo, complemento personal, y, en su caso, prima de mando y de horario.

El trabajador en situación de baja por incapacidad temporal deberá aportar el correspondiente parte de baja de la Seguridad Social, siempre que la baja se prolongue más de tres días.

Además, en los casos en que la empresa lo estime conveniente, podrá tomar aquellas otras medidas que considere procedentes para la comprobación de la enfermedad en cualquier momento.

#### Artículo 30. *Jubilación.*

Se estará a lo que determine la normativa en cada momento.

### CAPÍTULO VII

#### Movilidad interempresas

#### Artículo 31. *Movilidad interempresas en el grupo Repsol.*

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

La movilidad entre empresas del Grupo Repsol podrá ser:

Definitiva.

Temporal.

##### 31.1 Movilidad definitiva.

Carácter de la asignación:

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

Condiciones:

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

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

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

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

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

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

## Garantías:

Suspensión de la relación jurídico-laboral en la empresa de procedencia, durante dos años, con garantía de retorno, durante los mismos, en caso de: disolución de la empresa, despido colectivo, o extinción del contrato por la causa objetiva del artículo 52.C del Estatuto de los Trabajadores, en la empresa de destino.

Se exceptúa de lo anterior al supuesto de despido colectivo cuando el criterio de designación de los trabajadores afectados haya sido establecido en función de la edad.

## 31.2 Movilidad temporal.

Naturaleza: Comisión de servicios.

## Supuestos:

Para:

- Proyectos.
- Atender actividades coyunturales.
- Cobertura provisional de puestos de trabajo.
- Servicios comunes para el conjunto de Empresas del Grupo, cubiertos con personal procedente de las mismas.
- En su caso y durante la vigencia de las medidas excepcionales necesarias para afrontar los cambios en la previsión del volumen de empleo en el Grupo anunciado por la empresa (2016-2018), para asignación de excedentes hasta que puedan ser recolocados definitivamente en la empresa de origen.

## Requisitos:

No existe personal disponible del Grupo Profesional de la actividad/ puesto, en la empresa de destino.

Existe personal disponible del Grupo Profesional de la actividad/ puesto, en otra empresa del Grupo.

Carácter: Será forzosa para el trabajador.

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

## Condiciones:

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

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

## 31.3 Cobertura de vacantes con movilidad geográfica.

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

## Gastos de traslado.

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

Prestación por traslado.

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

Trabajador: 11.057,18 €.

Cónyuge o pareja de hecho: 3.317,10 €.

Hijo: 1.658,56 €.

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

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

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

Ayuda de vivienda:

El trabajador podrá elegir una de las dos opciones siguientes:

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

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

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

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

Crédito Puente:

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

La cuantía máxima de dicho crédito será el 70% del valor de tasación de la vivienda, sin que pueda exceder de 55.094,50 €.

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

Licencia por traslado:

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

Los importes recogidos en este apartado lo son con valor 2017. Esta revisión no resultará de aplicación a las ayudas ya concedidas, sino única y exclusivamente a los efectos de determinar el importe fijo correspondiente para aquellos trabajadores que resulten afectados en años posteriores.

## CAPÍTULO VIII

### Beneficios sociales

#### Artículo 32. *Prestaciones complementarias de la Seguridad Social.*

La citada materia se regula conforme a lo dispuesto en las especificaciones del reglamento del Plan de Pensiones de Repsol Exploración, S.A.

#### Artículo 33. *Ayuda sanitaria.*

1. Todos los empleados y los familiares que a continuación se indican tendrán derecho a estar afiliados, a opción del empleado, al Servicio de Asistencia Sanitaria de I.N.I. (SAS) (cubierta actualmente por ADESLAS) o a SANITAS.

Los límites y alcance de este servicio médico serán los establecidos por los respectivos reglamentos del SAS o SANITAS según la opción que el empleado haya tomado. Como excepción a este principio, la empresa abonará a los empleados afiliados a SANITAS el 20 por 100 del coste de los medicamentos recetados por médicos de dicha Sociedad. Si dicho porcentaje fuera variado por el SAS, se aplicará el nuevo automáticamente para los afiliados a SANITAS.

El importe de los vales de asistencia médica del SAS será a cargo de la empresa.

Los familiares que tienen derecho a este servicio son aquellos en quienes concurren los dos requisitos siguientes:

a) Grado de parentesco:

– Cónyuge o persona en convivencia de hecho si existiera justificación documental. Se entenderá por justificación documental la acreditación del registro público correspondiente.

– Hijos menores de 26 años.

– Ascendientes consanguíneos o afines, mayores de sesenta y cinco años.

– La viuda o viudo, madre o padre del titular o de su cónyuge o pareja de hecho.

– Hermanos menores de dieciocho años, del titular o de su cónyuge o pareja de hecho, huérfanos de padre y madre.

Los familiares indicados podrán ser beneficiarios, cualquiera que sea su edad, siempre que se encuentren incapacitados de una manera total y permanente para el trabajo.

b) Convivencia en el domicilio del titular.

Corresponderá al empleado la prueba de que los familiares indicados reúnan estos requisitos necesarios.

El importe de las cuotas de afiliación al SAS o Sanitas corre por entero a cargo de la empresa.

2. Para el trabajador que padezca una dependencia toxicológica, la empresa, con el fin de colaborar en el proceso de desintoxicación, excepcionalmente podrá estudiar la concesión de la ayuda que estime oportuna en base a: informes médicos, coste para el empleado del tratamiento, necesidades de tiempo para efectuarlo y situación económica del trabajador.

3. Los empleados que se jubilen a partir de la entrada en vigor del Convenio, podrán continuar en el servicio médico que la empresa tenga concertado para este colectivo, siendo el importe de este servicio a su cargo y por su cuenta.

