

**18581** *RESOLUCIÓN de 22 de septiembre de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del VI Convenio Colectivo de la empresa Repsol Petróleo, S.A.*

Visto el texto del VI Convenio Colectivo de la empresa Repsol Petróleo, S.A., (Código de Convenio n.º 9006751), que fue suscrito con fecha 11 de agosto de 2003 de una parte por los designados por la Dirección de la Empresa en representación de la misma y de otra por las secciones sindicales de CC.OO., U.G.T. y C.T.I. en representación del colectivo laboral afectado y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 22 de septiembre de 2003.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**CONVENIO COLECTIVO DE REPSOL PETRÓLEO, S.A.  
(2002, 2003, 2004 y 2005)**

**TÍTULO I**

**Ámbito de aplicación y disposiciones generales**

**Artículo 1. *Ámbito territorial.***

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

**Artículo 2. *Ámbito funcional.***

Siendo la actividad preferente de la Empresa la de refino de petróleo y sus derivados, se deja expresamente convenido que quedan incluidas en el ámbito funcional de este Convenio, únicamente las actividades de la industria de refino de petróleos, con exclusión específica de las de Hostelería y Actividades de Hospitalización y Asistencia.

**Artículo 3. *Ámbito personal.***

Este Convenio Colectivo afecta a la totalidad del personal fijo o temporal de la plantilla que presta sus servicios en la actualidad y a los que ingresen durante su vigencia, sin más exclusiones que las establecidas por norma legal o contractual.

Todo lo redactado en el presente Convenio referente a los trabajadores en términos gramaticales masculinos, se refiere implícitamente tanto a hombres como a mujeres.

**Artículo 4. *Vigencia.***

Las normas del presente Convenio entrarán en vigor en la fecha de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, con efectos retroactivos a la fecha que, en cada caso, de forma expresa determine. De no constar fecha expresa de vigencia, ésta se entenderá referida al 1 de Enero de 2002.

**Artículo 5. *Duración, prórrogas y denuncia.***

La duración de este Convenio será de cuatro años, finalizando el 31 de Diciembre del 2005.

La denuncia del Convenio podrá realizarse por cualquiera de las partes firmantes, de acuerdo con la normativa legal vigente.

**Artículo 6. *Comisión de Garantía.***

1. Funciones.—La Comisión de Garantía del Convenio es el órgano de interpretación, vigilancia y fiscalización de su cumplimiento.

La Representación sindical en dicha Comisión, junto con el resto de representantes con derecho aunque no formen parte de la misma, tienen

el carácter de representación legal de todos los trabajadores de la totalidad de la Empresa. Los citados ostentan además, la condición de parte interesada a efectos de tramitación de Expediente de Regulación de Empleo conforme a lo establecido en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores.

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

La representación sindical será informada semestralmente de los contratos de servicio suscritos por la Dirección, con expresión del número de trabajadores a que afecta, objeto del contrato y duración prevista del mismo, y puntualmente, de las Normas y modificaciones organizativas que puedan afectar al volumen de empleo y, en general, de aquellas acciones que afecten comúnmente a todos o varios Centros de Trabajo.

En materia de Formación, con independencia de las facultades reconocidas a los representantes de los trabajadores en el Título IX del Convenio Colectivo, la Comisión de Garantía será informada de los Planes de Formación, con carácter previo a su aprobación por la Dirección de la Empresa, para su estudio, análisis e informe, en cada caso. Asimismo, corresponderá a esta Comisión de Garantía:

El seguimiento de los Planes aprobados.

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

Evaluar propuestas.

2. Composición.—Esta Comisión se compondrá de doce vocales por parte de la representación sindical (con la proporcionalidad resultante de las elecciones sindicales) miembros de la Comisión negociadora de este Convenio Colectivo, o de los suplentes que designen quienes deberán disponer con carácter previo a su designación, de los derechos y garantías que la legislación vigente otorga a los representantes de los trabajadores; y de los asesores que se requieran, dejando a libre elección de la Empresa sus representantes, que no podrán exceder en número a la representación sindical.

A requerimiento de ambas partes se nombrará un Presidente entre personas idóneas, bien de la Empresa o ajenas a la misma.

Asimismo, se nombrará un Secretario, debiendo recaer el nombramiento necesariamente en un miembro de la representación sindical integrante de la Comisión. El secretario dispondrá de un número adicional de diez horas mensuales para el ejercicio de sus actividades de representación.

3. Normas de funcionamiento.—La Comisión de Garantía se reunirá:

a. A instancia de la representación de la Empresa.

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

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

c. Independientemente de la representación de la Empresa, la representación sindical en la Comisión de Garantía se reunirá, una vez al mes, pudiendo ser convocada a petición de al menos el 25% de sus miembros, previa comunicación a la Dirección de la Empresa.

Podrá también reunirse en sesión extraordinaria, previa autorización de la Dirección de la Empresa, cuando existan razones suficientes para ello, y así sean expuestas por la mitad más uno de sus miembros.

Esta representación sindical podrá prolongar las sesiones ordinarias en un día si los temas generales a tratar revistiesen la suficiente importancia y urgencia que no hicieran aconsejable su retraso, previa consulta con la Dirección de Recursos Humanos.

d. En los casos en que sea exigible la intervención previa de la Comisión de Garantía en algún procedimiento de solución extrajudicial de conflictos laborales, se dará por cumplido el trámite cuando, transcurridos 10 días desde la solicitud formal de convocatoria por parte de la representación sindical, no se hubiera celebrado la reunión, siempre que el asunto en cuestión estuviera incluido en el respectivo orden del día.

**Artículo 7. *Compensación, absorción y garantía personal.***

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

Se respetarán las situaciones personales que, con carácter global, exce- dan del pacto, manteniéndose estrictamente a título personal.

Artículo 8. *Crecimiento salarial y cláusula de revisión.*

1. Crecimiento salarial.—Para 2002, el incremento salarial será el IPC previsto por el Gobierno.

Para 2003, y con efectos desde el 1 de enero, serán de aplicación los valores salariales que, para cada uno de los conceptos retributivos, se establecen de forma expresa en el articulado de este Convenio Colectivo, resultante de la aplicación del 2,20% a la Masa Salarial de Convenio al 31 de diciembre de 2002.

Para el 2004 y 2005, y con efecto desde el 1.º de enero de cada año, la Masa Salarial de Convenio al 31 de diciembre del año precedente, se incrementará en el IPC previsto por el Gobierno más 0,4 puntos, aplicándose el incremento de la Masa Salarial con idéntico criterio de reparto que el practicado en 2002.

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

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

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

3. Deslizamientos por antigüedad.—Del incremento de la Masa Salarial se detraerá el importe del deslizamiento, de igual forma a la practicada en el V Convenio Colectivo.

## TÍTULO II

### Organización del trabajo

Artículo 9. *Organización del trabajo.*

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

En cualquier caso, los progresos técnicos y la mecanización o modernización de los servicios o procedimientos no podrán producir mermas ni perjuicio alguno en la situación económica de los trabajadores. Por el contrario, se procurará que participen de alguna manera en la mejora que de ello pueda derivarse.

Deberá tenerse informados a los Comités de Empresa y a los Delegados Sindicales legalmente reconocidos en la Empresa de aquellas decisiones que vinculen el futuro de la Compañía y puedan influir claramente en la evolución de la misma, así como de la trayectoria que sigan los planes previstos en sus distintas fases. Esta información, siempre que la índole de la decisión lo permita, se facilitará con antelación suficiente para que los representantes de los trabajadores puedan emitir informe.

Artículo 10. *Proceso productivo.*

El trabajo en los complejos industriales de Repsol Petróleo S.A. tiene la naturaleza de proceso continuo, ya que, debido a necesidades técnicas y organizativas, se realiza las 24 horas del día y durante los 365 días del año, aunque eventualmente puede pararse por razones de mantenimiento, fuerza mayor y otras.

## TÍTULO III

### Sistema de clasificación y desarrollo profesional

#### SECCIÓN 1.ª SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 11. *Grupos profesionales.*

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

0. Personal superior.

Titulación/Aptitudes Profesionales: Título académico de grado superior o nivel de conocimientos equivalentes a juicio de la Dirección.

Contenido de la prestación: Desempeña funciones de alta gestión o asesoramiento, normalmente como responsable de las más importantes unidades orgánicas de la Empresa.

1. Técnico superior.

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

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

2. Técnico medio.

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

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

3. Mando intermedio.

Titulación/Aptitudes Profesionales: formación a nivel de FP II o conocimientos equivalentes a juicio de la Dirección.

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

4. Técnico ayudante.

Titulación/Aptitudes Profesionales: formación a nivel de B.U.P, FP II o conocimientos equivalentes a juicio de la Dirección, y nivel mínimo de experiencia requerido.

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

5. Administrativo.

Titulación/Aptitudes Profesionales: formación a nivel de BUP, FP II o conocimientos equivalentes a juicio de la Dirección.

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

6. Oficial cualificado.

Titulación/Aptitudes Profesionales: Formación a nivel de FP I, FP II o conocimientos equivalentes a juicio de la Dirección, y nivel mínimo de experiencia requerida.

Contenido de la prestación: realiza funciones en especialidades propias de la empresa o en oficios clásicos a partir de una suficiente corrección y eficiencia, pudiendo ejercer, en niveles de desarrollo, supervisión sobre el trabajo de otras personas.

7. Operarios.

Titulación/Aptitudes Profesionales: Formación a nivel de FP I, FP II o conocimientos equivalentes a juicio de la Dirección.

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

Artículo 12. *Puestos o áreas de trabajo.*

Se entiende por puestos o áreas de trabajo el conjunto de funciones, deberes, atribuciones y responsabilidades, asignados a uno o más trabajadores. Los puestos de trabajo forman la unidad básica organizativa de cada Centro de Trabajo. Cada puesto de trabajo se clasificará en el grupo profesional que proceda, de acuerdo con las funciones asignadas al mismo y con las definiciones indicadas en el artículo anterior.

Artículo 13. *Retribución.*

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

1. Nivel de entrada: Corresponde al nivel inferior de la banda retributiva. Se aplicará a los trabajadores de nuevo ingreso, que permanecerán en él durante los tres primeros años de actividad laboral.

Computarán a estos efectos los períodos de contratación por tiempo indefinido en cualquier Empresa del Grupo Repsol YPF.

2. Nivel básico: es el nivel fijado dentro de la banda retributiva para el desempeño del puesto de trabajo, con el grado de experiencia requerido. El nivel básico de cada Grupo Profesional es el mismo para todos los puestos integrados en él.

3. Niveles de desarrollo: son los niveles superiores al nivel básico incluidos en la banda retributiva del Grupo Profesional, a los que podrá acceder el trabajador a través de acciones de desarrollo de carrera profesional.

Dentro de las tablas salariales del presente Convenio Colectivo se establecen los siguientes niveles de entrada, básicos y de desarrollo para cada uno de los Grupos Profesionales.

Grupo profesional	Nivel entrada	Nivel básico	Nivel desarrollo
Técnicos Superiores .....	9	8	7 al 4
Técnicos Medios .....	10	9	8 al 5
Mando Intermedio .....	11	10	9 al 7
Técnico Ayudante .....	13	12	11 al 8
Administrativo .....	14	13	12 al 8
Oficial Cualificado .....	14	13	12 al 9
Operario .....	15	14	13 al 11

Con efectos 01 de enero de 2003 y complementando los criterios establecidos en el punto 3.º del Acta de 21.11.94, el desarrollo profesional del personal de nuevo ingreso, tomando como ejemplo los operadores de campo se realizará conforme a las siguientes reglas:

- Ingreso: Nivel de Entrada (N. 14)
- A los 3 años: Nivel Básico (N.13 A)
- A los 5 años: Nivel 13 B
- A los 7 años: Nivel 12 A

A partir de ese momento, la evolución salarial dependerá del desarrollo individual, según las evaluaciones del desempeño que efectúe la línea de mando, y con información previa a la Comisión Mixta del Centro, alcanzando en todo caso el Nivel 11 A a los 9 años y medio.

Mantiene su vigencia el Acta de fecha 16.03.2001 de la Comisión Delegada de la Comisión Negociadora del V Convenio Colectivo de Repsol Petróleo.

#### Artículo 14. *Subniveles.*

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

#### Artículo 15. *Desempeño del puesto de trabajo.*

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

Existirán los siguientes grados de desempeño:

**Desempeño Normal del Puesto:** El desempeño normal del puesto se alcanza cuando, a juicio de la Dirección, se cumplen los objetivos generales del puesto con un nivel de eficacia, eficiencia y calidad adecuados, mediante el desarrollo de las funciones asignadas al mismo. Se corresponde con los siguientes criterios:

Conocimientos que aseguran la realización de las funciones en las adecuadas condiciones de eficacia, calidad y productividad.

Asume la responsabilidad sobre los aspectos de su trabajo relacionados con las actividades asignadas.

El desarrollo de las funciones requiere sólo una supervisión periódica por parte de su superior.

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

En los supuestos de personal con mando, contribuye a la formación de los trabajadores asignados a su unidad.

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

**Desarrollo Profesional:** El ocupante del puesto podrá alcanzar un desempeño superior del mismo, mediante una mayor formación y un mayor nivel de competencia y aportación, adquiriendo la capacitación necesaria para desempeñar otras funciones del mismo o distinto grupo profesional, atendiendo a los siguientes criterios:

Acumulación y puesta en práctica de conocimientos y experiencia, traducidas en un mejor desempeño del puesto, incrementando eficacia y productividad.

Mayor contribución a los resultados de su unidad.

Amplia autonomía e iniciativa en el desempeño del trabajo.

Colabora y contribuye activamente en la formación del personal de su unidad.

Eficacia y buen potencial para ocupar posiciones más elevadas en la estructura.

En esta fase, el ocupante del puesto podrá percibir en el intervalo de su banda retributiva, niveles o subniveles de desarrollo, o determinados complementos de puesto de trabajo.

El desarrollo profesional y consiguiente promoción económica, en todos los Grupos Profesionales, salvo en el de Técnicos Superiores, se ajustará a los 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.

El sistema se articulará de acuerdo al procedimiento recogido en la Sección 2.ª del presente Título.

#### Artículo 16. *Ejecución del trabajo.*

Cada trabajador deberá desempeñar básicamente las funciones propias de su puesto de trabajo.

No obstante, si dichas funciones no ocupasen plenamente su jornada laboral los trabajadores realizarán, los trabajos que se les asignen, siempre de acuerdo a su formación, experiencia y clasificación profesional.

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

Es deber básico del trabajador, cumplir con las obligaciones completas de su trabajo, de conformidad con las reglas de buena fe y diligencia, contribuir a la mejora de la productividad, así como observar las medidas de seguridad e higiene y los procedimientos de calidad que se adopten.

#### Artículo 17. *Garantías profesionales.*

1. Cada trabajador quedará encuadrado en un Grupo Profesional.

2. La prestación debida por cada trabajador quedará delimitada por su Grupo Profesional y en su caso, por los Grupos Profesionales Equivalentes en los términos contenidos en el Art. 19.

La inclusión con carácter habitual de funciones propias de un grupo profesional distinto a aquel en el que esté encuadrado un puesto, se realizará por vía de D.C.P.

Cuando se produzcan cambios que impliquen modificación sustancial de las condiciones de trabajo se estará a los procedimientos regulados en la legislación, convenio y acuerdos vigentes.

3. En el caso de haber sido titular de varios puestos pertenecientes a distintos Grupos Profesionales, la garantía profesional será la del nivel adquirido en el puesto incluido en el Grupo Profesional de mayor nivel básico desempeñado como titular.

4. Se exceptúan de todo lo anterior, las situaciones previstas en los programas de DCP.

#### Artículo 18. *Cómputo de los periodos de permanencia.*

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

Esta medida será de aplicación a las incorporaciones con contrato indefinido, producidas a partir del 1-1-2003.

18.2 Tiempo de Permanencia en el Nivel de Entrada.—En aquellos casos en que se formalice un contrato de carácter indefinido con un tra-

bajador que previamente hubiera suscrito con una empresa del Grupo Repsol YPF uno o varios contratos temporales, se computará a efectos de tiempo de permanencia en el Nivel de Entrada, los periodos de Contrato Temporal, siempre que:

Haya desempeñado funciones similares, encuadradas en la misma actividad;

La interrupción entre contratos sea inferior a seis meses.

Esta medida entrará en vigor a partir del 1-1-2003.

