

Segundo.—Dar publicidad mediante la presente resolución a la citada inscripción.

Madrid, 2 de noviembre de 2006.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

**20077** *RESOLUCIÓN de 2 de noviembre de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del IV Acuerdo marco del Grupo Repsol YFP.*

Visto el texto del IV Acuerdo Marco del Grupo Repsol YFP (Código de Convenio n.º 9011303), que fue suscrito, con fecha 18 de septiembre de 2006, de una parte por los designados por la Dirección del Grupo, en representación del mismo y de otra por las organizaciones sindicales FIA-UGT y FITEQA-CC.OO 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 Acuerdo Marco 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, 2 de noviembre de 2006.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

#### IV ACUERDO MARCO

##### 1. **Ámbito de aplicación y disposiciones generales**

###### Artículo 1. *Naturaleza jurídica.*

El presente Acuerdo Marco se suscribe al amparo de lo establecido en el Título III del Texto refundido del Estatuto de los Trabajadores y los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, constituyendo un acuerdo colectivo regulador de aspectos concretos de las relaciones laborales, de eficacia general y aplicación directa en su correspondiente ámbito, por estar legitimadas las partes firmantes para su suscripción pues el Grupo Repsol YPF está representado a través de su Dirección de Recursos Humanos y la representación de los trabajadores la integran las Organizaciones Sindicales más representativas en el ámbito estatal, con mayoría, además, en los comités de empresa del conjunto de las distintas sociedades del Grupo Repsol YPF.

Sin perjuicio de la eficacia general y aplicación directa del presente acuerdo, las partes firmantes incorporarán -y/o adecuarán su contenido según lo previsto en el Acuerdo Marco-a los convenios colectivos de las distintas empresas del Grupo incluidas en su ámbito de aplicación, a cuyo efecto se añadirá a los convenios en trance de negociación y a los convenios, ya en vigor, mediante la correspondiente novación objetiva. En cualquier caso, la incorporación en cuestión se formalizará por un plazo idéntico al de vigencia del acuerdo, con independencia del de duración del convenio, si fuere superior, y declarará expresamente la ineficacia de las cláusulas con arreglo a lo establecido en el artículo 4 del presente documento.

###### Artículo 2. *Ámbito de aplicación.*

El presente Acuerdo Marco es de aplicación en todas las empresas del Grupo Repsol YPF en las que éste tiene mayoría del capital social o asume la gestión industrial y laboral, siempre que su actividad se encuadre, a esta fecha, en el ámbito de representación de las federaciones sindicales firmantes del mismo. Se exceptúan aquellas materias para las que se establezca un ámbito de aplicación específico.

Hasta nuevo acuerdo expreso de las partes, se excluye provisionalmente del ámbito del acuerdo a la empresa «Petróleos del Norte, S.A».

El ámbito territorial se extiende al conjunto del Estado Español.

###### Artículo 3. *Vigencia.*

El Acuerdo entrará en vigor en el momento de su firma. La vigencia se extiende hasta el 31 de diciembre del año 2008, retrotrayéndose sus efectos al 1 de enero de 2006, excepto en aquellas materias para las que se establezca expresamente una vigencia o retroactividad diferente.

###### Artículo 4. *Denuncia y Prórroga.*

Las partes firmantes del presente Acuerdo se obligan a iniciar las negociaciones de uno nuevo dentro de los tres últimos meses de su vigen-

cia, prorrogándose la eficacia de sus cláusulas normativas hasta tanto no sean sustituidas, salvo aquellas que por su propia naturaleza o duración expresa tienen un contenido temporal.

###### Artículo 5. *Igualdad de oportunidades y Políticas de integración.*

Las partes firmantes del IV Acuerdo Marco, impulsarán el análisis y la promoción de iniciativas que respondan a cuestiones relacionadas con el principio de «Igualdad de Oportunidades», y adoptarán políticas activas de integración. En este sentido, ambas partes llegan a los siguientes acuerdos:

Las ofertas de empleo se redactarán de modo que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro sexo.

Los procedimientos de selección que impliquen promoción respetarán el principio de igualdad de oportunidades.

En materia de contratación, se promoverá el que, a igual mérito y capacidad se contemple positivamente el acceso del género menos representado en el Grupo profesional de que se trate.

En materia de formación, se promoverá el principio de igualdad de oportunidades en aquellas acciones formativas referidas a las relaciones interpersonales en la Organización.

Se incluye, como parte integrante de este IV Acuerdo Marco, el texto del Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en las Empresas del Grupo Repsol YPF (Anexo III).

Los firmantes del presente acuerdo asumen el compromiso de impulsar la inserción laboral de las personas con discapacidad, dando prioridad a la contratación directa por las empresas a las que es de aplicación este Acuerdo Marco. Así, durante la vigencia del mismo, se procederá a la contratación de como mínimo 190 trabajadores con discapacidad. Si por causas objetivas no fuera posible la contratación del número de personas establecido anteriormente, se recurrirá a la utilización de las medidas alternativas legalmente previstas. Se garantiza la participación sindical en los programas de incorporación de personal con discapacidad a través de una comisión específica que se establecerá al efecto en el seno de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Marco, donde se evaluará la marcha de los programas y se establecerán las acciones concretas y líneas de mejora de este plan.

Se incluye, como parte integrante de este IV Acuerdo Marco, un Anexo IV sobre la Protección a trabajadores y trabajadoras víctimas de violencia ejercida en el entorno familiar.