#### Artículo 34. *Subvención Comida.*

La cuantía de esta subvención se fija en 11,73 € por día efectivo de trabajo con jornada laboral de mañana y tarde. La citada subvención estará afectada por los incrementos salariales pactados durante la vigencia del Convenio colectivo.

Alternativamente, y a opción del trabajador, éste podrá sustituir por períodos anuales completos, coincidiendo con el año natural, el cobro de la anterior subvención por la percepción de un ticket comida con valor de 11 €/unidad. La diferencia entre la subvención y el ticket comida se cobrará en nómina.

Si se produjeran cambios en la legislación fiscal se actualizará el valor del ticket comida reduciendo, en su caso, la parte a cobrar en nómina.

Esta ayuda no se percibirá cuando el empleado esté de vacaciones, reciba algún tipo de dieta, sea baja por enfermedad o disfrute de un permiso retribuido.

Durante la jornada de verano o viernes, reciben la subvención comida los empleados que desde su primer fichaje del día al último sumen un tiempo mínimo de ocho horas, sin perjuicio del tiempo de salida para comida.

#### Artículo 35. *Préstamos.*

##### 35.1 Préstamo sin intereses.

Los empleados con una antigüedad en la empresa de al menos un año, podrán solicitar un préstamo sin interés por un importe de hasta cinco mensualidades brutas de salario base (en adelante SB) y que en ningún caso podrá exceder de 12.500 euros, y con un plazo de amortización de hasta sesenta mensualidades, con arreglo al siguiente escalado:

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

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

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

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

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

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

#### 35.2 Bonificación de intereses de los créditos hipotecarios.

Se establece una subvención de intereses por préstamo hipotecario por adquisición de 1.<sup>a</sup> vivienda en las siguientes condiciones:

- Tope máximo sobre el que se aplicará la subvención: hasta 69.000 € a 10 años.
- Intereses subvencionados: 20% de la cuota de interés fijados en el momento en que se concede la subvención.
- Si el importe del préstamo fuera inferior al tope máximo, la bonificación se calculará sobre el importe y plazos pendientes del préstamo.

#### Artículo 36. *Grupo de Empresa.*

La Empresa facilitará, en la medida de lo posible, cualquier necesidad que se derive de sus funciones, tales como lugar donde poder celebrar sus reuniones, archivos para su documentación, etc.

La subvención para el funcionamiento del Grupo de Empresa se establece en 47,97 € por empleado y año.

#### Artículo 37. *Aparcamiento.*

Todos los empleados que presten sus servicios en la oficina de Madrid podrán utilizar el aparcamiento allí instalado, mientras existan plazas disponibles.

#### Artículo 38. *Ayuda de estudios para empleados.*

Se acuerda aplicar el beneficio de ayuda estudios para empleados a todos los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del IX Acuerdo Marco.

Las partes acuerdan un sistema unificado de ayuda estudios para empleados con contrato indefinido que pertenezcan a las empresas incluidas en el ámbito de este acuerdo.

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

- Estudios Universitarios Superiores: Grado, Doble Grado o Máster en estudios oficiales acreditados por el Ministerio de Educación Español.
- Idiomas: inglés, francés, alemán o portugués en centros nacionales de la Escuela Oficial de Idiomas, o en otros centros a partir del nivel B1.
- Formación Profesional Superior, en centros. que tengan reconocida la competencia para emitir una titulación oficial homologada

La compañía se compromete a un máximo de participantes anual según el Programa Ayuda Estudios de hasta: Programa Estudios Universitarios: 46 trabajadores (tras la consolidación del nuevo modelo, al séptimo año se estima una participación potencial de hasta 322 empleados simultáneamente).

– Programa Idiomas: 50 trabajadores (tras la consolidación del nuevo modelo, al segundo año se estima una participación potencial de hasta 100 empleados simultáneamente).

– Programa F.P. Superior: 10 trabajadores (tras la consolidación del nuevo modelo, al tercer año se estima una participación potencial de hasta 30 empleados simultáneamente).

La ayuda tendrá los siguientes importes:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## CAPÍTULO IX

### Prevención de riesgos laborales

#### Artículo 39. *Principios generales.*

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

A tal efecto, se llega a los siguientes acuerdos:

1. Se aplicará el «Procedimiento de Evaluación de Riesgos del Grupo Repsol» actualmente en vigor, a los nuevos centros o instalaciones de la empresa, procediéndose también a la actualización de las evaluaciones existentes cuando cambien las condiciones de trabajo.

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

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

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

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

a) Formación del personal de empresas contratistas.

Las empresas del Grupo definirán los mínimos de formación en materia de seguridad del personal de las empresas contratistas.

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

b) Información de riesgos a los contratistas.

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

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

c) Planificación de seguridad por los contratistas.

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

d) Medidas de Coordinación.

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

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

– La celebración de reuniones periódicas entre las empresas concurrentes.

– La impartición de instrucciones.

- El establecimiento conjunto de medidas específicas de prevención de los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las empresas concurrentes o de procedimientos o protocolos de actuación.
- La presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos de las empresas concurrentes.
- La designación de una o más personas encargadas de la coordinación de las actividades preventivas.

e) Vigilancia y Control.

Los contratistas deberán comunicar a Repsol sus datos de accidentabilidad y los informes de investigación de los accidentes con baja.

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

Artículo 40. *Seguridad y Salud Laboral.*

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

La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y éstas 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:

40.1 De la acción preventiva.

La acción preventiva estará inspirada en los siguientes principios:

- Evitar y combatir los riesgos en su origen.
- Evaluar aquellos que no se puedan evitar.
- Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro, utilizándose los equipos de protección individual solo cuando no sea posible evitar los riesgos actuando sobre sus causas.
- Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- Planificar la prevención.
- Adaptar el trabajo a la persona en especial en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo.