#### Artículo 19. *Movilidad funcional.*

La movilidad funcional se contempla normalmente dentro del grupo profesional, con las únicas limitaciones derivadas de las titulaciones exigidas para la prestación laboral, sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción.

Puede darse excepcionalmente movilidad funcional con otro grupo profesional equivalente, distinto al propio, en los casos a continuación señalados, y siempre de acuerdo a la formación y experiencia profesional del trabajador.

A estos efectos se consideran grupos profesionales equivalentes:

Técnicos Superiores con Técnicos Medios  
Técnicos Medios con Mandos Intermedios y Técnicos Ayudantes  
Mandos Intermedios con Técnicos Ayudantes  
Técnicos Ayudantes con Oficiales Cualificados o Administrativos  
Oficiales Cualificados con Operarios

#### Artículo 20. *Trabajos de grupo profesional con nivel básico superior.*

El trabajador que realice funciones de grupo profesional de nivel básico superior a las que correspondan al grupo profesional que tuviera reconocido, por un periodo de más de 6 meses durante un año u 8 meses durante dos años, puede reclamar ante la Dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada.

Trabajo de categoría superior

Cuando se desempeñen funciones de grupo profesional de nivel básico superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho mientras dure esta situación a percibir los niveles indicados en la tabla siguiente:

Tiempo (años)	Entrada	3	5	7	9,5	10,5
Ofici. Cualificado .....	14	13A	13B	12A	11A	10A
Superior Categoría .....	11A	10A	10A	10A	10A	9A

En todo caso, el trabajador tendrá derecho, mientras dure esta situación, a percibir un nivel salarial por encima al que tenga consolidado individualmente.

No será de aplicación lo establecido en este artículo para todas aquellas funciones de grupo profesional de nivel básico superior que se desempeñen temporal o definitivamente como consecuencia de una acción de desarrollo de carreras profesionales (D.C.P.).

#### Artículo 21. *Trabajos de grupo profesional con nivel básico inferior.*

Si por necesidad perentoria o imprevisible de la actividad productiva, la Empresa precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a un Grupo Profesional de inferior nivel básico al suyo, y que no tuviese la consideración de grupo profesional equivalente conforme a lo establecido en el artículo 19, porque dicho trabajo no pudiera ser realizado por otro trabajador de Grupo Profesional de inferior nivel básico sólo podrá hacerlo con carácter excepcional por el tiempo imprescindible, manteniendo la retribución y demás derechos derivados de su clasificación profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

Lo establecido en este artículo no será aplicable cuando el cambio fuese a petición propia, ya que en este supuesto se estará a lo convenido por ambas partes, entendiéndose incluidas en el mismo las situaciones actualmente existentes y consolidadas en la organización. Tampoco será de aplicación en situaciones derivadas de la recolocación de personal excedente, o motivadas por una acción de desarrollo de carreras profesionales.

#### Artículo 22. *Personal disponible.*

Tendrán la consideración de disponibles, a los efectos previstos en éste artículo, las personas que no ocupando puesto de estructura, se encuentren en cualquiera de las dos situaciones que, a continuación se indican.

Que como consecuencia del cambio de estructura no continúen realizando la función que venían desempeñando con anterioridad al mismo.

Que continúen realizando la misma función, con la única finalidad por parte de la Dirección de la Empresa de mantenerlos ocupados y que, por tanto, puedan dejar de desempeñar su trabajo en cualquier momento, sin que ello requiera la incorporación de otra persona a tal función, ni la realización de horas extraordinarias con carácter habitual, como consecuencia de las tareas desempeñadas normalmente por el disponible.

Por el contrario, no tendrán la consideración de disponibles, a los mismos efectos antes indicados, aquellas personas que continúen en la función anterior al cambio de estructura, a la espera de que la Dirección de la Empresa tome la decisión e inicie las medidas que tuviera previstas para hacer efectiva paulatinamente su nueva organización. Sólo a partir de que esta decisión se produzca y se comunique a los representantes del personal, las personas afectadas adquirirán la consideración de disponibles, a los efectos ya señalados.

Procedimiento de designación de Disponibles

En el caso de modificación del organigrama que suponga reducción de puestos de trabajo dotados con varios titulares, la Dirección de la Empresa procederá a su designación de acuerdo al procedimiento basado en los siguientes factores:

1. Antigüedad en la Empresa. Se evalúan los años de trabajo de cada persona dentro de la Empresa.

2. Antigüedad en el Grupo Profesional. Se valora en este factor, el bagaje de conocimientos, experiencia y efectividad operatoria que proporciona la permanencia continuada en el mismo grupo profesional y en funciones de las mismas características y tipo de actividad.

3. Evaluación del desempeño. Se objetiva en este factor el potencial de cada una de las personas de modo que se pueda identificar a los más cualificados, a través de las siguientes variables básicas de eficiencia en el trabajo: conocimientos profesionales, cantidad y calidad de trabajo y adecuación a las necesidades de la nueva estructura.

Serán designadas como disponibles, las personas que obtengan una puntuación menor en los factores señalados, de acuerdo a la siguiente escala:

Factor	Puntuación
<b>Antigüedad en la Empresa:</b>	
Menos de 1 año .....	0
De 1 a 6 años .....	5
De 6 a 12 años .....	10
De 12 a 18 años .....	15
Más de 18 años .....	20
<b>Antigüedad en el G. Profesional:</b>	
Más de 1 año .....	5
Más de 2 años .....	10
Más de 3 años .....	15
Más de 4 años .....	20
<b>Evaluación del Desempeño:</b>	
Conocimientos Profesionales .....	10
Cantidad de trabajo .....	10
Calidad de trabajo .....	10
Adecuación a las necesidades de la nueva estructura .....	10

Movilidad Funcional: Con el fin de garantizar el correcto aprovechamiento del personal disponible, la Dirección de la Empresa podrá asignar a dicho personal, a cualquiera de los puestos vacantes en el Centro de Trabajo, del propio grupo profesional o de un grupo profesional equivalente, de acuerdo con lo establecido en el artículo 19.

Igualmente, podrá asignársele la realización de actividades del propio grupo o grupo equivalente para:

Apoyar acciones de formación.

Reducir contrataciones del exterior

Cubrir incidencias de larga duración.  
Atender necesidades organizativas.

Los señalados cambios de puesto o actividad podrán realizarse aunque impliquen la modificación del régimen de jornada y horario, si bien se agotarán previamente las posibilidades de cobertura con personal procedente del mismo tipo de jornada.

Si se cumplen los requisitos expuestos en el apartado anterior, el trabajador estará obligado a cumplir la orden sin perjuicio de que la empresa le mantenga en su grupo profesional, nivel salarial y conceptos retributivos que tuviera asignados, a excepción de los que pudieran corresponderle en concepto de complementos salariales por puesto de trabajo.

Los trabajadores afectados, con contrato indefinido, tendrán preferencia para ocupar puestos de su grupo profesional, cuando se produzcan vacantes en su propio Centro de Trabajo, siempre que reúnan los requisitos de aptitud profesional e idoneidad física exigidos.

En el supuesto de que, para desempeñar el puesto o función a que fuera designado, se requiera una formación específica del trabajador, éste vendrá obligado a seguir, con la dedicación exigida, las acciones de formación necesarias.

#### Artículo 23. Cobertura de vacantes y cambio de nivel retributivo.

1. Cobertura de vacantes.—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 en las condiciones previstas en el artículo 19, con las limitaciones derivadas de las titulaciones académicas y profesionales específicas exigidas para ejercer la prestación laboral.

Dichos cambios no implicarán necesariamente modificaciones en el nivel retributivo.

La cobertura de vacantes en puestos incluidos en los Grupos Profesionales de Técnico Superior, Técnico Medio y Mando Intermedio, puede hacerse por libre designación de la Dirección de la Empresa.

La cobertura de vacantes para los puestos incluidos en los Grupos Profesionales de Técnico Ayudante, Administrativo, Oficial Cualificado y Operario siempre que suponga cambio a grupo profesional de nivel básico superior, se realizará por programas de D.C.P.

Se exceptúa de lo anterior, y por tanto, serán de libre designación de la Dirección de la Empresa, los puestos de Conserje, Secretaria de Dirección y Conductor de Alta Dirección.

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

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

3. Temporales.—La cobertura de vacantes temporales en el turno se realizará con interinajes dejando a salvo la optimización del Grupo de Apoyo cuando sea operativo y, en todo caso en las ausencias con reserva de puesto y con duración prevista superior a 7 días siempre que fuera posible por existencia de coberturas en la bolsa.

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

De no existir personal disponible o si la cualificación del mismo no permite su incorporación al puesto de trabajo en cuestión, se procederá a la cobertura de la ausencia por contrato de interinidad. En el caso de baja por IT la cobertura se producirá en cuanto los servicios médicos de empresa prevean una duración superior a los 15 días señalados, sin necesidad de esperar a que transcurran éstos.

4. Bolsas de Empleo.—En la consideración de que las bolsas de empleo son sistema válido para facilitar el acceso al mercado de trabajo y la formación de nuevos trabajadores, así como para garantizar los procedimientos de cobertura temporales de puestos de trabajo, ambas partes acuerdan

extender su implantación en todas las localidades en las que el volumen de actividad de la Empresa lo justifique.

Asimismo, acuerdan extender las bolsas de empleo a aquellas actividades en que con el debido nivel de formación del trabajador, sea posible su inmediata incorporación operativa al puesto de trabajo.

Se extiende la participación sindical establecida en el presente Convenio en materia de información y seguimiento sobre procesos de contratación a los programas de reclutamiento para la dotación de las Bolsas de Empleo.

La Comisión de Seguimiento del III Acuerdo Marco velará por el adecuado funcionamiento de las bolsas de empleo.

Se dotarán a las Bolsas de empleo de los recursos necesarios en calidad y cantidad para cubrir las necesidades organizativas, con especial atención a la reducción de las horas acumuladas por descansos. Se actualiza el valor de la beca que para el periodo de duración del presente convenio será de 315 €.

5. Cambios de nivel retributivo.—El trabajador, que pase a ocupar un puesto encuadrado en un Grupo Profesional cuyo nivel básico sea superior al del Grupo de origen, pasará a consolidar el nivel básico del nuevo Grupo, salvo que su nivel salarial fuera ya igual o superior, en cuyo caso se le asignará un nivel superior al que tuviera consolidado, con el tope del nivel máximo de desarrollo del grupo profesional, iniciándose a partir de este momento su desarrollo dentro del nuevo Grupo Profesional.

El cambio de nivel retributivo, igualmente podrá efectuarse por:

a. Asignación de niveles o subniveles, como promoción por Desarrollo Profesional dentro del mismo Grupo Profesional. En los Grupos Profesionales de Técnico Superior, Técnico Medio y Mando Intermedio, la asignación de niveles puede realizarse por libre designación.

b. Cumplimiento de las condiciones establecidas en los DCP convocados o en los programas de adaptación al puesto.

#### SECCIÓN 2.<sup>a</sup> DESARROLLO DE CARRERAS PROFESIONALES

#### Artículo 24. Objetivos del desarrollo de carreras profesionales.

El Desarrollo de Carreras Profesionales (D.C.P.) tiene como objetivo favorecer y estimular la promoción profesional a través del propio trabajo, respetando los derechos profesionales del trabajador y tratando de lograr:

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

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

#### Artículo 25. Definición, ámbito de aplicación y tratamiento económico.

El Desarrollo de Carreras Profesionales tiende a instrumentar las acciones necesarias que permitan el desarrollo de las competencias del personal sobre la base de las necesidades existentes en la Organización.

El ámbito de aplicación está constituido por todos los trabajadores de Repsol Petróleo, S.A. sujetos a Convenio, quedando excluido el grupo de Técnicos Superiores.

En el Desarrollo de Carreras Profesionales se distinguen dos modalidades: en el mismo Grupo o a distinto Grupo Profesional.

El tratamiento económico se realizará mediante la progresión dentro de la tabla de niveles y subniveles de desarrollo o, en su caso, la asignación de Complementos de Puesto de Trabajo (CPT). Los programas que impliquen movilidad a puestos de Grupo profesional con nivel básico superior al de origen deberán llevar aparejados la asignación de, al menos, un nivel salarial superior al nivel de desarrollo que el trabajador hubiese consolidado, con el tope del nivel máximo de desarrollo del grupo profesional.

Con la asignación de dicho nivel salarial se dará por cumplido lo establecido en el artículo 23 para los supuestos de cambio a grupo profesional de nivel básico superior, de tal forma que, si el trabajador pasa a ser titular de un puesto de grupo profesional para el cual tiene desarrollado el DCP, se le asignará dicho grupo sin que ello implique necesariamente un nuevo cambio de nivel salarial.

#### Artículo 26. Procedimiento.

Las acciones de Desarrollo de Carreras Profesionales se programarán en razón de las necesidades organizativas de la Empresa.

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

Estas acciones se realizarán de acuerdo al siguiente procedimiento:

1. Aprobación por la Dirección de la Empresa, del programa de Desarrollo Profesional, determinándose:

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

El objetivo de la acción de Desarrollo Profesional (asunción de nuevas responsabilidades y funciones).

El número de participantes

El tratamiento económico.

2. Elaboración del programa de formación y adaptación.

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

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

Los programas se elaborarán en base a unos contenidos generales establecidos en función de las necesidades organizativas de la Empresa, adaptando éstos a los objetivos concretos de la acción de desarrollo.

3. Proceso de selección de participantes. Los criterios a seguir en el proceso de selección serán los que se establezcan en cada convocatoria.

4. Desarrollo de los Programas de Formación.

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

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

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

5. Puesta en práctica de los conocimientos o adaptación al nuevo puesto.

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

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

Las evaluaciones serán comentadas con los interesados.

Las evaluaciones tendrán carácter de estricta reserva.

Durante las acciones de Desarrollo Profesional se efectuarán las evaluaciones requeridas en los plazos prefijados en las convocatorias. La evaluación se entenderá superada de no recibirse en los indicados plazos.

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

DCP'S Verticales.—Se reconoce el nivel de desarrollo de un Oficial Cualificado con DCP a Mando Intermedio, de acuerdo con la siguiente tabla: 1

Tiempo (años)	Entrada	3	5	7	9,5	10,5
Ofici.Cualificado .....	14	13A	13B	12A	11A	10A
O.C. + DCP .....	12A	12B	11A	11B	10B	9A

DCP'S. Vacaciones y Cómputo Horario.—En el caso de personal con DCP que por necesidades organizativas deban modificar su cuadrante de turno establecido, se le respetarán las fechas de vacaciones que le corresponderían en su cuadrante de turno inicial. Asimismo, si estas modificaciones le suponen variación en el cómputo anual del horario de trabajo, este será compensado en el caso de resultar negativo para el trabajador.

Artículo 27. *Participación sindical.*

En cada Centro de Trabajo se constituirá una Comisión Mixta compuesta por un máximo de cuatro representantes de la Dirección del Centro y el mismo número por parte de los Sindicatos firmantes del Convenio,

( con un mínimo de dos miembros) con los siguientes derechos y competencias en el procedimiento de realización de las acciones de D.C.P.:

Convocatorias.—Conocer e informar, con carácter previo a su aprobación, los programas del D.C.P. elaborados y definidos por la Dirección sobre la base de las necesidades organizativas, prioridades y objetivos de la Organización.

Programas de selección, formación y adaptación.—Realizar conjuntamente el diseño de carreras profesionales: Requisitos para ser candidato, calendario de realización con sus fases (Selección, formación, puesta en práctica y evaluación) y establecer las acciones básicas e formación de las mismas.

Selección de participantes.—Participar en el diseño del instrumento o instrumentos de evaluación del desempeño a utilizar por el mando.

Ser informado de las pruebas a realizar, así como de la ponderación de las mismas (pruebas prácticas, de conocimiento, psicotécnicas, etc.) y de los requisitos exigibles a los participantes (antigüedad en la empresa, experiencia en el área, etc.).

Conocer con carácter previo a su publicación el resultado final de las pruebas, la relación de seleccionados o la ausencia de ellos.

Desarrollo de los Programas de Formación.—Comprobar la evolución y el cumplimiento de los distintos programas de DCP y que estos se ajustan a lo acordado por las partes y a la programación previa realizada en cada caso.

Puesta en práctica.—Ser informado del final de la formación y de su aplicación práctica o de la incorporación a un nuevo puesto.