40.2. Planificación de la prevención.

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

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

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

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

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

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

#### 40.3 Evaluación de riesgos.

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

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

Si el resultado de la valoración fuera «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 y Salud en el Trabajo, O.A., M.P.

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

#### 40.4 Protección a la maternidad.

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

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

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

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas anteriores, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a puesto no

correspondiente a su grupo o grupo profesional equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

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

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.

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

Este grupo de trabajo deberá presentar a la CSS un informe indicando los progresos realizados.

#### 40.5 Protección a los menores.

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

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

#### 40.6 Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos

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

#### 40.7. Vigilancia de la salud de los trabajadores.

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

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

Se llevará a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad, la dignidad del trabajador y la confidencialidad de toda información relacionada con su estado de salud.

Los datos relativos a la vigilancia de la salud serán puestos en conocimiento del trabajador y no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en su perjuicio.

Se llevará a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

Los reconocimientos médicos serán a cargo de la empresa.

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

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

#### Artículo 41. *Información, consulta y participación.*

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

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

1. La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.

2. La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la designación de los trabajadores encargados de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo. En este último caso se estará a lo previsto en el artículo 1.4 del Real Decreto 604/2006.

3. La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.

4. El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.

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

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

En caso de accidente muy grave el Presidente del Comité de Seguridad y Salud del IX Acuerdo Marco deberá informar del mismo a los coordinadores de Seguridad y salud integrantes de dicha Comisión.

#### Artículo 42. *Delegados de Prevención.*

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

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

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

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

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

a) Competencias y facultades.

1. Son competencias de los Delegados de Prevención:

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

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

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

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

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

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

d) Recibir del empresario las informaciones obtenidas por éste procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la

empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 40 de L.P.R.L en materia de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

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

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

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

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

4. La decisión negativa del empresario a la adopción de las medidas propuestas por el Delegado de Prevención a tenor de lo dispuesto en el punto 6 del apartado b) de este artículo deberá ser motivada.

b) Crédito horario.

Será de aplicación a los Delegados de Prevención lo previsto en el artículo 37 de la Ley de Prevención 31/1995. Lo previsto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores en materia de garantías será de aplicación a los Delegados de Prevención en su condición de representantes de los trabajadores. El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de las funciones previstas en la Ley de Prevención 31/95 será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e) del citado artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

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

#### Artículo 43. *Comité de seguridad y salud.*

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

Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en todos los centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores. En cuanto a la constitución del Comité de Seguridad y Salud del centro de trabajo de Méndez Álvaro, se estará a lo dispuesto en el artículo 44.

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

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

debatan en este órgano y técnicos en prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

La dirección de la empresa aportará los recursos, humanos y materiales, necesarios tanto para la elaboración de las actas, así como para la preparación y circulación de la información necesaria para las reuniones del Comité, y todas aquellas que 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.

#### 43.1 Competencias del Comité de Seguridad y Salud.

Sin perjuicio de lo establecido en la Ley, son competencias del Comité de Seguridad y Salud:

1. Aprobar sus normas de funcionamiento interno, teniendo en cuenta los criterios generales contenidos en el «Reglamento de funcionamiento de los Comités de Seguridad y Salud de Repsol», que se adjunta como Disposición Adicional 2.ª del VII Acuerdo Marco.

2. 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.

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

#### 43.2 Facultades del Comité de Seguridad y Salud.

El Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:

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

2. Conocer 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 de la Empresa / Centro de trabajo.

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

#### Artículo 44. *Comité de Seguridad y Salud Laboral de Méndez Álvaro.*

El Comité de Seguridad y Salud único del Campus de Méndez Álvaro como centro de trabajo único, comprende a la totalidad de trabajadores de las distintas empresas del Grupo Repsol en él ubicados, a efectos de la designación de los Delegados de

Prevención y de la constitución del Comité de Seguridad y Salud. Este Comité de Seguridad y Salud estará compuesto por catorce miembros, designados por la Empresa, y el mismo número de Delegados de Prevención nombrados por la representación sindical de acuerdo a la siguiente regla:

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

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

#### Artículo 45. *Formación en materia de Prevención.*

##### 45.1 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 evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

##### 45.2 De los Delegados de Prevención.

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

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

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

#### Artículo 46. *Medioambiente.*

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

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

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

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

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

3. Cada uno de los sindicatos integrantes de la Comisión Negociadora del IX Acuerdo Marco podrá designar un Delegado de Medioambiente de entre los Delegados de Prevención, para las empresas del Grupo Repsol en España de acuerdo a lo siguiente:

- Repsol Química: 1 de ámbito nacional.
- Repsol Petróleo: 1 de ámbito nacional.
- Repsol, S.A.: 1 en el CTR (Móstoles) y 1 en el Campus de Méndez Álvaro (Madrid).
- Rlesa: 1 de ámbito nacional.
- Campsared: 1 de ámbito nacional.
- Repsol Butano: 1 de ámbito nacional.
- Ripsa: 1 para todas sus plataformas.
- Polidux: Sólo uno de los actuales Delegados de Prevención podrá asumir las competencias de Delegado de Medioambiente.

Estos Delegados de Medioambiente tendrán asignadas las siguientes competencias:

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

Para poder desarrollar las funciones y competencias asignadas, los Delegados de Medioambiente designados recibirán una formación de 20 horas en materia medioambiental, durante la vigencia del IX Acuerdo Marco.

#### Artículo 47. *Comité HSE.*

Con ocasión del traslado a Campus de Méndez Álvaro en Madrid desapareció el comité de Seguridad y Salud de Repsol Exploración, quedando integrado en el de Campus. Las competencias no transferidas a éste son asumidas por el Comité de HSE de Repsol Exploración.