Evaluación y consolidación salarial.—Conocer en los plazos previstos la evaluación y la aplicación de su consolidación salarial.

La Comisión será informada, con carácter previo, en los casos en que deje de ser de aplicación el complemento de puesto de trabajo o incentivo por polivalencia.

Analizar y proponer soluciones a la Dirección, referentes a cuantas cuestiones y conflictos pudieran suscitarse en la aplicación concreta de los distintos DCP.

Realizar propuestas encaminadas a favorecer el desarrollo del Sistema.

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

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

#### TÍTULO IV

##### Ingresos, traslados y ceses

Artículo 28. *Trabajadores a turno.*

Es intención de ambas partes el favorecer la cobertura de vacantes a jornada ordinaria con el personal que ocupa puestos de trabajo a turno, así como orientar al personal de nuevo ingreso hacia las vacantes de puestos de trabajo a turno, todo ello con el necesario respeto a los posibles derechos de terceros y siempre que las necesidades organizativas lo permitan.

Artículo 29. *Incompatibilidades.*

Será de aplicación la obligación de no concurrencia prevista en los artículos 5.d) y 21 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando un trabajador vaya a desempeñar otras actividades privadas o públicas, deberá comunicarlo previamente a la Dirección de la Empresa o someterlo a su aprobación en caso de que dicha actividad pudiera considerarse concurrente con la actividad de la empresa.

La ocultación de situaciones de concurrencia será considerada como falta muy grave.

Artículo 30. *Período de prueba.*

En el contrato de trabajo se concertará el período de prueba que, en ningún caso, podrá exceder de las siguientes duraciones:

a. Grupos profesionales de Personal Superior, Técnicos Superiores y Técnicos Medios: Seis meses.

b. Grupos profesionales de Mandos Intermedios, Técnicos Ayudantes, Administrativos, Oficiales Cualificados y Operarios: tres meses.

Artículo 31. *Movilidad geográfica.*

Dentro de la Movilidad geográfica se distinguen los Traslados y los desplazamientos temporales.

A. Traslado.—Se entiende por traslado el cambio de Centro de Trabajo que exija para el trabajador un cambio permanente de residencia.

En todos los supuestos de traslado contemplados, en este apartado, el trabajador tendrá derecho a una licencia retribuida de 10 días naturales ininterrumpidos o 7 laborables fraccionados, a su opción, percibiendo las compensaciones establecidas en la normativa de la empresa sobre Gastos de Viaje. Igualmente tendrá derecho al abono de los gastos de transporte de familiares y enseres entre la localidad de origen y la de destino.

El traslado podrá realizarse:

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

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

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

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

Únicamente podrá trasladarse forzosamente a los trabajadores declarados disponible y con menos de 45 años de edad.

En todo caso deberá procurarse la recolocación del trabajador en su localidad de residencia o en su zona de influencia, previamente a la ejecución del traslado forzoso.

A tal fin se ofertará al trabajador la recolocación en vacante de puesto de estructura de cualquier empresa de Grupo Repsol o en actividad que suponga la reducción de una contrata externa de servicios en su propio Centro de Trabajo, siempre que reúna los requisitos de aptitud profesional e idoneidad física exigidos.

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

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

Trabajador: 8.020 €.

Cónyuge o pareja de hecho (con los requisitos del artículo 36): 2.406 €.

Hijo: 1.203 €.

Ayuda Se considerarán los hijos incluidos como beneficiarios de asistencia sanitaria de la Seguridad Social, 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 trabajador quedará obligado a devolver a la Empresa el importe de ésta prestación, en el caso de que causase baja en la misma por cualquier motivo, dentro del plazo de dos años a contar desde la fecha del traslado, excepto en los supuestos de fallecimiento, invalidez o excedencia forzosa.

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

a. Ayuda a fondo perdido de 19.244,14 € para la compra de vivienda quedando el trabajador obligado a devolverla a la Empresa, en las mismas condiciones establecidas en el punto anterior respecto a la prestación por traslado.

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

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

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

Crédito Puente.—Para facilitar la compra de vivienda no habiendo vendido todavía la de la localidad de origen, el trabajador podrá acceder a un crédito puente sin interés, considerándose el abono de intereses como retribución en especie, según lo establecido en la legislación vigente.

La cuantía máxima de dicho crédito será del 70% del valor de tasación de la vivienda, sin que pueda exceder de 39.961,65 €.

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, se podrá conceder una prórroga a determinar según las circunstancias que concurran.

Los importes de la indemnización de traslado, de la Ayuda Vivienda y del Crédito Puente se revisarán, para los traslados que se produzcan a partir del 1 de Enero del 2003, en el mismo porcentaje en que se revise para esos años el concepto Salario Base.

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

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

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

De estos desplazamientos temporales y de su prórroga, en su caso, se informará previamente a la representación del personal, tanto del Centro de origen como a la de destino.

Artículo 32. *Ceses.*

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en la Empresa tendrán obligación de ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso: a) Grupo profesional de Operarios: 10 días; b) resto del personal: 30 días.

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

## TÍTULO V

**Jornada, vacaciones y licencias**Artículo 33. *Jornada y horarios.*

## 1. Régimen General

a. Durante 2003 y 2004 la jornada laboral será de 1703 horas efectivas de trabajo al año. En el Centro de trabajo de Madrid la jornada será de 1699 horas efectivas con excepción de Centro Tecnológico Repsol YPF (CTR).

A partir del 1 de enero del 2005, de acuerdo con la reducción establecida en el III Acuerdo Marco, la jornada laboral será de 1695 horas efectivas de trabajo al año y de 1691 en el Centro de trabajo de Madrid con la excepción arriba indicada.

En todo caso se respetarán, a título personal, las jornadas más reducidas que actualmente existan.

b. Para el personal de jornada ordinaria:

1. La jornada de invierno no podrá exceder de nueve horas, salvo en los supuestos de jornada flexible previstos en el presente artículo.

2. La jornada intensiva no podrá ser inferior a seis horas y quince minutos.

c. El período anual de jornada intensiva será en cada Centro de Trabajo de tres meses y tres semanas, excepto en el centro de Puertollano, donde será de cinco meses y tres semanas. Se exceptúa igualmente el Centro de Madrid, donde el período de jornada intensiva será de tres meses y dos semanas, salvo en el Centro Tecnológico de Repsol YPF donde se regirán por lo establecido en el acuerdo de Repsol YPF S.A. para el Centro de Trabajo.

Expresamente se hace constar que el tratamiento diferenciado del Centro de Puertollano está basado en las especiales características de rigurosidad del clima y de régimen de interrupción de la jornada para la comida del mediodía.

d. Dadas las especiales características de la actividad de la Empresa, con el fin de evitar horas extraordinarias, La Dirección podrá establecer temporalmente jornadas flexibles de hasta 12 horas, en los siguientes supuestos:

Paradas y puestas en marcha.

Periodos punta, entendiéndose como tales aquellos periodos de mayor intensidad productiva como consecuencia de situaciones coyunturales y limitadas en el tiempo. En cualquier caso se excluye de su aplicación al personal de Mantenimiento.

Reparaciones urgentes de equipos críticos o que afecten a la producción, a la seguridad o al medio ambiente. En estos supuestos de existir retén y encontrarse disponible su personal, se recurrirá en primer lugar a éste siempre que no contravenga su norma de funcionamiento.

El número máximo de jornadas flexibles por trabajador será de cuarenta y cinco al año, de los cuales se fijarán como máximo once días en fines de semana y festivos.

De otra parte, el trabajador que realice jornadas flexibles de doce horas, no podrá estar en dicha situación mas de veintiuna jornadas continuamente, teniendo derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por periodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido. En los supuestos en que por necesidades organizativas de la Empresa fuese necesario superar dichos límites, se estará a lo acordado entre la Dirección y los representantes de los trabajadores.

La utilización del procedimiento de flexibilidad horaria, aquí regulado, no alterará el disfrute de los descansos prefijados en los cuadrantes del personal a turno.

El procedimiento a seguir en estos supuestos será el siguiente:

En paradas programadas generales, se informará a la representación sindical con una antelación mínima de quince días. Con la antelación máxima posible y con un mínimo de cuarenta y ocho horas se informará a los trabajadores afectados.

En los restantes casos programables se comunicará a los interesados y a la representación sindical con la máxima antelación posible, estableciéndose un periodo mínimo de preaviso de cuarenta y ocho horas.

En los supuestos imprevistos deberá comunicarse a la representación sindical siguiendo un procedimiento semejante al protocolo establecido para la comunicación de accidentes graves en el centro de trabajo.

La comunicación a la Representación Sindical, además de los oportunos efectos informativos, permitirá que esta examine con la Dirección posibles alternativas.

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

Independientemente de dicho descanso, el trabajador percibirá una compensación económica, por cada hora de exceso sobre su jornada diaria normal, en concepto de plus de flexibilidad horaria, de acuerdo con la tabla de valores que figura como Anexo 5.

El abono del plus de flexibilidad horaria, no será de aplicación a los trabajadores excluidos del régimen de horas extraordinarias, ni a los que perciban la compensación regulada en el Art. 46.

La fecha de descanso se fijará de común acuerdo entre el mando y el trabajador, de tal forma que no se provoque la realización de horas extras ó nuevas prolongaciones de jornada.

Si en los dos primeros meses del señalado periodo de cuatro, no se hubiera disfrutado ó programado de mutuo acuerdo el descanso compensatorio, el mando ofertará al trabajador dos posibles fechas de disfrute dentro de los dos meses siguientes, entre las que deberá optar el interesado.

El procedimiento anteriormente señalado tiene el concepto de flexibilidad horaria, dado que no supone un incremento de la jornada anual pactada y salvo pacto en contra, no será de aplicación al personal sujeto al régimen de tres turnos, cuando no existan posibilidades reales de disfrute de los descansos compensatorios en el indicado plazo de cuatro meses.

e. Independientemente al procedimiento de flexibilidad horaria regulado en el punto anterior, cuando se afronten grandes reparaciones o paradas, la Dirección podrá establecer temporalmente, para el personal involucrado, en las mismas jornadas a dos o tres turnos de ocho horas.

El número máximo de jornada a turno será de treinta días efectivos de trabajo por persona y año, de los cuales ocho podrán ser coincidentes con sábados domingos y festivos.

Durante el tiempo de prestación de servicios en este régimen de jornadas a turno, el trabajador percibirá la retribución específica del trabajo a turno regulada en este Convenio, con un incremento del 50% en el plus global del turno.

f. La formula de cálculo del 150% del plus global de turno, aplicable a las jornadas flexibles a turno y a las jornadas a turno para el personal de jornada ordinaria es la siguiente:

$$\frac{\text{Plus global de turno mensual} \times \text{12 meses}}{\text{Jornada anual del turno/8 horas}} \times \text{N.º de días efectivos trabajados a turno} \times 150\%$$

g. Se creará en cada Complejo Industrial una comisión mixta encargada de analizar y valorar la correcta aplicación de los sistemas regulados en las letras d) y e) anteriores.

h. La Dirección de la Empresa podrá cambiar al personal declarado disponible su régimen de jornada y horario, tanto con carácter estable, como para apoyar o suplir temporalmente a otro trabajador.

## 2. Trabajo a turnos rotativos

a. El trabajo a turno, y consiguientemente los cuadrantes, se ajustarán siempre al principio de que todo el que acuda al trabajo ocupe efectivamente un puesto, lo que puede hacerse concentrando la disponibilidad para cobertura de ausencias en los Grupos de Apoyo o Reserva, o distribuyéndola entre los distintos componentes del área de trabajo.

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

El personal sujeto a régimen de tres turnos rotativos, de los Centros de Trabajo de Cartagena, Puertollano y Tarragona, disfrutará de un día de descanso adicional, en aplicación de la Sentencia de la Audiencia Nacional de 12-9-1989. Esto será de aplicación, desde el 1 de Enero de 1.995, a los trabajadores del Centro de Trabajo de A Coruña con fecha de ingreso posterior al 5 de julio de 1.990.

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

Las ausencias se cubrirán de acuerdo al orden siguiente:

1. Con el personal perteneciente al Grupo de Apoyo o de Reserva, donde exista, o con personal del área de trabajo en sus días de disponibilidad cuando así estuviera contemplado en la regulación del turno en cada Centro.

2. A doce horas por los que quedan en el puesto.

En este caso, el trabajador del turno saliente prolongará su jornada 4 horas y el entrante, la adelantará en otras 4.

3. Con el trabajador que se encuentre de descanso, si voluntariamente accediera a ello.

4. Si por cualquier circunstancia, agotado el sistema establecido, no se pudiera cubrir la incidencia, la Empresa utilizará el procedimiento que, en cada caso, considere más adecuado en atención a las circunstancias que concurran.

En cada Complejo Industrial y por acuerdo entre la Dirección y la Representación de los trabajadores, podrá adaptarse el orden de cobertura de incidencias regulado en el presente artículo a las peculiaridades del Centro, siempre que no se vean modificados sus principios básicos.

c. El desarrollo de la regulación del trabajo a turnos en los distintos Complejos Industriales se contiene, además de lo incluido en este artículo, en las normativas de trabajo a turnos suscritas en las siguientes fechas: A Coruña, 18 de septiembre de 1991; Cartagena, 23 de julio de 2003; Puertollano, 20 de enero de 1998; Tarragona, 21 de Enero de 1992; que continúan vigentes con las modificaciones que de mutuo acuerdo puedan existir, y en todo lo que no se opongan al presente artículo y al resto del Convenio Colectivo.

Para el cálculo de la jornada diaria de aquellos Centros de trabajo/Colectivos que tengan jornada partida y no tengan reconocido el derecho a la tarde de los viernes, se tendrá en cuenta que el número de horas a realizar en 20 viernes al año, prefijados en calendario, será igual a la determinada para la jornada intensiva de verano. El régimen de trabajo en viernes aquí establecido podrá organizarse de alguna de las formas siguientes:

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

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



En particular, el horario partido de las Oficinas Centrales de Madrid, se ajustará a la modalidad b) y de acuerdo a los siguientes criterios:

Hora de entrada: Las 8 horas 30 minutos.  
Flexibilidad de entrada: 1 hora, a partir de la hora de entrada.  
Comida: 1 hora.  
Flexibilidad comida: 1 hora.

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

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

No obstante lo anterior, los trabajadores de oficinas de Madrid con jornada partida podrán optar por mantener a título individual el actual horario partido, con entrada anterior a las 8 horas 30 minutos, sin derecho a que en su calendario se contemple las tardes de los 20 viernes.

#### Artículo 34. Horas extraordinarias.

Es firme voluntad de ambas partes la reducción al mínimo indispensable de horas extraordinarias. Para garantizar lo anterior se mantendrá en cada Centro de Trabajo la Comisión Mixta creada en el Convenio de 1980, que se reunirá una vez al mes y será la encargada con la línea jerárquica de:

El análisis de las realizadas, el estudio de las causas que las originan y la formulación de soluciones posibles para su reducción o extinción, a cuyo efecto, recibirá las informaciones periódicas de las horas realizadas y clasificadas según los procedimientos habituales en cada Centro, así como cualquier otra información complementaria sobre dichas horas extraordinarias, que necesite para el cumplimiento de sus funciones.

Esta Comisión estará compuesta por:

Tres representantes de la Dirección y uno por cada uno de los Sindicatos firmantes del Convenio. Ambas representaciones se comprometerán a que cada uno de los miembros sea fijo, pudiéndose solicitar la presencia del mando autorizante de las horas.

Para que dicha finalidad sea posible, se definen y concretan los siguientes aspectos relacionados con las horas extraordinarias.

1. No se tendrá en cuenta a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes o por causa de fuerza mayor, sin perjuicio de su abono como si se tratase de horas extraordinarias.

2. Se considerarán horas extraordinarias estructurales, a efectos de organización interna de la Empresa, las realizadas en los siguientes casos:

Incidencias en el turno provocadas por licencias retribuidas o incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente.

Ausencia imprevista del relevo en el trabajo a turno.

Reparaciones perentorias que puedan afectar a la producción y períodos punta de trabajo.

Las realizadas en paradas y puestas en marcha siempre que se trate de instalaciones nuevas o que hayan experimentado reformas sustanciales en el proceso o, en cualquier caso, concurren circunstancias extraordinarias o imprevisibles, siempre que no sean cubiertas por el procedimiento de flexibilidad horaria regulado en el artículo 33.1.d).

3. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 33.1.d) y alternativamente a su abono como horas extraordinarias, éstas podrán compensarse, con descanso de idéntica duración y abono de una compensación económica consistente en el 100% del valor de la hora base pactada en este Convenio Colectivo para el cálculo del valor de la hora extraordinaria, por cada hora extraordinaria trabajada, que en este caso no computará a efectos del límite máximo anual de horas extraordinarias, dado que no supondrá un incremento de la jornada anual pactada.

Cuando el personal de retén de Mantenimiento realice horas extraordinarias en sábado, domingo o festivo y opte por compensación en descanso, percibirá el 100% del valor de la hora base.

El descanso compensatorio se disfrutará en la fecha que de mutuo acuerdo determinen Empresa y trabajador, dentro de los cuatro meses siguientes a aquél en que se hubieran trabajado las horas extraordinarias a compensar.

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

Las horas extraordinarias realizadas por el personal a turno se compensarán exclusivamente con descanso de idéntica duración y abono de

la compensación del 100% del valor de la hora base pactada en el convenio colectivo para el cálculo del valor de la hora extraordinaria. El disfrute de los descansos compensatorios lo será en los términos arriba indicados, si bien de requerirse contrataciones temporales para facilitarlos, por la propia naturaleza de esos contratos, será obligatoria una planificación previa de las fechas de disfrute por áreas de trabajo.

#### Artículo 35. Vacaciones.

Corresponden a todos los trabajadores afectados por el presente Convenio veintidós días laborables de vacaciones por año.

En el año de comienzo de la relación laboral, los trabajadores de nuevo ingreso disfrutarán dentro del mismo, la parte proporcional de las vacaciones según el número de meses trabajados durante el año, computándose a estos efectos la fracción de mes como mes completo.

Idéntico criterio se seguirá con los trabajadores que cesen en la Empresa en el transcurso del año.

Como excepción a lo establecido en los dos párrafos anteriores, a los trabajadores con contrato de duración inferior a seis meses, el devengo de las vacaciones se les calculará diaria en lugar de mensualmente.

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

En materia de devengo de vacaciones en situación de IT se estará a lo establecido en el acuerdo de la Comisión de Garantía de fecha 2 de diciembre de 1997.

El personal sujeto a régimen de turnos tendrá fijadas sus vacaciones en los respectivos cuadrantes.

Las vacaciones deben ser disfrutadas dentro del año natural al que correspondan, de tal forma que, llegado el 31 de diciembre de cada año, se perderán los días de vacaciones no disfrutados correspondientes al mismo, salvo que haya mediado acuerdo expreso y motivado entre la Empresa y el trabajador afectado, todo ello con excepción de lo establecido en la Disposición Transitoria Primera de este Convenio Colectivo.

Con independencia de la obligación de disfrute dentro del año natural, el personal de jornada ordinaria podrá conservar el derecho de disfrute de hasta 11 días de vacaciones devengadas en ejercicios anteriores. Por encima de dicho límite, no podrán acumularse más días y por tanto se perderán los días no disfrutados.

Anualmente se establecerá en cada Centro una programación de vacaciones, fijándose los criterios de disfrute de las mismas. Las colisiones en el período de disfrute de vacaciones que puedan producirse entre dos o más empleados serán resueltas de acuerdo a las normas que al respecto se establezcan por la Dirección con la participación de la representación sindical y que deberán estar basadas en el principio de fijar un orden rotativo de preferencia en el disfrute.

En caso de interrupción o retraso en el inicio de las vacaciones por decisión de la Dirección de la Empresa, ésta correrá con todos los gastos que implique al trabajador esta situación y que sean debidamente justificados. Si la interrupción se produce en un período de vacaciones ya iniciadas de más de 10 días, se compensará con tres días adicionales, además de los días perdidos por este motivo y los utilizados para desplazamientos.

#### Artículo 36. Licencias.

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

1. Quince días naturales, en caso de matrimonio.

La fecha de inicio de la misma podrá adelantarse hasta tres días en relación con la fecha de celebración del matrimonio, siempre que ello no suponga un incremento en el número de días laborables comprendidos en el periodo de licencia.

2. Un día por matrimonio de hijos, padres o hermanos, tanto del trabajador como de su cónyuge.

3. En los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave (entre las que se incluye las intervenciones quirúrgicas con aplicación de anestesia total o epidural excluido en este último supuesto los partos) o de fallecimiento de parientes hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad (cónyuge o persona en convivencia de hecho, justificada documentalmente, hijos, padres, hermanos, abuelos y nietos):

Cuando la residencia del familiar esté en la misma localidad o en otra situada dentro de un radio de 100 km. de la residencia del trabajador: 3 días.

Si la residencia del familiar está situada en otra localidad a mayor distancia de la anteriormente indicada: 4 días.

Cuando la residencia del familiar esté a más de 200 km. de distancia: 5 días.

En ningún caso, en el supuesto de intervención quirúrgica con aplicación de anestesia total o epidural, la duración de la licencia será superior al tiempo de internamiento en el Centro Hospitalario.

En caso de intervención quirúrgica de los arriba indicados, practicada fuera de la localidad de residencia, podrá iniciarse el disfrute de la licencia el día natural inmediatamente anterior al previsto para la intervención.

4. En caso de fallecimiento de tíos carnales (tercer grado sólo por consanguinidad) y sobrinos carnales (cuarto grado sólo por consanguinidad): 1 día natural.

5. Por traslado del domicilio habitual: 2 días.

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

7. Por la asistencia a juicios, cuando el trabajador es parte interviniente en cualquier tipo de proceso judicial y no está representado por Letrado o Procurador o cuando el trabajador es testigo o perito y ha mediado citación judicial.

8. Por exámenes para la obtención de un título profesional en Centro Oficial u oficialmente reconocido, con la obligación de presentar el correspondiente justificante de examen, los días necesarios para concurrir a los mismos en las oportunas convocatorias.

B) Licencias no retribuidas.—El personal podrá disponer mensualmente de hasta dos días de licencia sin retribución, no acumulativos, siempre que por el mando respectivo se confirme que la concesión de dicha licencia no suponga la realización de horas extraordinarias.

Solamente a los efectos del apartado 1.2 ó 1.3 de este artículo, se equipara con el cónyuge la persona en convivencia de hecho justificada documentalmente.

Se entenderá por justificación documental:

La acreditación del registro municipal o autonómico si existiera.

En su defecto, la acreditación de estar ambos empadronados en el mismo domicilio. En este caso, deberá aportarse una declaración jurada firmada por la pareja, así como el compromiso de notificación a la Empresa del cese de la relación.

#### Artículo 37. *Conciliación de la vida familiar y laboral.*

Lactancia:

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

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

Reducción de jornada por motivos familiares:

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

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

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

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

Excedencia por Cuidado de Familiares:

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

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

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

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

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

## TÍTULO VI

### Régimen económico

#### Artículo 38. *Sueldo base.*

De acuerdo con lo establecido en el art. 13 sobre retribuciones, los valores mensuales en euros brutos de la tabla de Sueldo Base, a percibir en los doce meses del año, son los que aparecen señalados en el Anexo I, con efectos de 1 de enero de 2003.

#### Artículo 39. *Gratificaciones extraordinarias.*

Se abonará en los meses de Junio y Noviembre el equivalente a una mensualidad de los sueldos base de cada mes, incrementada con el importe de la antigüedad. El personal que cese o ingrese en la Empresa durante el año percibirá las citadas gratificaciones extraordinarias en proporción al tiempo de trabajo (en el Anexo I se señalan los importes anuales de la parte correspondiente al sueldo base).

La gratificación de junio se devengará a razón de un sexto mensual desde el 1 de enero al 30 de junio. La gratificación de noviembre se devengará a razón de un sexto mensual desde el 1 de julio al 31 de diciembre.

A los trabajadores con contrato de duración inferior a seis meses el devengo de las gratificaciones extraordinarias se les calculará diaria en lugar de mensualmente.

#### Artículo 40. *Compensación por beneficios.*

Todos los trabajadores percibirán por este concepto la cantidad equivalente al 1,4 (uno coma cuatro) de su Sueldo Base mensual (en el Anexo I se señalan los importes anuales).

El pago de la Compensación por Beneficios, se efectuará el 50 por 100 en el mes de Julio y el 50 por 100 restante en el mes de Diciembre.

El pago se realizará para cada trabajador, conforme a su situación retributiva al día primero de cada uno de los meses señalados.

El 50% abonado en julio se devengará a razón de un sexto mensual desde el 1 de enero al 30 de junio. El 50% restante se devengará a razón de un sexto mensual desde el 1 de julio al 31 de diciembre.

A los trabajadores con contrato de duración inferior a seis meses el devengo de la Compensación por Beneficios se les calculará diaria en lugar de mensualmente.

#### Artículo 41. *Paga de vinculación.*

La paga de vinculación, que tiene tratamiento idéntico al Sueldo Base, se fija en 720,73 € brutas con efectos del 1 de enero de 2003.

Esta paga se percibirá íntegramente en el mes de Febrero por todos los trabajadores que en dicho mes tengan cumplidos cinco años de antigüedad en la Empresa.

La Paga de Vinculación se devengará a razón de un doceavo mensual desde el 1 de marzo al 28 de febrero.

Los trabajadores de nuevo ingreso comenzarán a devengar esta paga en el mes que cumplan cuatro años de antigüedad, percibiendo en el mes de febrero siguiente la parte proporcional.

#### Artículo 42. *Antigüedad.*

Los trabajadores percibirán un complemento salarial personal de antigüedad consistente en quinquenios indefinidos, devengándose a partir del primer día del mes en que se cumplan los 5 años. Con efectos del 1 de enero de 2003 el importe de cada quinquenio será de 562,75 € brutos anuales a percibir en 14 pagas, 12 en los meses ordinarios y una más en cada gratificación extraordinaria.

Al personal con fecha de ingreso anterior al 1 de octubre de 1.994 le será de aplicación lo establecido en la disposición transitoria cuarta.

#### Artículo 43. *Plus de asistencia.*

El Plus de Asistencia se devengará por día efectivo de trabajo, a razón de 2,43 euros brutos por día natural. Sólo se percibirá un plus de asistencia por cada día, es decir, por cada veinticuatro horas.

Como excepción a lo anterior, se abonará 1,5 de este plus cuando se realicen jornadas a doce horas en los siguientes casos: jornadas flexibles, y reten de Mantenimiento en el supuesto de optar por compensación en descanso.

Este plus se devengará también cuando el trabajador se encuentre en comisión de servicio y por los días laborables de vacaciones.

#### Artículo 44. *Plus global del turno.*

En 2003 y con efecto de 1 de enero, las cuantías brutas de este complemento, que se percibirá en doce pagos, serán los siguientes:

1. Personal a turno rotativo de mañana, tarde y noche; y con turno rotativo de mañana y tarde de lunes a domingo.

Las establecidas en el Anexo 2 de este convenio colectivo.

2. Personal con turno rotativo de mañana y tarde, de lunes a Viernes. La cuantía del complemento será igual al 50 por 100 de la establecida para el personal de su nivel en el anexo citado en el número anterior.

Al personal que, en fecha 5 de Julio de 1990, estuviese sujeto al régimen de turnos contemplado en el apartado 2, en tanto continúe en los mismos, le será respetada, a título personal y como condición más beneficiosa, la cuantía establecida para este complemento en 1.990.

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

En el caso de personal excluido de horas extraordinarias, este concepto queda incluido en la compensación establecida en el Artículo 46.

#### Artículo 45. *Plus de nocturnidad.*

Para 2003, y con efectos de 1 de enero, la cuantía de este Plus, a percibir por noche trabajada, será de 25,48 euros brutos/noche.

El personal sujeto a turno rotativo de mañana, tarde y noche percibirá este plus en un tercio de su valor los días laborables de vacaciones.

En el caso de personal excluido del régimen de horas extraordinarias, este concepto queda incluido en la compensación global establecida en el Artículo 46 que comprende en su importe su percepción en vacaciones.

#### Artículo 46. *Compensación para el personal clasificado en los niveles 4, 5, 6, 7 y 8 excluidos del régimen de horas extraordinarias.*

1. Con efectos de 1 de enero de 2003, los trabajadores a turno rotativo clasificados en los niveles 4 y 5 y excluidos del régimen de horas extraordinarias percibirán, como retribución de su trabajo a turno, la compensación global mensual que se indica en la siguiente tabla, conforme al tipo de jornada que se realice:

- A. Turno rotativo de mañana, tarde y noche.
- B. Turno rotativo de mañana y tarde, de lunes a domingo.
- C. Turno rotativo de mañana y tarde, de lunes a viernes.

Euros brutos mes

Nivel	Jornada A	Jornada B	Jornada C
4C	627,36	450,24	268,53
4B	619,04	441,93	264,37
4A	611,60	434,48	260,66
5B	605,47	428,37	257,58
5A	600,67	423,56	255,19

2. Los trabajadores clasificados en los niveles 6, 7 y 8, excluidos los Técnicos Superiores, podrán optar entre cobrar las horas extraordinarias que realicen y plus global del turno y de nocturnidad, en su caso, o percibir la compensación que más adelante se indica.

Para volver a ejercitar la anterior opción, deberá haber transcurrido un tiempo mínimo de seis meses.

Durante 2003 la cuantía de esta compensación será la señalada en la siguiente tabla, conforme al tipo de jornada que se realice:

- A. Personal a turno rotativo de mañana, tarde y noche.
- B. Personal a turno rotativo de mañana y tarde, de lunes a domingo.
- C. Personal a turno rotativo de mañana y tarde, de lunes a viernes.
- D. Personal a jornada ordinaria.

Euros brutos mes

Nivel	Jornada A	Jornada B	Jornada C	Jornada D
6B	589,26	412,16	249,48	37,27
6A	583,53	406,42	246,62	37,27
7B	577,60	400,47	243,65	37,27
7A	573,49	396,37	241,58	37,27
8B	568,33	391,21	239,02	37,27
8A	564,35	387,24	237,03	37,27

3. El personal clasificado en los niveles 4, 5, 6, 7, y 8 que, con anterioridad al 21 de Noviembre de 1.994, realice jornadas a turno rotativo de mañana y tarde y viniese percibiendo la compensación contemplada en los puntos 2 y 3 para la jornada tipo A, en tanto continúe realizando dicha jornada, les será respetada, a título personal y como condición más beneficiosa, la cuantía de la compensación que venían percibiendo en sus valores a 1.993.

4. Con carácter general, en aquellos supuestos en que el personal a turno excluido del régimen de horas extraordinarias tenga que doblar su jornada por ausencia de relevo, o asistir al trabajo encontrándose de descanso, se le compensará con descansos equivalentes.

En los supuestos de jornadas de doce horas para cubrir incidencias del turno, en sustitución de doblajes, se compensará con medio descanso.

#### Artículo 47. *Horas extraordinarias.*

Con efectos 1 de enero de 2003 se aplicarán los valores calculados en el Anexo 3, abonándose todas las horas extraordinarias con un recargo del 100 por 100.

#### Artículo 48. *Plus equipo permanente.*

La cuantía de este Plus, a percibir por el personal perteneciente al Equipo Permanente, será de 2,70 euros brutos por jornada efectiva de trabajo, con efecto del 1 de enero de 2003.

Se percibirá 1,5 de este plus cuando se realicen jornadas a doce horas.

Pertenecerán al Equipo Permanente con carácter general los trabajadores en régimen de trabajo a tres turnos, que ocupen puestos de Operador de Campo en un área de trabajo, Operador de Panel con Flexibilidad con Operador de Campo y Operador Jefe (Operador de Unidad, Jefe de Área). Igualmente pertenecerán a este Equipo aquellos otros trabajadores o puestos que específicamente se designen en los Planes de Actuación en Caso de Emergencia de cada Centro. En dichos Planes se establecerán las normas que desarrollen la organización, composición e instrucciones de intervención del Equipo Permanente.

Los Componentes del Equipo Permanente vendrán obligados a realizar quince horas efectivas anuales de prácticas, preferentemente dentro de la jornada de trabajo. De realizarse fuera de jornada se percibirá un incentivo especial de 16,49 euros brutos por hora, pudiendo el trabajador optar por la compensación en descanso equivalente, siempre que exista posibilidad de cobertura de dichos descansos con el Grupo de Apoyo, Reserva o Reten. En este último caso, se percibirá la compensación económica del 75% del valor de la hora base utilizada para el cálculo de la tabla de horas extraordinarias, en lugar del incentivo especial señalado.