El Comité de HSE se reunirá periódicamente. La Dirección de la empresa informará de las actuaciones de esta en materia de Security y HSE que afecten a empleados de Repsol Exploración, S.A.

Este Comité abarcará a modo de ejemplo a los trabajadores de Repsol Exploración que son enviados a trabajos de campo, o destinados en otros países pero que no son expatriados, así como a aquellos que se encuentren ubicados en centros de trabajo de Madrid distintos al Campus de Méndez Álvaro y no sean competencias transferidas al de Campus.

## CAPÍTULO X

**Ingresos, promociones, desarrollo profesional, formación de personal**Artículo 48. *Cobertura de vacantes.*

Cobertura de vacantes:

Adicionalmente a lo establecido en el artículo 23 del IX Acuerdo Marco, los procesos de selección para la cobertura de vacantes, ya sea de nuevo ingreso, o bien, promociones a distinto grupo profesional, y las acciones de desarrollo profesional deben estar enmarcados en una política de planificación de necesidades y de desarrollo de los Recursos Humanos.

Los procesos de selección son un instrumento para buscar la persona más idónea y adecuada para el puesto.

En los procesos de selección se valorará competencia técnica, conocimientos, aptitudes y motivaciones y como principio general, se agotarán los mecanismos internos de cobertura del Grupo, antes de cubrir plazas mediante oferta pública al exterior.

La Dirección de la Empresa podrá asignar a una vacante por nueva creación, rotación o baja del titular a cualquier trabajador, dentro de su Grupo Profesional o Grupo Profesional Equivalente con las limitaciones derivadas de las titulaciones académicas y profesionales específicas exigidas para ejercer la prestación laboral.

Las plazas vacantes o los nuevos puestos que no sean cubiertos por movilidad funcional se ofertarán por el siguiente orden de preferencia:

- Personal fijo.
- Personal fijo de las Empresas del Grupo.
- Personal eventual, seleccionado por el proceso de este acuerdo sucesivamente.
- Mercado externo.

La gestión del proceso la realizará la Dirección de Personas y Organización, que podrá solicitar la colaboración al responsable de la unidad organizativa.

Se constituirá una Comisión Paritaria de Selección integrada por un máximo de tres representantes de cada una de las partes firmantes de este Convenio, que se reunirá de manera trimestral, y en la que la Dirección de la empresa informará sobre:

- 1) Número de vacantes planificadas y las que serán objeto de publicación para cobertura interna.
- 2) Los procesos de asignación en curso.
- 3) Los perfiles de los puestos.
- 4) Las competencias requeridas.

Una vez efectuado el proceso de asignación descrito, las plazas vacantes o los nuevos puestos serán cubiertos por la persona que la Dirección de la Empresa considere más idónea, informando en la siguiente reunión a la Comisión del resultado final (candidatos presentados y seleccionados). Durante todo el proceso se velará por el respeto del principio de confidencialidad.

Artículo 49. *Desarrollo profesional.*

Mediante las acciones de desarrollo profesional, los trabajadores podrán alcanzar un desempeño superior al básico requerido para las funciones y tareas que realicen.

El desarrollo profesional y como consecuencia de éste, la promoción económica se adecuará a programas de capacitación y desarrollo, cuya puesta en marcha dependerá de las necesidades organizativas de la Empresa, en aras a la consecución de una mayor cualificación y competitividad, teniendo en cuenta las disponibilidades presupuestarias.

Los efectos económicos asignados por evaluación de desempeño estarán sujetos a la dotación económica para DCP en convenio colectivo. Para este Convenio, la dotación económica queda establecida en 20.000 € anuales.

Se crea una Comisión Mixta compuesta por un máximo de cuatro representantes de la Dirección y el mismo número por parte de los sindicatos firmantes del convenio (con un mínimo de dos miembros). Dentro de esta Comisión se establecerán los criterios de reparto, debiendo conocer con carácter previo a su lanzamiento, el sistema de evaluación Corporativo, resultados, etc. Corresponderá siempre a la Empresa la asignación económica.

El sistema de desarrollo profesional tiene como objetivo favorecer la promoción profesional y la motivación personal y laboral, y se podrá articular mediante:

- Acciones específicas que pretendan la consecución de un desempeño óptimo de la prestación de cada grupo profesional.
- Desarrollo profesional a través de la especialización y perfeccionamiento del propio trabajador, basado en la progresiva adquisición de conocimientos y en mayores grados de responsabilidad y autonomía en el desempeño del trabajo.

Instrumento necesario de control de la adecuación del sistema de desarrollo profesional a los objetivos perseguidos será la evaluación del desempeño que se articulará del siguiente modo:

- Será realizada por el superior jerárquico, arbitrándose los procedimientos que permitan la aplicación objetiva de los instrumentos de medida.
- Las evaluaciones serán contrastadas y analizadas con los interesados.

#### Artículo 50. *Formación de personal.*

La formación constituye uno de los ejes estratégicos en materia de gestión de personas en las empresas del Grupo Repsol y, por tanto, uno de sus objetivos prioritarios.

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

Para promover el incremento de cualificación de los empleados, se potenciará en los planes de formación de las empresas:

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

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

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

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 y del negocio. Se tendrán en cuenta, asimismo, las aportaciones de los representantes de los trabajadores, de acuerdo a lo previsto, en cada caso, en los convenios de empresa o 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.

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 para la Formación en el empleo.

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

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

#### 50.1 Participación sindical.

Se garantiza la participación sindical en los planes de formación de las empresas, la cual se realizará a través de la Comisión de Formación u órgano establecido en el Convenio colectivo, cuyas funciones en esta materia son:

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

También será función de la Comisión paritaria del Convenio colectivo dirimir las posibles discrepancias a que dé lugar el proceso de participación en el ámbito de la empresa.