De no realizar las quince horas de prácticas señaladas en un año, salvo imposibilidad por baja prolongada por enfermedad o accidente, se percibirá el plus con una reducción del cincuenta por ciento durante el año siguiente.

Este Plus se percibirá también los días laborables de vacaciones.

El personal de nuevo ingreso que forme parte del EPCI se incorporará prioritariamente, a las primeras prácticas externas que se organicen desde el Centro de Trabajo al que se incorpora.

El personal que ocupe un puesto que no esté incluido en el Equipo Permanente y desempeñe una DCP a un puesto incluido en el mismo, realizará las prácticas correspondientes a este último.

La Empresa manifiesta el compromiso de homogeneizar los criterios y condiciones de las prácticas EPCI en los distintos centros de la empresa.

Los componentes del EPCI que realicen prácticas fuera del Complejo Industrial en los Centros Especiales de formación en lucha contra el fuego, disfrutarán de descansos equivalentes por el mismo número de días de duración de las prácticas. Adicionalmente, percibirán un incentivo especial de 8,51 € por hora de jornada efectiva del curso.

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.

#### Artículo 49. *Plus grupo de apoyo o de reserva.*

Para aquellos Centros en los que los grupos de apoyo o de reserva no se hayan incluido en el cuadrante de turnos en las mismas condiciones que el resto de los trabajadores, el valor de este Plus se establece en 83,09 euros brutos por mes, con efectos de 1 de enero de 2003.

Por lo que al módulo de cobertura del grupo de apoyo o de reserva se refiere, se consideran vigentes los acuerdos que al respecto fueron alcanzados en cada Centro de Trabajo en desarrollo del artículo 40 del I Convenio Colectivo de Repsol Petróleo, S.A.

#### Artículo 50. *Plus de retén y llamada.*

El empleo del Retén se realizará para los casos de urgencia 0 reparaciones urgentes de equipos críticos o que afecten a la seguridad, producción o al medio ambiente) y no se utilizará para trabajo programados.

La duración de la Jornada Normal más el retén no será superior a 12 horas.

Se garantiza un descanso de 12 horas entre la salida del retén y la incorporación a su jornada normal.

Lo establecido en los párrafos anteriores se incorporará a la norma sobre retén suscrita de fecha 29 de julio de 1999 que permanece en vigor.

Con efectos de 1 de enero de 2003, el importe del Plus de Retén se establece en 127,10 euros brutos por semana en situación de retén. Con efectos a la fecha de entrada en vigor de la citada norma sobre Retén, el Plus de Llamada, que en ella se establece, queda fijado en 42,61 euros brutos.

De acuerdo con el punto 1.7 del Acta de 6 de junio de 1991, relativa al turno en el CI de Cartagena, los trabajadores a turno de ese Centro que se encuentren situación de retén, percibirán el Plus de Retén regulado en este artículo.

Igualmente estos pluses se percibirán cuando por circunstancias extraordinarias un trabajador sea designado para estar en situación de retén.

#### Artículo 51. *Incentivos a la formación.*

Las horas de presencia en Fábrica o en Centros de formación concertada, fuera de la jornada normal de trabajo, motivada por la formación teórica o práctica reglada, se compensarán con arreglo a los siguientes módulos económicos:

Nivel 6:	20,15.
Nivel 7:	17,14.
Nivel 8:	15,13.
Nivel 9:	13,11.
Nivel 10:	11,11.
Nivel 11:	10,08.
Nivel 12:	9,08.
Nivel 13:	8,05.
Nivel 14:	6,35.
Nivel 15:	5,63.

Estos valores se revisarán anualmente en el mismo porcentaje que se revise el concepto Horas Extraordinarias.

Al definir la acción formativa de cada programa de DCP, se fijará el número máximo normal de horas requerido por esa acción. Las horas que excedan de ese número máximo no tendrán compensación alguna.

Cuando el seguimiento del programa de formación requiera realizar desplazamientos a Centros de Formación alejados del Complejo Industrial o acudir al Centro de Trabajo fuera de jornada, y para estos desplazamientos no haya transporte de la Empresa, se abonará al trabajador el kilometraje recorrido según los valores de la Norma n.º 4 sobre Gastos de Viaje.

Si por exigencia del horario de la acción formativa fuera de la jornada de trabajo, el trabajador tuviera que efectuar la comida en el Centro de Trabajo, ésta será por cuenta de la Empresa.

#### Artículo 52. *Complemento puesto de trabajo (cpt), flexibilidad y polivalencia.*

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo el tratamiento económico de los desarrollos de carreras profesionales se realizará por un sistema totalmente abierto, aplicando la progresión dentro de la tabla de niveles, y subniveles de desarrollo, o en su caso asignando complementos de puesto de trabajo (CPT) tal y como se establece en el artículo 25.

No obstante continuarán vigentes los complementos procedentes de antiguos programas de DCP, en los valores que a continuación se indican, aplicables con efectos del 1.º de Enero de 1995, sin que exista inconveniente para su aplicación en nuevos casos cuando así se acuerde en las Comisiones Mixtas de los Centros de Trabajo:

- A) 1. Puesto: 46,78 €/brutos/paga.
2. Puestos: 76,04 €/brutos/paga.
3. Puestos: 105,27 €/brutos/paga.
4. Puestos: 135,68 €/brutos/paga.
- B) Polivalencia : 58,48 €/brutos/paga.

#### Artículo 53. *Complemento incapacidad temporal.*

1. A diferencia de lo que en el punto 2 se establece para la Incapacidad Temporal derivada de Enfermedad o accidente no laboral, en los casos en que la baja sea debida a accidente laboral, enfermedad profesional o a embarazo de la mujer trabajadora, la Empresa garantizará el devengo íntegro, desde el primer día, de los conceptos referenciados en aquel punto.

2. Cuando la baja sea debida a Enfermedad o accidente no laboral, el procedimiento es el siguiente:

- a) La garantía se extenderá a los siguientes conceptos:

Sueldo Base.

Antigüedad.

Gratificaciones extraordinarias.

Compensación beneficios.

Plus Global Turno.

Plus Grupo de Apoyo.

Compensación niveles 4,5,6,7 y 8 excluidos del régimen de horas extraordinarias.

Plus vinculación.

Nivel Garantía.

Retribución Complementaria.

Complemento Personal Residual.

Flexibilidad.

Polivalencia.

Complemento de Puesto por D.C.P.

Paga de Febrero (Ex-Petroliber).

Paga de Vinculación.

b) Los devengos variarán según la duración de cada proceso de enfermedad, aplicándose a los conceptos garantizados los porcentajes siguientes:

Duración enfermedad	Porcentaje garantizado
Del 1.º al 15.º día .....	70
Del 16.º al 30.º día .....	80
A partir del 31 día .....	100

No obstante lo anterior, si el índice de absentismo correspondiente a enfermedad no fuera superior en cada Centro de Trabajo al índice de referencia establecido para cada uno de ellos, la Empresa efectuará, para el personal de los Centros en que se dé esta circunstancia, la devolución de los descuentos practicados, en la nómina del mes de enero del año siguiente.

Para la vigencia del presente convenio se establecen los siguientes índices de referencia:

Cartagena: 3.5.  
Madrid: 2.9.  
Puertollano: 3.1.  
Tarragona: 3.1.  
A Coruña: 3.1.

3. Para el CI de A Coruña no contabilizará el colectivo Ex petroliber.
4. El personal de procedencia REPESA mantendrá, a título personal y hasta su extinción, los días de carencia que tenga acumulados.
5. A los efectos de cálculo del índice de absentismo no se computarán, para aquellas personas que causen baja en la Empresa por Invalidez, las horas perdidas a partir de la fecha del Informe Propuesta de Invalidez.
6. Será de aplicación lo establecido en el artículo 20.4 del Estatuto de los Trabajadores.

## TÍTULO VII

### Beneficios sociales

#### Artículo 54. *Edad de jubilación.*

Se mantiene como obligatoria para jubilación la edad de 65 años, establecida en Convenio Colectivo desde 1981. Todo ello de conformidad con los criterios de la Sentencia del Tribunal Constitucional de 2 de Julio de 1981.

#### Artículo 55. *Grupo de empresa.*

La subvención a los Grupos de Empresa de cada Centro de Trabajo se calculará aplicando al total de trabajadores potenciales socios de los mismos, un módulo económico que para 2003 tendrá el valor de 58,20 euros por persona.

#### Artículo 56. *Seguro.*

El Seguro colectivo cubre las siguientes contingencias y capitales:

- a. Fallecimiento e invalidez profesional, derivados de causas naturales: 15.025,30 euros
- b. Fallecimiento e invalidez profesional, derivados de accidente, sea o no de trabajo: 30.050,60 euros. En caso de que el fallecimiento sobrevenga por accidente de circulación, el capital se elevará hasta 45.075,90 euros.

Los trabajadores participarán en el coste de este Seguro, prorrateando por partes iguales entre el total de la plantilla afectada por el ámbito personal del presente Convenio, los gastos de administración de la prima bruta, siendo el resto del coste a cargo de la Empresa. Una vez contratada la Póliza y se conozcan, por tanto, los gastos de administración, la Dirección dará cuenta de las cantidades exactas a descontar a cada trabajador.

Durante los períodos de suspensión de la relación laboral, exceptuando las situaciones asimiladas al alta, por causas distintas a excedencia forzosa, el beneficio del seguro queda interrumpido no procediendo, por tanto, el abono de la cuota correspondiente al trabajador, ni los capitales asegurados en favor del mismo o de sus beneficiarios si, durante dicho período, se produjese la contingencia asegurada.

No será de aplicación lo establecido en este artículo a los trabajadores que sean partícipes del Plan de Pensiones de Repsol Petróleo, S.A., salvo en el caso previsto en el último párrafo del artículo 12 del Reglamento del Plan de Pensiones.

#### Artículo 57. *Ayuda disminuidos físicos y mentales.*

Serán beneficiarios de este tipo de ayuda los trabajadores en activo con hijos o cónyuge que tengan reconocida por el INSS/INSERSO la situación de disminución física o mental con un grado de incapacidad no inferior al 33 %, o que requieran asistencia a Centros de Educación Especial legalmente reconocidos. Ello es aplicable a trabajadores con pupilos que tengan dicha consideración según la legislación vigente.

Las prestaciones a que tendrán derecho los beneficiarios serán las siguientes:

1. Trabajadores con hijos o cónyuge disminuidos físicos o mentales reconocidos por el INSS/INSERSO: Tendrán derecho a una percepción, por cada beneficiario en dicha situación, de 81,62 euros por mes para 2003, o bien, en el caso de que se haga uso de algún Centro de Educación Especial, podrán optar por acogerse al sistema de abono porcentual de la factura del mismo, previsto en el número siguiente.

2. Trabajadores con hijos que asistan a Centros de Educación Especial, aún cuando no tengan reconocida la incapacidad por el INSS/INSERSO: se aplicará la modalidad de abono porcentual de las facturas de escolarización.

Esta modalidad consiste en abonar en aquellos meses que exista escolarización, el 50 por 100 de la facturación, en el caso de que el Colegio se encuentre situado en la localidad de origen y, el 75 por 100, cuando no ocurra así y, por tanto, precise régimen de internado.

La Ayuda Escolar es compatible con los tipos de ayuda regulados en este artículo. En los casos de abono porcentual, y en el supuesto de recibir el beneficiario algún tipo de beca o ayuda, no se podrán percibir entre ambas prestaciones más del 100 por 100 de la facturación del Colegio.

#### Artículo 58. *Préstamos.*

El sistema de préstamos al personal estará dotado con un fondo circulante máximo equivalente al 30 por 100 de la doceava parte de la nómina anual de cada Centro de Trabajo.

Los capitales, plazos e importes de las cuotas mensuales a devolver se ajustarán a la siguiente tabla:

Capital — Euros	Plazo — Meses	Cuota mensual — Euros
601,01	10	60,10
1.202,02	16	75,13
1.803,04	20	90,15
3.005,06	25	120,20
4.507,59	30	150,25
6.010,12	40	150,25
7.572,75	42	180,30
9.015,18	50	180,30

Los préstamos se concederán por la Dirección del Centro de Trabajo, Dirección de Recursos Humanos en el Centro de Trabajo de Madrid, previo informe de una comisión mixta entre la Dirección de la Empresa y los sindicatos firmantes del presente convenio.

Se establecerá una norma de administración de dichos préstamos, mediante la cual garantice que una parte importante de los mismos, se destinaran a adquisición de primera vivienda.

#### Artículo 59. *Ayuda escolar y becas.*

La Ayuda Escolar y Becas se regulará según la normativa aplicada en el curso escolar 1.989/1.990.

El siguiente cuadro recoge los importes brutos de la Ayuda Escolar por beneficiario y curso, para el curso escolar 2003/2004:

Infantil y Primaria: 82,11 €.  
Secundaria, Bachillerato, FPI: 82,11 €.  
ETGM-FP 2: 104,45 €.  
COU/EST. Sup.: 131,37 €.

Excepcionalmente, en el Centro de Trabajo de Madrid, se abonarán los siguientes importes, cuando se trate de un colegio privado:

Infantil y Primaria: 82,11 €.  
Secundaria, Bachillerato, FP1: 97,50 €.

Con independencia de dichos importes, se abonará 525,17 € en concepto de Ayuda por Desplazamiento, para los cursos de estudios Universitarios medios o superiores que no estén implantados en las localidades de residencia de los trabajadores.

Los importes para beneficiarios de becas serán para el curso 2003/2004, los siguientes:

Estudios Superiores (1): 323,41 €.  
Estudios Medios (1): 224,58 €.  
Bachillerato (Col. Priv.): 123,53 €.  
Bachillerato (Col. Ofic.) y Formación Profesional: 116,81 €.

(1) Incluyéndose el postgrado en caso de ser necesario para obtener la titulación.

#### Artículo 60. *Ayuda sanitaria.*

Para todos los Centros de trabajo, excepto el de Cartagena, con fecha de efectos al 1 de enero de 2003 se establece una subvención por ayuda sanitaria de 16,26 euros, a percibir mensualmente por el trabajador, su cónyuge o persona en convivencia de hecho, justificado documentalmente conforme a lo establecido en artículo 36 e hijos a su cargo incluidos como beneficiarios por la Seguridad Social, y en todo caso, menores de 26 años.

El trabajador podrá optar por la percepción en metálico de la subvención o su inclusión en la póliza de asistencia sanitaria que con una Compañía externa se concierte, corriendo por su cuenta el abono del exceso de coste de la cuota por beneficiario sobre la subvención.

Las variaciones que pudieran experimentar las cuotas de la sociedad médica prestataria del servicio, serán soportadas por las aportaciones que se fijen en negociación colectiva, siendo los excesos de incremento de cuota, en su caso, soportados por los trabajadores afectados.

#### Artículo 61. *Subvención comida Madrid.*

La cuantía de esta subvención se fija en 7,92 € por día efectivo de trabajo durante la jornada de invierno para el año 2003.

Esta subvención no se abonará cuando se viaje en comisión de servicios.

Alternativamente, y a opción del trabajador, este podrá sustituir, por periodos anuales completos, coincidiendo con el año natural, el cobro de la anterior subvención por la percepción de bono comida con valor de 7,81 €/unidad.

La diferencia con el valor que hubiera resultado de aplicar una revisión de 2,2% (valor de referencia 7,92 €) y el tope fiscal (7,81 €) se destinará como aportación extraordinaria al Grupo de Empresa de Madrid.

Para los años 2004 y 2005, en caso de que la legislación fiscal lo permita, se actualizará sobre el valor de referencia, eliminando o reduciendo la aportación extraordinaria al grupo empresa. De no ser posible se utilizará el mismo criterio que para el año 2003.

#### Artículo 62. *Participación de los trabajadores en los costes de los beneficios sociales.*

De acuerdo con la política general ya iniciada de participación de los trabajadores en el coste de los servicios sociales establecidos por la Empresa, los beneficiarios de los servicios de comida en los Centros de Cartagena y Tarragona, participarán en proporción de un 30 por 100 en los incrementos que experimenten dichos servicios.

#### Artículo 63. *Capitalización beneficios sociales (subsidió viudas de jubilados y ayuda por disminuidos físicos y mentales).*

Al personal que cause baja en la Empresa por jubilación, o prejubilación dentro de un expediente de regulación de empleo, se le abonarán las siguientes cantidades en concepto de capitalización de estos beneficios sociales:

A. Con carácter general para los trabajadores casados: 357,70 euros brutas.

B. A los perceptores de la ayuda por hijos o cónyuge disminuido físico o mental: 8.145,34 euros brutos por beneficiario. Los trabajadores dejarán de percibir los beneficios sociales regulados en este título, en el momento de su baja, quedando saldado y finiquitado cualquier tipo de derecho en relación a este título con la percepción de las cantidades arriba mencionadas.

Quedan exceptuadas, del apartado A) las personas que se regían por las condiciones Ex-Petroliber y ostentaban la condición de hijos de plantilla al 27.09.84

### TÍTULO VIII

#### Seguridad y salud en el trabajo

#### Artículo 64. *Salud y seguridad laboral.*

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

La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que, para alcan-

zarlo, se requiere la realización de una correcta evaluación de los riesgos en los centros de trabajo, que permita la planificación de actuaciones preventivas con objeto de eliminar o controlar y reducir dichos riesgos.

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

#### 1. Principios generales:

1.1 De la acción preventiva.—La acción preventiva estará inspirada en los siguientes principios:

Evitar y combatir los riesgos en su origen.

Evaluar aquéllos que no se puedan evitar.

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

Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

Planificar la prevención.

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

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

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

Medios humanos y materiales y recursos económicos necesarios.

Medidas de emergencia y de vigilancia de la salud.

Información y formación de los trabajadores en materia preventiva.

Fases y prioridades del desarrollo de las medidas de prevención.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Los reconocimientos que se efectúen por los Servicios Médicos de la Empresa, deberán tener en cuenta las características del puesto de trabajo o función desempeñada, 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 65. *Delegados de Prevención.*

Los Delegados de Prevención serán elegidos por y entre los representantes de los trabajadores conforme a la escala establecida en el artículo 35 de la Ley. Las secciones sindicales podrán designar hasta un máximo de un 10%, de entre los trabajadores que se consideren cualificados aún sin ser miembro de los Comités de Empresa o Delegados de Personal. Los así designados no devengarán horas sindicales. En ningún caso podrá superarse por esta vía el número máximo establecido por el mencionado artículo 35. En los centros de trabajo de hasta treinta trabajadores el Delegado de Personal será el Delegado de Prevención y en los centros de trabajo en los que el número de trabajadores oscile entre treinta y uno y cuarenta y nueve habrá un Delegado de Prevención que será elegido por y entre los representantes del personal.

En lo que se refiere a sus competencias y facultades se estará a lo previsto en el artículo 36 de la Ley 31/95.

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

No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo efectivo de trabajo, sin imputación al crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del número 2 del artículo 36 de la Ley 31/1995 de 9 de noviembre.

#### Artículo 66. *Comité de Seguridad y Salud.*

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

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

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.

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

a. 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.

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

2. Facultades del Comité de Seguridad y Salud.—El Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:

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

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

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

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

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

#### Artículo 67. *Formación en materia de prevención.*

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

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

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

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

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

#### Artículo 68. *Consulta y participación.*

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

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

b. La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la designación de los trabajadores encargados de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo.

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

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

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

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

Artículo 69. *Protección a la maternidad.*

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 70. *Protección de los menores.*

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

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

Artículo 71. *Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.*

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

Artículo 72. *Medio ambiente.*

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

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

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

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

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

## TÍTULO IX

## Derechos sindicales

Artículo 73. *Ejercicio de los derechos sindicales.*

1. Secciones Sindicales.—Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en el artículo 8 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de Agosto de Libertad Sindical (LOLS).

Se fija en 200 trabajadores el límite mínimo establecido en el artículo 8.2.c) de la LOLS para poder disponer en el Centro de Trabajo de un local adecuado, dotado del correspondiente mobiliario y de teléfono, en el que puedan desarrollar sus actividades.

La Dirección facilitará igualmente el material de oficina necesario, incluida la reproducción por medios mecánicos o de fotocopiado, para cuya utilización se seguirán las normas establecidas en cada Centro de Trabajo. A estos efectos, cada Sección Sindical propondrá a la Dirección de su Centro un presupuesto anual de material de oficina y fotocopiado.

2. Delegado Sindical de Centro.—Se fija en 200 trabajadores el límite mínimo establecido en el artículo 10 de la LOLS para tener derecho a un sindicato con presencia en el comité de empresa a estar representado por Delegado Sindical en el seno de la empresa o en el Centro de Trabajo.

El delegado sindical:

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

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

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

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

3. Secciones Sindicales Intercentros.—Se podrán constituir por los sindicatos que hayan obtenido al menos el 10% de representantes del personal (Miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal) en el conjunto de la Empresa y con presencia, al menos en dos Comités de Empresa.

El Sindicato con derecho a constituir Sección Sindical Intercentros, podrá designar un Delegado Sindical Intercentros.

La Sección Sindical Intercentros, quedará formada por el Delegado Sindical Intercentros y los Delegados Sindicales de los Centros de trabajo y tendrá derecho a que le sean sufragados los gastos de viaje de hasta un máximo de tres reuniones anuales, con arreglo a la normativa interna de la Empresa, sin perjuicio de aquellos otros que, en atención a las circunstancias, discrecionalmente autorice la Dirección. Será a cargo de las horas sindicales de los integrantes de aquéllas el tiempo de ausencia al trabajo por este motivo.

4. Comisión de Información y Seguimiento de la Empresa.—Se mantiene, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, la Comisión de Información y Seguimiento constituida en la Empresa, según acuerdo reflejado en acta de fecha 16 de Octubre de 1986 al amparo del entonces vigente Acuerdo sobre participación sindical en la Empresa Pública de fecha 16 de Enero de 1986. Dicha comisión se deberá reunir, al menos, una vez al trimestre y sus miembros recibirán información periódicamente sobre la situación económica de la Empresa, para poder realizar un seguimiento puntual de la marcha del negocio.

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

Artículo 74. *Ejercicio de los derechos de representación.*

Los derechos de representación del personal serán ejercidos por los Comités de Empresa, constituidos según lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1/95 de 24 de Marzo, por el que se aprueba el texto refundido



del Estatuto de los Trabajadores, a cuyo efecto se establecen los siguientes derechos y garantías:

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

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

b. La Empresa pondrá a disposición del Comité de cada Centro de Trabajo tableros de anuncios que ofrezcan posibilidades de comunicación fácil con los trabajadores y que puedan utilizarse para fijar comunicaciones e información de interés laboral.

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

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

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

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

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

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

Los Secretarios de los Comités de Empresa respectivos, comunicarán a la Dirección, con la suficiente antelación (setenta y dos horas, que podría ser disminuido a cuarenta y ocho horas si así razones de urgencia lo aconsejaran), la convocatoria de dichas Asambleas, facilitando el oportuno orden del día. Esta comunicación será a efectos meramente informativos.

e. Para ausentarse de su lugar de trabajo con el fin de dedicarse a sus actividades representativas específicas, cada sindicato, o agrupación de independientes que haya concurrido bajo una misma lista electoral, dispondrá de una bolsa global de horas anuales retribuidas igual al producto que resulte de multiplicar el número de miembros de Comité de Empresa que cada Sindicato o agrupación ostente, por cuarenta horas mensuales.

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

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

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

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

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

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

1.º A nivel de cada Centro: Los sindicatos y Agrupaciones titulares de las bolsas globales de horas así creadas, deberán comunicar, a través de las Secciones Sindicales Intercentros, la distribución trimestral de horas. Dicha distribución deberá contener, como mínimo:

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

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

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

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

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

2.º A nivel individual: Sin perjuicio de la comunicación trimestral prevista en los apartados anteriores, mensualmente las Secciones Sindicales de cada Centro de Trabajo comunicarán por escrito los programas de asignación individual de las horas restantes en el mismo. Dicho escrito deberá ser entregado a la Jefatura de Relaciones Laborales de cada Centro con 5 días naturales de antelación al comienzo del mes.

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

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

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

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

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

g. Para ausentarse del puesto de trabajo deberán dar cuenta previa, con una antelación de cuarenta y ocho horas, al mando inmediato superior. Las ausencias se efectuarán sin menoscabo del procedimiento productivo y, en caso necesario y posible, se procederá a una sustitución provisional. Los mandos extremarán la flexibilidad en el preaviso cuando se trate del Presidente o Secretario del Comité.

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

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

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

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

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

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

i. Los Comités de los Centros de Trabajo recibirán la siguiente información:

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

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

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

4. Igualmente se informará y consultará con carácter previo, en caso de cambio de contratos externos en los servicios sociales: comedor, asistencia sanitaria, transporte, etc.

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

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

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

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

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

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

Con independencia de esta información, los Comités de los Centros podrán solicitar a través de los Directores de los Complejos Industriales y del Director de Recursos Humanos en Madrid, cualquier otra información que consideren conveniente a sus fines de representación, debiendo serle facilitada por la Dirección de la Empresa, a menos que por tratarse de materias reservadas, de cuyo conocimiento pudieran derivarse perjuicios a los intereses generales de la Empresa, aconsejase no acceder a la petición, en cuyo caso se expondrían las razones oportunas al Comité solicitante, dentro de los ocho días siguientes a la fecha de recepción de la solicitud.

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

j. Las modificaciones de los organigramas de cada Centro de Trabajo que afecten al volumen de puestos de trabajo de una unidad orgánica, entendiéndose por tal la del primer nivel dependiente de una Dirección General o Dirección, deberá ser puesta en conocimiento del Comité de Empresa y de los Delegados Sindicales legalmente reconocidos del Centro de Trabajo afectado, con objeto de que emitan informe en relación con la modificación proyectada. Para que este informe pueda ser elaborado con suficientes elementos de juicio, la Dirección del Centro de Trabajo respectivo comunicará a la representación de los Trabajadores los criterios en que se haya basado para introducir la modificación y las medidas organizativas que conduzcan a su implantación. La representación de los trabajadores podrá emitir informe, en el plazo de treinta días naturales contados a partir de la fecha de comunicación, en el que se hagan constar sus puntos de vista sobre la modificación propuesta. Si los criterios expuestos por la Dirección resultaran insuficientes, a juicio de la representación de los trabajadores, éstos podrán solicitar una reunión aclaratoria, dentro del plazo fijado.

Una vez cumplidos los trámites previstos en el párrafo anterior, la Dirección resolverá lo que, a su juicio, proceda, dando cuenta al Comité de Empresa y a los Delegados Sindicales legalmente reconocidos de la decisión adoptada.

Aprobada por la Dirección de la Empresa una modificación de organigrama, procederá a su implantación en el plazo máximo de un año. De no ser así, recobrará su vigencia, en la parte no implantada, el organigrama al que se refería aquella modificación.

k. Los Comités de Empresa serán puntualmente informados de la aplicación del procedimiento de designación de disponibles previstos en el artículo 21 y de cualquier acción de movilidad funcional de este personal, al objeto de velar por que la designación de personal disponible se realice conforme al procedimiento establecido, y por que no se produzca discriminación en las acciones de movilidad funcional de este personal.

l. Los Comités de Empresa de los Centros de Trabajo, ejercerán una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

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

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

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

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

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

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

o. Los miembros de los Comités de Empresa, y éstos en su conjunto, observarán sigilo profesional, aún después de pertenecer al Comité de Empresa y, en especial, en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

#### Artículo 75. *Comisión Empleo y Contrataciones.*

Se crea una Comisión paritaria sindical, de la que formarán parte los sindicatos firmantes del presente Convenio Colectivo, en los Centros de Trabajo de Cartagena, A Coruña, Madrid, Puertollano y Tarragona, que tendrá como misión la información y seguimiento en materia de:

Programación o previsión de contratación de nuevo personal y del nivel de empleo.

Contrataciones realizadas, velando por la aplicación de la legislación vigente en cuanto a la naturaleza y modelo de contrato.

Programas de reclutamiento y contratación para los supuestos de interinaje pactados, bajas de larga duración, vacaciones, etc.

Dicha Comisión asumirá las funciones que en materia de seguimiento y control de la contratación atribuya a la representación de los trabajadores en cada momento la legislación.

En materia de selección, las pruebas serán fijadas por la Dirección de la Empresa, así como la documentación a aportar por los candidatos en cada caso. A dicha Comisión se le facilitará el perfil de los puestos a cubrir, las condiciones que deban reunir los aspirantes, y las características de las pruebas de selección que serán efectuadas por los correspondientes equipos especializados.

Realizada por la Dirección la preselección de candidatos, se pondrá en conocimiento de la Comisión para que pueda participar en su aplicación objetiva.

Asimismo la Dirección de la Empresa comunicará a la comisión, con carácter previo, los programas de acciones formativas que se concierten con el Instituto Nacional de Empleo.

Quedarán excluidos de este procedimiento, los puestos directivos, los admitidos bajo la modalidad de contrato individual, los que requieran una titulación superior y, por razones de operatividad, los contratos de interinidad.

## TÍTULO X

**Infracciones y sanciones**Artículo 76. *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.

Artículo 77. *Graduación de faltas.*

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

Artículo 78. *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves las acciones u omisiones siguientes:

- a. Hasta tres faltas de puntualidad en treinta días, en la asistencia al trabajo, con retraso superior a diez minutos e inferior a treinta en el horario de entrada.
- b. Faltar al trabajo un día sin justificación.
- c. No cursar en tiempo oportuno, el documento correspondiente, cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- d. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- e. No comunicar a la Dirección de la Empresa la residencia y domicilio, así como los cambios en los mismos.
- f. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la compañía. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrá considerarse falta grave o muy grave.
- g. Pequeños descuidos en la conservación del material o utillaje.
- h. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada y sin notificación al inmediato superior, aún cuando sea por breve tiempo. Si dicho abandono implicara riesgo de perjuicio de consideración a la Empresa o de accidente o constituyera un quebranto de la disciplina, podrá ser considerada la falta como grave o muy grave.
- i. No asistir a los reconocimientos médicos anuales, o a aquellos otros para los que se fuera requerido por el Servicio Médico como consecuencia de procesos de Incapacidad Laboral Transitoria.

Artículo 79. *Faltas graves.*

Se considerarán faltas graves las acciones u omisiones siguientes:

- a. Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, superiores a diez minutos e inferiores a treinta, durante un período de treinta días.
- b. Ausencia o retrasos superiores a treinta minutos, sin causa justificada, por dos días durante un período de treinta.
- c. Falta al trabajo dos días en un período de treinta sin justificación.
- d. No comunicar, con la puntualidad debida, los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social, a la Hacienda Pública, al Plan de Pensiones o tener cualquier repercusión económica. La falta maliciosa en estos datos se considerará como falta muy grave.
- e. Entregarse a juegos, distracciones o dormir durante la jornada de trabajo. Si la falta se cometiera en un puesto de responsabilidad podrá calificarse como muy grave.
- f. La simulación de enfermedad o accidente.
- g. La desobediencia a los superiores en materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina, o de ello se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá calificarse como falta muy grave.
- h. Simular la presencia de otro trabajador, firmar o fichar por él.
- i. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- j. La imprudencia en el trabajo. Si implicase riesgo de accidente para las personas o las instalaciones, podrá calificarse como muy grave.
- k. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas o materiales de la Empresa.
- l. La embriaguez o toxicomanía ocasional durante el trabajo. Si de ello se derivara peligro para las personas o instalaciones podrá calificarse falta muy grave.

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

Artículo 80. *Faltas muy graves.*

Se considerarán faltas muy graves las acciones u omisiones siguientes:

- a. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, superior a diez minutos, cometidas en un período de seis meses o veinte durante un año.
- b. Faltar tres días al trabajo, durante un período de 60 días, sin causa que lo justifique.
- c. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la Empresa como a sus trabajadores o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- d. Hacer desaparecer, inutilizar, destruir o causar desperfectos en materias primas, vehículos, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, vestuario, documentos o cualquier otra propiedad de la compañía.
- e. La condena por delitos contra la propiedad cometidos fuera de la Empresa o por cualquier otra clase de hechos que pudieran implicar para ésta desconfianza respecto a su autor y, en todo caso, la condena a penas privativas de libertad por tiempo superior a seis años.
- f. La embriaguez habitual o toxicomanía durante el trabajo.
- g. Violar el secreto de correspondencia o de documentos reservados o revelar datos de reserva obligada.
- h. 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.
- i. Causar accidente grave por negligencia o imprudencia.
- 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.
- 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 por la anterior.
- p. El abuso de autoridad por parte de los superiores será siempre considerado falta muy grave. El que lo sufra podrá ponerlo directamente en conocimiento de la Dirección o del Comité de Empresa.
- 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.