#### 50.2 Permisos Individuales de formación.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio podrán solicitar permisos individuales de formación en los términos previstos por el Acuerdo Nacional de

Formación Continua vigente. De estas solicitudes se dará conocimiento a la Comisión de Formación de la Empresa u órgano equivalente.

### 50.3 Formación del Personal Disponible.

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

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

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

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

## CAPÍTULO XI

### Acción representativa y sindical y disposiciones generales

#### Acción representativa

#### Artículo 51. *Comité de Empresa de Centro de Trabajo.*

El Comité de Empresa de Centro de Trabajo es el órgano representativo de todos los trabajadores del mismo y tendrá, además de las facultades que se le otorgan en el articulado del Convenio, las competencias que le asigna la legislación vigente.

Los componentes del Comité de la misma candidatura podrán acumular las horas mensuales no consumidas por alguno de sus miembros. No se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que se produzca durante el período de negociación del Convenio colectivo de los representantes del personal que formen parte de la Comisión negociadora, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales, a través de las cuales transcurran tales negociaciones.

Tampoco se computarán, dentro del máximo legal de horas, las utilizadas en reuniones y actuaciones que se celebren a petición de la Dirección de la Empresa.

Los miembros del Comité de Empresa, para ausentarse de su puesto de trabajo en uso de su crédito de horas mensuales, deberán comunicarlo al superior jerárquico correspondiente con una antelación mínima de veinticuatro horas, o de cuarenta y ocho horas cuando el trabajador estuviera en un régimen de trabajo a turno, con indicación del período aproximado de tiempo que estime va a durar dicha ausencia. Se exceptúa del plazo establecido para realizar la comunicación previa la actividad de representación que sea debida a asuntos de carácter imprevisto y urgente, existiendo la obligación, en todo caso, de comunicación previa al superior jerárquico correspondiente.

Se establece el siguiente sistema de cómputo, comunicación y control de las horas de representación, del crédito de horas mensuales de los miembros del Comité de Empresa:

- El Comité de Empresa comunicará al Departamento de Relaciones Laborales, y, en su defecto, a la Jefatura de la Base o a quien ésta delegue, la previsión mensual de las horas de representación que utilizará cada miembro del Comité.
- Comunicación previa a la realización de las horas de representación en la forma indicada en el párrafo 5.º de este artículo.
- Comunicación mediante el correspondiente parte al final de cada incidencia, en el que se indique el comienzo y el fin de la misma. Este parte se entregará al superior

jerárquico, quien, una vez firmado, lo enviará al Departamento de Relaciones Laborales o a la Jefatura de la Base, en su caso.

## Acción sindical

### Artículo 52. *Del ejercicio de la Acción Sindical.*

1. Los trabajadores afiliados a un Sindicato podrán, en el ámbito de la Empresa o Centro de Trabajo:

a) Constituir Secciones Sindicales, de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato.

b) Celebrar reuniones, previa notificación a la Dirección de la Empresa; recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa.

c) Recibir la información que le remita su Sindicato.

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

a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a su disposición un Tablón de Anuncios que deberá situarse en el Centro de Trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.

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

c) A la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellos Centros de Trabajo con más de 150 trabajadores.

d) Se reconoce el derecho a la acumulación de horas sindicales. Los representantes sindicales con crédito de horas sindicales podrán trasladar las mismas a los miembros de su ejecutiva estatal, así como a los portavoces sindicales de los distintos centros, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

### Artículo 53. *Delegado Sindical.*

Las Centrales Sindicales o Sindicatos con Secciones Sindicales reconocidas según el artículo anterior, que tengan más del 10 por 100 de los representantes unitarios del personal a nivel de Empresa, podrán designar un Delegado Sindical, quien ostentará la representación de la Central o Sindicato que le designó dentro de la Compañía.

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

1. Representar y defender los intereses del Sindicato a que pertenezca y servir de instrumento de comunicación entre la Central o Sindicato y la Dirección de la Empresa.

2. Podrá asistir a las reuniones de los órganos paritarios de Seguridad y Salud Laboral, Comisión Paritaria del Convenio, Comisiones negociadoras de los convenios, y cuantas Comisiones Paritarias se establezcan en el Convenio colectivo, con voz pero sin voto, así como a aquellas reuniones que convoque la Empresa con carácter general.

3. Poseerá las mismas garantías, derechos y obligaciones reconocidas 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 Compañía en las mismas circunstancias que los citados Comités.

4. Será informado y oído por la Compañía con carácter previo:

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

b) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslados 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.

5. A fin de que pueda realizar adecuadamente sus funciones tendrá la siguiente situación:

a) Tendrá derecho a la acumulación del crédito de horas sindicales que correspondan a los representantes del personal o Secciones Sindicales.

b) Se negociará una bolsa para hacer frente a los gastos de locomoción en los viajes que realice en el desempeño de su cargo.

c) El Delegado Sindical podrá delegar su presencia en los delegados o portavoces sindicales de los distintos centros en las reuniones o convocatorias de la empresa.

#### Artículo 54. *Cuota Sindical.*

A requerimiento de los Sindicatos, la Empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores, con autorización escrita de éstos, el importe de la cuota sindical correspondiente, que se ingresará en la cuenta corriente que designe el Sindicato.

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

## CAPÍTULO XII

### Disposiciones varias

#### Artículo 55. *Disposiciones generales sobre empleo.*

##### 55.1 Garantía de estabilidad en el empleo.

Las partes firmantes de este convenio colectivo acuerdan la garantía de estabilidad en el empleo de las trabajadoras y trabajadores en la compañía. Ello supone el compromiso de utilización de mecanismos no traumáticos en la consecución del objetivo de adaptación de plantillas en el conjunto de la compañía.

En lo referente a análisis de plantillas objetivo se estará a lo establecido en el Artículo 21 del IX Acuerdo Marco del Grupo Repsol.

##### 55.2 Contratos de servicios.

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

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

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

La dirección de la empresa proporcionará trimestralmente a los representantes de los trabajadores de Repsol Exploración información completa sobre los contratos que realice y particularmente sobre:

– Objeto de contrata.

– Detalles de las contrata: Nombres de los contratistas, fecha de inicio del servicio, duración, actividades desarrolladas por el contratista, número y detalle de personas asignadas a las mismas, y lugar donde prestan el servicio.

– Actividades desarrolladas por el contratista.

– La situación de los trabajadores de la contrata en la Seguridad Social. En esta materia, la Empresa garantizará el cumplimiento de sus obligaciones en relación con sus contratistas.

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

#### 55.3 Empresas de Trabajo Temporal.

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

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

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

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

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

#### 55.4 Contratación temporal.

##### 55.4.1 Contrato de interinidad.

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

##### 55.4.2 Contratos de formación y aprendizaje.

El contrato de formación y aprendizaje tendrá como objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el adecuado desempeño de un oficio o de un puesto de trabajo de los enumerados en la Disposición Adicional 1.<sup>a</sup> del IX Acuerdo Marco.

Este contrato se podrá celebrar con trabajadores que hayan cumplido los dieciocho años de edad y menores de la edad máxima legalmente prevista para esta modalidad de contrato.

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

## CAPÍTULO XIII

### Infracciones y sanciones

#### Artículo 56. *Facultad disciplinaria.*

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones establecidas en el presente capítulo.

##### 56.1 Graduación de las faltas.

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

##### 56.2 Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las acciones u omisiones siguientes:

- a) Hasta tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en la entrada y/o en la salida, sin la debida justificación, cometidas durante un período de treinta días, si la ausencia es superior a 10 minutos e inferior a 30.
- b) Faltar al trabajo un día en un periodo de treinta sin causa justificada. A estos efectos, tendrá la consideración de falta de asistencia el retraso injustificado superior a 30 minutos.
- c) No cursar en tiempo oportuno, el documento correspondiente, cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado. De resultar perjuicio económico para la Compañía, podrá calificarse como falta grave.
- d) No atender al público con la corrección y diligencia debidas
- e) No comunicar a la Dirección de la Empresa la residencia y domicilio, así como los cambios en los mismos.
- f) Pequeños descuidos en la conservación del material o utillaje.
- g) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada y sin notificación al inmediato superior, aun cuando sea por breve tiempo. Si dicho abandono implicara riesgo de perjuicio de consideración a la Empresa o de accidente o constituyera un quebranto de la disciplina. Podrá ser considerada como grave o muy grave.
- h) No asistir a los reconocimientos médicos obligatorios o a aquellos otros para los que se fuera requerido por el Servicio Médico como consecuencia de procesos de incapacidad temporal.
- i) Fumar en los lugares no expresamente autorizados por la Compañía de acuerdo con la legislación vigente, salvo lo previsto en las faltas muy graves.
- j) La no asistencia a un curso de seguridad en la fecha programada sin justificación, así como la no asistencia a las prácticas contra incendios cuando estas sean obligatorias para los empleados.
- k) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la compañía. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrá considerarse falta grave o muy grave.

## 56.3 Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las acciones u omisiones siguientes:

- a) Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en la entrada y/o en la salida, sin la debida justificación, cometidas durante un periodo de un mes, si la ausencia es superior a 10 minutos e inferior a 30.
- b) Faltar dos días al trabajo en un período de treinta sin causa justificada. A estos efectos, tendrá la consideración de falta de asistencia el retraso injustificado superior a 30 minutos.
- c) No comunicar, con la puntualidad debida, los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social, a la Hacienda Pública, al Plan de Pensiones o tener cualquier repercusión económica. La falta maliciosa en estos datos se considerará como falta muy grave.
- d) Entregarse a juegos, distracciones o dormir durante la jornada de trabajo. Si la falta se cometiera en un puesto de responsabilidad podrá calificarse como muy grave.
- e) La desobediencia a las instrucciones empresariales impartidas en materia de trabajo o el incumplimiento de las normas y procedimientos internos de la Compañía. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina, o de ello se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá calificarse como falta muy grave.
- f) El engaño o simulación para obtener un permiso, así como la simulación de enfermedad o accidente.
- g) Simular la presencia de otro trabajador, firmar o fichar por él.
- h) La realización de un fichaje de forma que se compute como de trabajo cualquier período de tiempo no trabajado realmente.
- i) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- j) La imprudencia en el trabajo. Si implicase riesgo de accidente para las personas o las instalaciones, podrá calificarse como falta muy grave
- k) Realizar, sin el oportuno permiso y en más de una ocasión, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas o materiales de la Empresa. En aquellos supuestos en que se produzca de manera habitual, o de reincidencia, así como en aquellos casos en que los trabajos realizados consistan en una actividad en competencia con la Compañía, tendrán la consideración de falta muy grave.
- l) La embriaguez o toxicomanía durante el trabajo. Si de ello se derivara peligro para las personas o instalaciones podrá calificarse falta muy grave.
- m) La reincidencia en faltas leves, excluida la de puntualidad, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de los tres meses siguientes a la sanción anterior.
- n) El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas, sin haber solicitado autorización en aquellos casos en que el trabajador venga obligado a ello. En todo caso, los trabajos realizados por cualquier trabajador que consistan en una actividad en competencia con la Compañía, tendrán la consideración de falta muy grave.
- o) No presentar a la Dirección de la Compañía en el plazo establecido para el cumplimiento de esta obligación, los partes de baja correspondientes cuando se falte al trabajo por incapacidad temporal. A tal fin será válida la presentación por vía telemática o por cualquier otro medio que permita acreditar la situación, sin perjuicio de la obligación del trabajador de entregar posteriormente el documento oficial.
- p) El incumplimiento o vulneración de la Norma de Ética y Conducta. En atención a la gravedad de la falta ésta podrá calificarse como muy grave.
- q) La no utilización de los medios o materiales de prevención de riesgos de accidentes de trabajo facilitados por la empresa. Si ello implicara riesgo grave para la salud o integridad física del empleado, de terceros, o para los bienes propiedad de la empresa o de terceros podrá ser considerada como muy grave.
- r) La no comunicación a la Dirección de la empresa de la retirada del permiso de conducción cuando este fuera necesario para el desempeño del puesto de trabajo.
- s) El uso abusivo, no autorizado y con carácter personal de las herramientas, incluidas las informáticas (equipos informáticos, internet, correo electrónico, etc.) de la