Artículo 81. *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 no superior a dos días.

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 82. *Procedimiento.*

1. La sanción de faltas requerirá la comunicación escrita y motivada al trabajador.
2. La sanción de faltas muy graves requerirá la previa instrucción de un procedimiento contradictorio sumario, con audiencia del trabajador

afectado y del Comité de Empresa, teniendo este último quince días naturales para emitir informe previo a la imposición de la sanción.

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

4. La Dirección de la Empresa informará al Comité de Empresa sobre las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves.

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

6. Tratándose de Delegado Sindical o Miembro de Comité de Empresa/Delegado de personal, se estará a lo dispuesto en los artículos 73 y 74, respectivamente de este Convenio Colectivo.

#### Artículo 83. *Prescripción.*

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

### TÍTULO XI

#### Procedimientos voluntarios de solución de conflictos

#### Artículo 84. *Procedimientos.*

Se establecen los siguientes procedimientos:

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

#### Artículo 85. *Intervención previa de la Comisión de Garantía.*

La aplicación de los procedimientos previstos en el presente título para la solución extrajudicial de los conflictos laborales de ámbito no superior a la empresa, requerirá la previa sumisión del conflicto ante la Comisión de Garantía. No obstante, los únicos procedimientos de mediación y arbitraje válidos son los previstos en el presente título.

#### Artículo 86. *Funciones de solución extrajudicial de conflictos laborales de la Comisión de Seguimiento del III Acuerdo Marco.*

El estudio y debate de la cuestión en conflicto por parte de la Comisión de Seguimiento del III Acuerdo Marco será paso previo imprescindible para la aplicación de los mecanismos previstos en los artículos siguientes, cualquiera que sea el ámbito del conflicto. Los acuerdos alcanzados en el ejercicio de esta función previa, tendrán la misma fuerza de obligar que se atribuye a los acuerdos en mediación y a los laudos arbitrales en el presente título. Durante el periodo fijado para el estudio y debate de la cuestión, las partes se abstendrán de adoptar cualquier otra medida dirigida a la solución del conflicto, incluidos la huelga y el cierre patronal. El plazo para la finalización del presente procedimiento será de diez días, salvo en caso de intervención previa a una huelga, en que será de setenta y dos horas. Si transcurrido el plazo de 21 días desde la interposición del conflicto ante la Comisión de Seguimiento del III Acuerdo marco, esta no se hubiese podido reunir, se dará por cumplido el trámite de solución extrajudicial de conflictos laborales.

#### Artículo 87. *Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales.*

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

En consecuencia, y desde esa fecha, el citado acuerdo regula el procedimiento de resolución extrajudicial de los conflictos laborales que pudieran producirse en Repsol Petróleo, S.A., que respondan a uno de los tipos recogidos en el artículo 4.º de su texto, y artículo 5.º de su Reglamento de aplicación, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 86.

#### Artículo 88. *Solución extrajudicial de conflictos laborales no incluidos en el ámbito de aplicación del ASEC.*

Los conflictos laborales que se susciten en un sólo centro de trabajo, o en varios centros de trabajo radicados en una sola Comunidad Autónoma, quedarán sometidos al procedimiento de resolución extrajudicial que se regula en los artículos restantes del presente Título, sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 85 y 86.

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

#### Artículo 89. *Procedimientos.*

Agotados los trámites previos de resolución fijados en los artículos 85 y 86, procederá la aplicación de los siguientes procedimientos:

La mediación.  
El arbitraje.

La mediación será obligatoria en los supuestos a que se refiere el artículo 88 y siempre que la demande una de las partes del conflicto. El arbitraje sólo será posible cuando ambas partes, de común acuerdo, lo soliciten por escrito.

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

#### Artículo 90. *Gestión de los procedimientos.*

La aplicación de los procedimientos regulados en el artículo anterior a los conflictos laborales descritos en el art. 88 (es decir, no sometibles al ASEC), está encomendada a la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Marco.

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

#### Artículo 91. *Mediación.*

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

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

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

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

#### Artículo 92. *Procedimiento de mediación.*

La Comisión de Seguimiento del III Acuerdo Marco, sin perjuicio de lo establecido en artículos 85 y 86, iniciará el procedimiento designando mediador entre los expertos que figuren en las listas que previamente haya aprobado la propia Comisión. La mediación comenzará de inmediato, y no estará sujeta a reglas especiales, salvo las que expresamente fije el mediador designado. El plazo para la finalización del procedimiento será de diez días, salvo en caso de mediación previa a una huelga, en que será de setenta y dos horas.

#### Artículo 93. *Finalización del procedimiento.*

El procedimiento de mediación terminará con la constatación de uno de los siguientes resultados:

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

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

Acuerdo de sometimiento de la cuestión a arbitraje.

#### Artículo 94. *El procedimiento de arbitraje.*

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 95. *Finalización del procedimiento.*

El procedimiento finalizará con uno de los siguientes resultados:

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

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

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

#### Artículo 96. *Normas comunes.*

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

#### Artículo 97. *Artículo preliminar.*

1. Dado el carácter automático del sistema de revisión de las retribuciones por aplicación de lo dispuesto en el Artículo 97 modificado por Convenio de 1980 del antiguo Reglamento de Régimen Interior de ex-RE-PESA, hecho extensivo al resto del personal en el Convenio 1976/1977, se conviene:

a. Para años sucesivos, contando a partir de 2002, se aplicará, de la cantidad destinada al Convenio Colectivo, el IPC, salvo en los casos b), c) y 2.º de este Artículo, a cada nivel retributivo de manera proporcional en los siguientes conceptos:

Sueldo Base.  
Paga de vinculación .  
Paga de Febrero (ex-Petroliber).  
Complemento personal residual.  
Plus Global del Turno, en el 40 por 100 de su cuantía.

b. Si por disposiciones legales, el Artículo 97 modificado no pudiera ser aplicado automáticamente, se mantendrán en suspenso los efectos del

citado Artículo, entrando en vigor de forma automática cuando desaparezcan las causas que motiven la suspensión.

c. La aplicación automática de los efectos del Artículo 97 modificado tendrá que ser objeto de análisis previo a la misma en el Convenio Colectivo, en caso de que el ejercicio económico del año anterior resultase deficitario.

2. Para volver a dejar en suspenso, por causas distintas a las anteriores, los efectos del Artículo 97 modificado, se requerirá que así lo establezca una disposición legal, que expresamente lo pacten la Dirección de la Empresa y la representación de los trabajadores, o que anteriormente se produzca un acuerdo entre Confederaciones Sindicales, Asociaciones Patronales o, en su caso, el Gobierno, cuya representatividad corresponde a lo establecido en el Real Decreto Legislativo 1/95, por lo que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, como requisito necesario para darle eficacia general.

3. Con objeto de que pueda darse cumplimiento a cuanto queda expuesto en el presente Artículo, la Comisión Negociadora de los futuros Convenios Colectivos, se constituirá con la suficiente antelación para que pueda celebrar la primera reunión antes del día 31 de diciembre de cada año.

4. Ambas partes expresamente acuerdan dejar en suspenso los efectos del Artículo 97 modificado en los años 2002, 2003, 2004 Y 2005.

#### Disposición Adicional Primera. *Acuerdo Marco.*

Las partes firmantes de este VI Convenio Colectivo de Repsol Petróleo S.A. con vigencia para los años 2002, 2003 ,2004 y 2005, expresamente declaran que forma parte integrante del mismo el III Acuerdo Marco del Grupo Repsol Ypf, firmado a su vez con fecha 17 de marzo de 2003 entre la Dirección de dicho Grupo y las Organizaciones Sindicales más representativas en el mismo. Todo ello con la naturaleza, ámbito y vigencia que en texto del III Acuerdo Marco se establecen.

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

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

De tal forma y conforme a lo establecido en el artículo 35.4 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, se acuerda constituir cuatro comités únicos de Seguridad y Salud. Los Delegados de Prevención que los compongan serán nombrados entre los representantes de los trabajadores de las empresas ubicadas en cada edificio, por elección directa de los trabajadores que presten servicio en cada uno de ellos. El procedimiento será similar al establecido en el Estatuto de los Trabajadores para la elección al Comité de Empresa, por el sistema de listas cerradas. El número de miembros en función del número de trabajadores será el siguiente:

P.º de la Castellana n.º 278-280: 5 Delegados de Prevención.  
Centro de Tecnología: 3 Delegados de Prevención.  
Tres Cantos: 3 Delegados de Prevención.  
Avenida de Burgos, 18: 3 Delegados de Prevención.  
Orsen, 34: 3 Delegados de Prevención.  
Albasanz, 16: 3 Delegados de Prevención.

#### Disposición Adicional Tercera. *Complemento IT.*

En relación con el artículo 53 del Convenio Colectivo se acuerda:

a. Congelar su aplicación durante la vigencia del Convenio Colectivo a los niveles 4 y 5.

b. Incluir su absentismo para el cálculo del índice.

c. No incluir el absentismo del personal que cause baja por IT o invalidez provisional al amparo del Plan de Bajas de Personal con Capacidad Disminuida, computándose el período a estos efectos, desde el primer momento de la baja por IT.

#### Disposición Adicional Cuarta. *Plan de Pensiones.*

En cumplimiento y aplicación de lo dispuesto en el III Acuerdo Marco, se fija en seis meses la antigüedad efectiva o reconocida necesaria para

acceder a la condición de partícipe en el Plan de Pensiones de Repsol Petróleo.

Dicha modificación entrará en vigor a partir del 1.1.2003.

#### Disposición Adicional Quinta. *Ayuda Social.*

Para 2003 la subvención quedará fijada aplicando la plantilla al 1 de enero de 2003 a cada Centro el módulo 5,47 euros brutos por persona.

Para hacerla efectiva, los Sindicatos firmantes del Convenio Colectivo en cada Centro de Trabajo, deberán remitir a Recursos Humanos la relación del personal destinatario de la ayuda abonándose esta a través de la nómina.

A partir de 1 de enero de 2004 se eliminará como concepto salarial pasando su valor a integrarse en el Salario Base.

#### Disposición Adicional Sexta.

Como addendum al punto 3 del Acta de la Comisión Mixta de Estudio del Tratamiento de las Jornadas Flexibles de fecha 26 de abril de 1995, también percibirán el Plus de Jornada Flexible a turnos, aquellos integrantes de los equipos de trabajo definidos en los cuadrantes de la parada, aunque no sean homogéneos en número los integrantes del turno de día con los del turno de noche, siempre que:

El trabajo esté programado a 24 horas.

Exija relevo entre el equipo de trabajo.

Los integrantes del equipo tengan alternancia de jornada día / noche en el programa de parada correspondiente, siempre que esto sea posible por su duración; si no fuera posible, no será necesario este requisito de alternancia.

En el caso de incumplimiento de los plazos de preaviso establecidos para la comunicación a los interesados, estos percibirán el plus de flexibilidad horaria con un recargo del 25% sobre el valor base, durante un periodo de tiempo similar a los días de retraso en los plazos establecidos de preaviso.

#### Disposición Transitoria Primera. *Descansos y vacaciones acumuladas.*

Para las vacaciones y descansos pendientes de disfrute que excedan sobre lo previsto en el Art. 35 el presente Convenio se establecen las siguientes normas:

En los casos de jubilación parcial y jubilación será obligatorio, antes de pasar a esta situación, el disfrutar la totalidad de días acumulados. Llegada la fecha de causar baja sin que estos se hubieran disfrutados, dado que corresponden a años anteriores, el interesado perderá todo derecho sobre los mismos, no abonándose en la liquidación finiquito cantidad alguna por este concepto.

Se exceptúan de esta regla los días de vacaciones que el trabajador no haya podido disfrutar, por haber estado en IT en un proceso de larga enfermedad en el período inmediatamente anterior a la baja. Igualmente se exceptúan, en el caso de personal a turno, aquellos que no haya podido disfrutar por no haber existido posibilidades internas de sustitución.

En todos los supuestos se dará opción a la programación de vacaciones de mutuo acuerdo entre trabajador y Dirección y, de no lograrse éste, la Dirección ofertará dos posibles fechas de disfrute al trabajador. De rechazar éste las ofertas, perderá los días de vacaciones adicionales señalados y se le restarán de su saldo de vacaciones pendientes.

#### Disposición Transitoria Segunda. *Beneficios sociales Ex-petrolíber.*

1. Al personal que se regía por las condiciones Ex-Petrolíber y que ostentaba la condición de fijo de plantilla al 27.9.84 le serán de aplicación, a título personal, los beneficios sociales regulados en los siguientes artículos del I Convenio colectivo de Repsol Petróleo, S.A. para 1990-1991:

Artículo 83, Complemento de Protección familiar, cambiando las cuantías a 58 euros brutos mensuales por esposa y 9,33 euros brutos mensuales por hijo menor de 18 años.

Artículo 85, Ayuda para Vacaciones, percibiéndose por cada trabajador, mediante la aplicación del siguiente cuadro:

	Titular	Esposa	Hijos y otros benef.
Julio-Agosto . . . . .	242,36	193,90	96,96
Jun.-Sep.-Dic. . . . .	290,82	232,67	116,36
Dic.-May./Oct.-Nov. . . . .	399,92	319,93	159,99

Artículo 87, Ayuda al estudio, con los siguientes importes por curso académico:

Enseñanza	Importe anual máximo - Euros
Educación Infantil (a partir de los tres años) . . . . .	125,47
Educación Primaria . . . . .	215,07
Educación Secundaria y FPI . . . . .	385,29
Bachillerato y FPII . . . . .	439,05
Enseñanza Superior (1) . . . . .	483,85

Cuando el estudiante realice sus estudios Universitarios Superiores permanentemente fuera del lugar de su residencia familiar la ayuda normal de 483,85 euros será complementada con otra de 412,18 euros brutos para gastos de alojamiento, lo que totaliza el importe de 896,03 euros brutos.

Artículo 88, Ayuda médico-farmacéutica, sanatorial y quirúrgica, percibiéndose la cuantía de 56,03 euros por beneficiario.

Artículo 93, Reglamento de Realizaciones Sociales.

Al personal que se regía por las condiciones Ex-Petrolíber y que ostentaba la condición de fijo de plantilla al 27.9.84, no le es de aplicación el título VII (Beneficios Sociales) del presente Convenio Colectivo, a excepción de los artículos 52 (Edad de Jubilación), 53 (Grupo de Empresa), 54 (Seguro), 55 (Ayuda por hijos Disminuidos Físicos y Mentales), 56 (Préstamos), 61 (Participación de los Trabajadores en los Costes de los Beneficios Sociales).

2. El personal que se rige por la condiciones Ex-Petrolíber y que ostentaba la condición de fijo de plantilla al 27.9.84 se le posibilitará la adhesión a una póliza especial de Sanitas para empleados del Grupo, cuya prima correrá por cuenta íntegra del trabajador.

3. Permanecen vigentes los artículos 86 (Comedor) y 90 (Transporte) del repetido I Convenio Colectivo de Repsol Petróleo, S.A, siendo las cuestiones en ellos reguladas materia de negociación a nivel de centro de trabajo.

#### Disposición Transitoria Tercera. *Homologación Ex-Petrolíber.*

En el III Convenio Colectivo con vigencia para los años 1.994, 1.995 y 1.996 se realizó la homologación a las condiciones generales del personal que se regía por las condiciones Ex-Petrolíber a la vez que se le integraba en el nuevo sistema de clasificación profesional. Fruto de dicha homologación, que se contenía en detalle en la Disposición Transitoria Quinta del citado III Convenio Colectivo, se conservan para este colectivo las siguientes particularidades:

##### A. Nueva paga de Febrero:

Las diferencias que, en el momento de la homologación existieron entre la retribución de origen y la retribución fija de destino, pasaron a formar la nueva paga de febrero, cuyos valores individuales aparecían señalados en el acta del acuerdo de homologación de fecha 21.11.94.

Este concepto retributivo se mantiene como condición más beneficiosa a título personal, tiene idéntico tratamiento al sueldo base a todos los efectos, incluido el servir de base para el cálculo de la aportación al Plan de Pensiones y se percibe dividido en doce mensualidades.

En caso de ascenso o cambio de nivel o subnivel dejará de percibirse la paga de febrero en el valor inicial individual (con los incrementos anuales correspondientes) y pasará a percibirse conforme a la tabla del Anexo 4, en la que aparecen ya los valores a 1.999 de la paga de febrero utilizables en cada nivel y subnivel salarial en caso de cambio de los mismos.

La señalada tabla se actualizará en el futuro, igualmente con idénticos criterios que el sueldo base.

##### B. Turnicidad:

El personal sujeto al régimen de jornada a turnos, percibirá el plus global del turno regulado en el artículo 42 de este Convenio Colectivo.

Las personas homologadas en su día en el nivel de destino 4 ó 5 del colectivo general, de estar a turnos, percibirán el plus global del turno del nivel 6B.

##### C. Nocturnidad y Horas Extras:

Se aplicarán con carácter general los artículos 45 y 47 de este Convenio Colectivo sobre plus de Nocturnidad y Horas Extraordinarias.

Al personal que a 21 de noviembre de 1.994 se regía por las condiciones Ex-Petroliber se le mantendrán, como condiciones más beneficiosas a título personal, los valores resultantes de la aplicación de los artículos 65 y 67 y de los Anexos 5.a. y 5.b. del II Convenio Colectivo de Repsol Petróleo, S.A. en los que aparecen los valores de las horas nocturnas y extras del personal a jornada normal y a jornada de turno y que se adjuntaban a dicha acta como anexos 5.a. y 5.b. en sus cuantías vigentes a 31.12.93.

Estos valores permanecerán congelados e inalterables en el tiempo, si bien continuará variando su aplicación individual por el efecto del cumplimiento de trienios y vinculaciones.

En el momento en que a un trabajador le resulten valores superiores de nocturnidad y horas extras por aplicación de los artículos 45 y 47 generales, que por la aplicación de las tablas de los anexos 5.a. y 5.b., pasará a regirse por las normas generales con carácter definitivo.

#### D. Inaplicación artículo 46:

Al personal que al 21.11.94 se regía por las condiciones Ex-Petroliber, no le será de aplicación lo regulado en el artículo 46 de este Convenio Colectivo, relativo a la compensación para el personal clasificado en los niveles 4, 5, 6, 7 y 8 excluidos del régimen de horas extraordinarias.

#### E. Complemento Incapacidad Temporal:

A los trabajadores que al 21.11.94 les era de aplicación el artículo 69 del II Convenio Colectivo de Repsol Petróleo, S.A. sobre Complemento de las prestaciones económicas en incapacidad temporal, se les continuará aplicando en el futuro como condición más beneficiosa a título personal.

#### F. Vacaciones:

Como condición más beneficiosa a título personal de las personas que al 21.11.94 se regían por las condiciones Ex-Petroliber les será de aplicación lo establecido en la segunda parte del artículo 43 sobre vacaciones del II Convenio Colectivo de Repsol Petróleo, S.A. con vigencia para los años 1.992 y 1.993.

#### G. Seguridad Social:

Continuarán vigentes los actuales encuadramientos en los Grupos de Tarifa de cotización a la Seguridad Social, procedentes de la situación vigente a 5 de mayo de 1.988 y no se verán afectados por la homologación regulada en los anteriores puntos.

#### H. Tratamiento Económico D.C.P.:

Como aclaración a lo establecido en el artículo 25 de este Convenio Colectivo, sobre definición, ámbito de aplicación y tratamiento económico de las DCP, para el personal que, al 21.11.94, se venía rigiendo por las condiciones Ex-Petroliber, a efectos de desarrollos profesionales mediante DCP y para evitar situaciones contradictorias resultantes de la homologación, los niveles o subniveles asignados a las DCP que impliquen movilidad a puestos de Grupo Profesional con nivel básico superior al de origen, se considerarán, a todos los efectos, niveles intermedios a cuenta del nivel final que alcanzará cuando ocupe el puesto al que se dirige la DCP, de forma que entre el nivel inicial del participante en la DCP y el nivel final exista un nivel completo.

#### I. Observación General:

Al personal que ingrese en el centro de trabajo de A Coruña a partir del 21.11.94, le será de aplicación el contenido íntegro de este Convenio Colectivo, incluido el título VI sobre régimen económico.

A las personas que, a la fecha de 21.11.94, se regían por las condiciones Ex-Petroliber, se les aplicará igualmente este, en lo que respecta al título VI sobre régimen económico, se les aplicará todo lo que no se oponga al contenido de esta Disposición Transitoria.

#### Disposición Transitoria Cuarta. *Complemento de Antigüedad.*

A los trabajadores en alta al 30 de septiembre de 1.994 se les mantendrá, como condición más beneficiosa a título personal, la aplicación de lo establecido en el II Convenio Colectivo de Repsol Petróleo, S.A. con vigencia para los años 1.992 y 1.993 respecto al Complemento personal por antigüedad, con las dos siguientes fórmulas según el colectivo de procedencia:

1. Todo el personal excepto el que se regía por las condiciones Ex-Petroliber: continuará percibiendo trienios indefinidos por el importe anual bruto de 468,15 euros brutos por trienio (divididas en 14 pagas: 12 pagas mensuales y dos extraordinarias a percibir en los meses de Junio y Noviembre).

2. Únicamente el personal que se regía por las condiciones Ex-Petroliber: continuará percibiendo trienios indefinidos y premios de vinculación por quinquenios indefinidos, estos últimos a partir de los quince años de trabajo en la Empresa, por el importe anual bruto de 562,75 euros brutos por trienio o por premio de vinculación (divididas en 14 pagas: 12 pagas mensuales y dos extraordinarias a percibir en los meses de Junio y Noviembre).

La aplicación como condición más beneficiosa a título personal del régimen contenido en esta disposición transitoria, es incompatible con la percepción del complemento salarial personal de antigüedad regulado en el artículo 42 de este Convenio Colectivo.

#### Disposición Transitoria Quinta. *Ayuda Sanitaria*

Como excepción a lo establecido en el artículo 60 y en sustitución del régimen de ayuda sanitaria establecido en el mismo, al personal de los Centros de Trabajo de Madrid y Tarragona en alta al 30 de septiembre de 1.994 y al personal de A Coruña con fecha de ingreso entre el 27 de septiembre de 1.984 y el 30 de septiembre de 1.994, se le aplicará como condición más beneficiosa a título personal, el régimen de asistencia sanitaria del que disfrutaba con arreglo al artículo 78 del II Convenio Colectivo de Repsol Petróleo, S.A. con vigencia para los años 1.992 y 1.993, cuyo contenido se reproduce:

Las variaciones que pudieran experimentar las cuotas de las Sociedades Médicas prestatarias del servicio serán repercutidas en las aportaciones del personal 1/3 de su importe, y en las aportaciones de la Empresa 2/3 restantes.

En el caso de que por acuerdo de la representación de los trabajadores de esos Centros de Trabajo y la Dirección de la Empresa se cambiase la Compañía que presta los servicios, el exceso de coste de la cuota por beneficiario y mes sobre 4,24 euros brutos sería a cargo del trabajador y de la Empresa en la proporción indicada en el párrafo anterior.

La participación en el coste de los trabajadores de A Coruña a los que se aplique este régimen, será igual a la de los trabajadores del Centro de Madrid.

#### Disposición Transitoria Sexta. *Beneficios Sociales Jubilados.*

Los trabajadores jubilados con anterioridad al 3.11.88, con excepción de los que se regían por las condiciones Ex-Petroliber y ostentaban la condición de fijo de plantilla antes del 27-9-84, conservarán a título exclusivamente personal, el subsidio de viudas de jubilados fijado en la cuantía 709,19 euros brutos.

#### Disposición Transitoria Séptima. *Jornada Intensiva.*

Sin que ello suponga una prolongación de los periodos de jornada intensiva, establecidos en el punto c) del Art. 33 de este Convenio Colectivo, en cada Centro de Trabajo podrá acordarse entre la Dirección y la Representación de los Trabajadores el trasladar el señalamiento de días de disfrute de dicha jornada, de su actual situación, a los periodos de Navidad y Semana Santa.

#### Disposición Transitoria Octava. *Empleo.*

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

##### Personal afectado:

Podrá acogerse al presente plan todo el personal que se hubiera visto afectado por un expediente de suspensión temporal de contrato de trabajo durante los años 2003, 2004 y 2005, así como al resto del personal que le es de aplicación el III Acuerdo Marco, una vez alcanzada, para ambos colectivos, la edad de 60 años.

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

##### Vigencia:

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

**Incorporación al plan:**

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

El presente plan prevé dos modalidades de incorporación del personal al mismo:

1. Trabajadores que se incorporan al plan provenientes de suspensión temporal del contrato:

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

A partir de este momento, su contrato experimentará una transformación, pasando a ser un contrato a tiempo parcial con prestación del 15% de la jornada anual pactada hasta que llegue a la edad de 64 años. En consecuencia a la edad de 64 años se extinguirán todos los derechos que traigan su causa en la relación laboral que unía al trabajador con su empresa.

2. Resto de personal que se incorpora al plan con 60 o más años de edad desde la situación de activo (todas las empresas):

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

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

**Condiciones a garantizar:**

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

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

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

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

La base, sobre la que se establece el complemento del 87% del total de las percepciones salariales brutas del trabajador se revalorizará en el mismo porcentaje en el que se incrementa el Convenios Colectivo que le sea aplicable.

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

El citado complemento de empresa se extinguirá:

Cuando el trabajador afectado cumpla la edad de 64 años, si este se ha incorporado al plan desde la situación de suspensión temporal de contrato de trabajo.

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

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

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

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

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

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

**Otras condiciones:**

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

**Contratos de relevo:**

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

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

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

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

Técnicos Ayudantes con Mandos Intermedios y Técnicos Medios.

Mando Intermedio con Técnico Medio.

Técnico Medio con Técnico Superior.

**Disposición Transitoria Novena.**

Se constituirá una comisión Técnica para la racionalización de las licencias retribuidas con anterioridad a 1 de enero de 2004.

**Disposición Transitoria Décima.**

El estudio para la dotación para la Secciones Sindicales, será tratado a nivel de grupo para facilitar unas condiciones homogéneas con independencia de la Empresa.

**ANEXO 1**

	Sueldo Base (Art.º 38) Euros/Paga (12 pagas) Año	Compensación Beneficios (Art.º 40) Euros Brutos/año	Gratificaciones Extraordinarias (art.º 39) Euros Brutos/año	Paga de Vinculación (Art.º 41) Euros Brutos/año	Total Anual Bruto
1	4.131,65	5.784,30	8.263,30	720,73	64.348,20
2	3.683,57	5.157,00	7.367,14	720,73	57.447,74
3	3.208,82	4.492,34	6.417,64	720,73	50.136,55
4C	3.159,70	4.423,58	6.319,40	720,73	49.380,07
4B	2.995,09	4.193,14	5.990,20	720,73	46.845,14
4A	2.846,99	3.985,78	5.693,97	720,73	44.564,35
5B	2.725,37	3.815,51	5.450,75	720,73	42.691,39
5A	2.630,49	3.682,67	5.260,97	720,73	41.230,20
6B	2.416,22	3.382,70	4.832,43	720,73	37.930,47
6A	2.295,67	3.213,93	4.591,34	720,73	36.074,03
7B	2.173,73	3.043,23	4.347,47	720,73	34.196,16
7A	2.087,71	2.922,80	4.175,39	720,73	32.871,40
8B	1.991,89	2.788,65	3.983,78	720,73	31.395,86
8A	1.910,14	2.674,20	3.820,29	720,73	30.136,96
9B	1.819,24	2.546,93	3.638,47	720,73	28.736,97
9A	1.753,35	2.454,70	3.506,71	720,73	27.722,34
10B	1.683,85	2.357,40	3.367,72	720,73	26.652,10
10A	1.621,48	2.270,08	3.242,96	720,73	25.691,56
11B	1.568,52	2.195,93	3.137,05	720,73	24.875,94
11A	1.512,68	2.117,76	3.025,37	720,73	24.016,02
12B	1.476,23	2.066,73	2.952,46	720,73	23.454,69
12A	1.420,11	1.988,16	2.840,22	720,73	22.590,37
13B	1.384,13	1.937,77	2.768,26	720,73	22.036,30
13A	1.331,68	1.864,36	2.663,36	720,73	21.228,56
14	1.043,49	1.460,88	2.086,97	720,73	16.790,41
15	989,98	1.385,97	1.979,96	720,73	15.966,42

Los valores de la presente tabla están fijados para el años 2003 mediante la aplicación de los acuerdos contenidos en el VI Convenio Colectivo (2002, 2003, 2004 y 2005).



## ANEXO 2

Nivel	Plus global del turno (art. 44)	
	Euros paga	Bruto año
6B	342,05	4.104,65
6A	336,29	4.035,50
7B	330,37	3.964,44
7A	326,26	3.915,15
8B	321,11	3.853,37
8A	317,12	3.805,46
9B	312,72	3.752,64
9A	309,49	3.713,85
10B	306,09	3.673,07
10A	303,05	3.636,66
11B	300,49	3.605,92
11A	297,78	3.573,34
12B	296,00	3.552,03
12A	293,27	3.519,30
13B	290,94	3.491,24
13A	288,96	3.467,48
14	265,21	3.182,47
15	260,50	3.125,97

Los valores de la presente tabla están fijados para el año 2003 mediante la aplicación de los acuerdos contenidos en el VI Convenio Colectivo (2002, 2003, 2004 y 2005).

## ANEXO 3

## Horas extraordinarias art. 47

Nivel	Horas extraordinarias (art. 47)	
	Hora base	Hora extra + 100%
6B	12,41	24,81
6A	11,64	23,28
7B	10,68	21,36
7A	10,02	20,40
8B	9,32	18,64
8A	8,90	17,80
9B	8,18	16,37
9A	7,90	15,80
10B	7,02	14,04
10A	6,68	13,36
11B	6,29	12,57
11A	6,04	12,09
12B	5,62	11,24
12A	5,41	10,82
13B	4,97	9,94
13A	4,75	9,49
14	3,74	7,48
15	3,22	6,44

Nota:

A cada trabajador se le incrementarán los citados valores, por cada quinquenio de antigüedad en la Empresa, de las siguientes cantidades:

- 0,17 € por cada quinquenio de antigüedad en la hora base.
- 0,29 € por cada quinquenio en el valor hora extra.

Excepcionalmente y como condición más beneficiosa a título personal, al personal en alta al 30-09-1994, en lugar de los citados incrementos por quinquenio se le aplicarán incrementos por cada trienio de antigüedad cumplido en la Empresa en las siguientes cantidades:

- 0,08 € por cada trienio de antigüedad en la hora base.
- 0,14 € por cada trienio en el valor hora extra.

## ANEXO 4

## Paga de febrero a efectos de futuros cambios de nivel o subnivel

Nivel	Euros brutos año
4C	535,41
4B	699,66
4A	955,45
5B	816,92
5A	198,25
6B	1.208,46
6A	806,92
7B	1.473,09
7A	1.184,62
8B	1.001,23
8A	905,10
9B	776,49
9A	1.057,07
10B	282,23
10A	400,15
11B	641,83
11A	318,17

## ANEXO 5

## Plus flexibilidad horaria

Nivel	Hora normal	Saba. dom. festivo
6B	15,51	18,62
6A	14,55	17,47
7B	13,35	16,02
7A	12,74	15,29
8B	11,65	13,98
8A	11,13	13,36
9B	10,22	12,27
9A	9,88	11,85
10B	8,78	10,53
10A	8,36	10,05
11B	7,84	9,42
11A	7,56	9,08
12B	7,03	8,43
12A	6,76	8,11
13B	6,23	7,47
13A	5,93	7,12
14	4,68	5,61
15	4,02	4,83

## MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN

**18582** RESOLUCIÓN de 15 de septiembre de 2003, de la Secretaría General de Pesca Marítima, por la que se actualiza el censo de embarcaciones autorizadas a ejercer la pesca marítima profesional de artes menores en la reserva marina de la isla de La Palma.

De conformidad con lo dispuesto en la Orden de 18 de julio de 2001, por la que se establece la reserva marina de la isla de La Palma, y en uso de las facultades conferidas por el artículo 5, que faculta a la Secretaría General de Pesca Marítima para elaborar el censo de las embarcaciones de pesca marítima profesional con derecho a faenar en el ámbito de la reserva marina,