Empresa, dentro o fuera de la jornada laboral. En todo caso se considerará muy grave el uso de las mismas para el visionado o almacenamiento de material pornográfico, de abuso de menores, terrorista y belicista. Asimismo, tendrá la consideración de falta muy grave el uso de claves ajenas para el acceso a cualquier equipo informático, red, fichero, archivo o documentación.

#### 56.4 Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las acciones u omisiones siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

j) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

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

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

m) Introducir en el Centro de Trabajo armas de cualquier clase.

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

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

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

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

r) La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la Compañía, o por cualquier otra clase de hechos que pudieran implicar para ésta desconfianza respecto a su autor y, en todo caso, las de duración superior a seis años dictadas por los tribunales de justicia.

#### Artículo 57. Sanciones.

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

Por faltas leves:

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

Por faltas graves:

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

Por faltas muy graves:

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

#### Artículo 58. Procedimiento.

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 59. Prescripción.

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

## CAPÍTULO XIV

**Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales**

Artículo 60. *Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales.*

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

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

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

Los conflictos laborales que se susciten en un solo centro de trabajo, o en varios centros de trabajo radicados en una sola Comunidad Autónoma, quedarán sometidos al procedimiento de resolución extrajudicial que se regula en los artículos restantes del presente Título, sin perjuicio de lo dispuesto en el IX Acuerdo Marco sobre intervención previa de las Comisiones Paritarias de Empresa y de su Comisión de Seguimiento.

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

Artículo 61. *Procedimientos de solución extrajudicial de conflictos laborales.*

Se establecen los siguientes procedimientos:

- A) Intervención de la Comisión Paritaria de Interpretación y Seguimiento del presente Convenio
- B) Intervención de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Marco.
- C) Mediación.
- D) Arbitraje.

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

Artículo 62. *Procedimientos.*

- A) Intervención previa de las Comisiones Paritarias de 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 de Seguimiento. No obstante, los únicos procedimientos de mediación y arbitraje válidos son los previstos en el presente título.

B) Funciones de solución extrajudicial de conflictos laborales de la Comisión de Seguimiento del IX Acuerdo Marco.

El estudio y debate de la cuestión en conflicto por parte de la Comisión de Seguimiento del IX 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, incluidas 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, que será de setenta y dos horas, y en el supuesto de discrepancia durante el periodo de consultas del procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo que será de siete días.

Si, transcurridos los plazos establecidos respectivamente para cada uno de los supuestos contemplados desde la interposición del conflicto ante la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Marco, ésta no se hubiera podido reunir, se dará por cumplido este trámite.

C) La mediación.

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

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

En los supuestos previstos en los artículos 40, 41, 47,51 y 82.3 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 también, una vez agotados los trámites previos de resolución fijados en los epígrafes A) y B), a una u otra parte de las representadas en la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Marco.

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

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

– Avenencia. El acuerdo, que se formalizará por escrito, tendrá la misma eficacia que lo pactado en Convenio colectivo, dentro del ámbito de representación de las partes. Una copia del acuerdo se presentará a la Autoridad Laboral para su registro.

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

– Acuerdo de sometimiento de la cuestión a arbitraje.

Procedimiento específico en los supuestos de huelga.

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

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

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

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

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

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

D) El arbitraje.

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

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

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

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

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

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

El arbitraje finalizará con uno de los siguientes resultados:

– Emisión del laudo arbitral: La resolución arbitral será vinculante e inmediatamente ejecutiva desde su recepción en la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Marco, quien

la remitirá a la Autoridad Laboral para su depósito, registro y publicación cuando ello proceda. Sólo será recurrible, por la vía prevista en el artículo 65.4 de la Ley 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.

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.

*Disposición adicional primera. Incorporación plena al convenio de los empleados denominados excluidos de convenio (no directivos).*

La incorporación plena al convenio colectivo por parte del personal excluido no directivo (o que proviniera de dicha situación, en cuyo caso se regirá por lo previsto en su contrato) se producirá sin merma de la retribución fija del trabajador, mediante la asignación en el grupo y nivel de convenio cuyo salario base o salario asignado sumado al plus de antigüedad resultante de haber mantenido su cómputo durante todo el periodo de permanencia como excluido de convenio y al resto de conceptos retributivos de convenio que le sean aplicables, este más próximo por defecto a la retribución fija de excluido de convenio.

En relación a la retribución variable, a partir de la fecha de incorporación plena, esta pasará a regirse por lo dispuesto al respecto en el Acuerdo Marco y en el convenio colectivo que le resulte de aplicación como personal de convenio

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

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

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

*Disposición adicional segunda. Sistema de Guardias.*

Las partes acuerdan aprobar el contenido del Acta adjunta que recoge el Sistema de Guardias.

La Prima de Guardia se regirá desde el presente convenio por lo establecido en las Tablas Salariales.

Las partes acuerdan revisar los criterios de aplicación en caso de que algún colectivo no afectado por el Acuerdo preste sus servicios en condiciones similares.

## COMISIÓN TÉCNICA NORMAS VIAJES Y DESPLAZAMIENTOS

### Acta 2

Fecha: martes 2 de marzo de 2010, 9,30 horas.

Asistentes:

Por la Dirección de la Empresa:

Roberto Amelivia García.  
Miguel Angel Agurto.  
Isidro Arribas López.  
Alicia Pinto Pérez.

Por CC.OO.:

Pedro Pérez Cuadra.  
José María de Antonio Fresnillo.

Por UGT:

Javier Machín Palacios.  
Julio Hernán-Gómez Ponce.

Los integrantes de la comisión han llegado a un acuerdo sobre funcionamiento y compensación del sistema de guardias para el personal que preste sus servicios en áreas operativas fuera del horario habitual de empresa, según lo previsto en la disposición Transitoria Tercera del vigente Convenio Colectivo.

Sistema de guardias:

El sistema de guardias tiene como objeto regular el trabajo diferencial que vienen realizando los técnicos asignados a operaciones, quienes además de realizar su jornada de trabajo semanal pactada en el Convenio Colectivo, aceptan una disponibilidad adicional a trabajar fuera del horario pactado en fines de semana, festivos, o días laborables.

1. Ámbito de aplicación temporal.

El presente sistema de guardias entra en vigor a partir del 01/01/2010, sustituyendo todas las regulaciones y normas vigentes hasta el momento, si las hubiere, en este sistema concreto de trabajo.

2. Ámbito de aplicación personal.

El sistema de guardias será aplicado a todo el personal de operaciones de Exploración/Producción que realice este tipo de trabajo.

3. Alta en el sistema de guardias.

El responsable del Departamento designará a las personas sujetas a este sistema. La aceptación de pertenencia al sistema es voluntaria. El cuadrante de guardias y sus eventuales modificaciones se darán a conocer con una antelación

mínima de un mes a la realización de cada guardia, salvo en caso de imprevisto o ausencia.

#### 4. Disponibilidad.

La disponibilidad para guardias marcada en cuadrante fuera del horario de trabajo habitual se compensará conforme a lo establecido en el Artículo 8.2 E del convenio colectivo, (cobro de la Prima de Disponibilidad).

#### 5. Compensación de guardias.

A estos efectos se considera «día de guardia» aquél en el que el trabajador ha sido asignado para un turno por cuadrante o por sustitución o urgencia, y ha debido finalmente realizarlo, bien con presencia total o parcial en las oficinas, bien desde su domicilio.

El trabajo de guardias realizado en sábados, domingos y festivos, se compensará con el disfrute de días de descanso equivalentes (1x1) más el percibo de una prima de guardia de 34 € (treinta y cuatro euros) brutos por día de guardia (adicional al plus de disponibilidad).

Excepcionalmente, en caso de que durante un turno de los fijados en día laborable el volumen de incidencias hubiera resultado alto a criterio del responsable, se percibirá la prima de guarda (adicional al plus de disponibilidad).

El importe de eventuales tickets o comidas está incluido en las compensaciones económicas fijadas.

#### 6. Gestión del Sistema.

La contabilización de los días de guardias y su devengo y compensación se realizarán por el sistema actual de incidencias vigente en la compañía, y requerirá la aprobación del superior jerárquico responsable del servicio. El control y abono de pluses y descansos se realizará por el procedimiento de hojas de tiempos establecido para el sistema de trabajo on/off. Se procurará tomar los días de compensación en la semana siguiente a la realización de la guardia, y en cualquier caso, dentro del año natural de generación, respetando las necesidades del servicio. Excepcionalmente el responsable podrá solicitar la acumulación de los descansos pendientes para el ejercicio siguiente, si no fuera posible su disfrute.

Guardias realizadas antes de 2010. La compensación de estas guardias se realizará según el sistema vigente anteriormente en cada Dirección. No obstante, las guardias realizadas en fin de semana o festivo y previstas en cuadrantes, darán lugar al cobro adicional de la partida económica prevista en ese punto, hayan sido o no compensadas con descansos. A estos efectos se hará un cálculo contrastado de las guardias realizadas desde el 01.01.2005. Los descansos pendientes deberán disfrutarse, a ser posible, en un plazo máximo de dos años a partir de la firma de este acuerdo.

(Siguen firmas)

Disposición transitoria primera. *Prima de antigüedad.*

Los empleados en alta en la Empresa a 31/12/97 mantendrán a título personal este componente salarial, consistente en un aumento periódico por tiempo de permanencia reconocido en la Empresa, que se abonará por bienios hasta un máximo de diez y por trienios por el tiempo que exceda de los veinte años, en cada una de las 15 pagas anuales. Este concepto se considerará a los efectos previstos en los artículos 24.3 y 29.

El valor del bienio será de 25,78 € Brutos y el valor del trienio será de 33,03 € Brutos.

La fecha de percepción de cada bienio o trienio comenzará el 1 de enero o el 1 de julio del año correspondiente, según que el bienio o trienio de permanencia en la Empresa se cumpla dentro del primer o segundo semestre del año.

Disposición final.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 4 sobre la denuncia del convenio colectivo, dado que el mismo ha sido suscrito una vez finalizado su periodo de vigencia, ambas partes acuerdan darlo por denunciado simultáneamente al momento de su firma.

## ANEXO 1

### **Viajes en comisión de servicio y trabajos de campo y on-off**

Serán de aplicación al personal de Repsol Exploración para la regulación de viajes en comisión de servicio y trabajos de campo y on-off las siguientes normas, o las que en el futuro puedan sustituirlas:

- Norma corporativa de Gestión de viajes y gastos del Empleado (00-00013NO).
- Norma corporativa de Trabajo de campo y sistema de trabajo on-off (00-00504NO).