###### Artículo 6. *Parejas de hecho y conciliación de la vida familiar y laboral.*

Se incluirá en el articulado de los convenios colectivos de cada empresa:

1. La equiparación entre cónyuge y persona en convivencia de hecho a efectos de:

Beneficiario de Asistencia Sanitaria.

Licencia retribuida con ocasión de fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado.

Licencia por paternidad.

Traslados.

Será requisito indispensable a estos efectos la justificación documental. Se entenderá por justificación documental:

La acreditación del Registro municipal o autonómico, si existiera.

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

2. Conciliación de la vida familiar y laboral:

Lactancia:

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia corresponderán a la trabajadora. 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.

Se admite la acumulación en un solo período del equivalente al permiso diario legal, disfrutándose el resultante inmediatamente después del permiso maternal.

#### Reducción de jornada por motivos familiares:

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 8 años o persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un quinto y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

Tendrá el mismo derecho a una reducción de, al menos, un quinto y un máximo de la mitad de duración, quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente ó 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.

#### Licencia por paternidad:

Se concederá una licencia por este motivo de 10 días naturales, que se disfrutarán inmediatamente después del nacimiento. Para el personal de turno se garantizarán al menos cinco días laborales de disfrute. Esta licencia sustituye y compensa a cualesquiera vigentes en los convenios de empresa.

En caso de que se promulguen modificaciones legislativas, la comisión de Seguimiento del Acuerdo Marco se reunirá para tratar su adaptación.

#### Excedencia por Cuidado de Familiares:

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

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

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

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

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

#### Artículo 7. Comisión de Seguimiento.

Durante la vigencia del presente Acuerdo Marco actuará una comisión de seguimiento, como órgano de interpretación, vigilancia y fiscalización de su cumplimiento, además de aquellas otras funciones que en el texto del acuerdo se le asignan específicamente.

Esta comisión, de carácter paritario, estará integrada, por parte de la representación sindical, por ocho miembros designados por los sindicatos integrantes de la comisión negociadora del presente acuerdo. La representación de la dirección del Grupo Repsol YPF no podrá exceder en número a la representación sindical. La comisión designará un secretario de entre sus miembros.

Las decisiones de la comisión tendrán carácter ejecutivo y serán de inmediata aplicación, una vez acordadas en el seno de la misma.

La comisión de seguimiento se reunirá con carácter ordinario cada tres meses y en sesión extraordinaria cuando, existiendo motivo debidamente justificado, lo soliciten la mitad de sus miembros. En este último caso, la reunión se celebrará en un plazo máximo de diez días.

En ambos casos, la fecha, lugar, hora y orden del día se fijará de mutuo acuerdo entre las partes.

De cada reunión el Secretario levantará la correspondiente Acta.

#### Artículo 8. Incremento Salarial.

##### 8.1 Incrementos anuales:

Año 2006: IPC previsto por el Gobierno más 0,75 puntos.

Año 2007: IPC previsto por el Gobierno más 0,75 puntos.

Año 2008: IPC previsto por el Gobierno más 0,75 puntos.

La cláusula de revisión por desviación del IPC real con respecto al previsto, operará en los años 2006, 2007 y 2008, 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.

8.2 Deslizamientos por antigüedad.—Se aplicará en cada ejercicio el incremento indicado a la masa salarial y se detraerá de la misma el importe del deslizamiento de igual forma a la practicada en los Acuerdos Marco precedentes, en cada una de las empresas afectadas por el presente acuerdo.

8.3 Masa salarial.—Los criterios de reparto del incremento de la masa salarial del convenio para cada Empresa se establecerán en sus respectivos Convenios Colectivos de acuerdo con las prácticas seguidas en los últimos años, tanto para la determinación de conceptos tales como desarrollo de carreras, etc., como para su cuantificación.

8.4 Retribuciones variables de personal de convenio y Planes de Nuevos Profesionales.—Se garantiza la participación sindical en la información y seguimiento de los sistemas de retribución y condiciones establecidos para estos colectivos. Dicha participación se canalizará en el caso de los nuevos profesionales a través de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Marco, y en el resto de colectivos por la representación sindical en la empresa, siempre con presencia de los sindicatos firmantes del Acuerdo Marco. Es compromiso de las partes garantizar la objetividad de las evaluaciones de ambos sistemas.

#### Artículo 9. Antigüedad.

1. Reconocimiento de períodos previos.—Durante la vigencia del presente Acuerdo Marco se reconocerán, a efectos de cómputo de antigüedad (no a los de permanencia en el Nivel de Entrada), los períodos previos de contratación temporal. Este reconocimiento afectará a los trabajadores contratados bajo cualquier modalidad.

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

Haya desempeñado funciones similares encuadradas en la misma actividad.

La interrupción entre contratos sea inferior a seis meses.

Esta medida entrará en vigor a partir de 1.1.2006.

3. Comisión de Estudio.—Ambas partes se comprometen a la creación de una comisión de estudio de carácter paritario encargada de elaborar una propuesta de sustitución de la antigüedad, a efectos económicos, por un mecanismo retributivo alternativo, para su inclusión, en su caso, en el Acuerdo Marco.

#### Artículo 10. Período de permanencia en el nivel de entrada.

El período máximo de permanencia en el nivel de entrada queda establecido en 3 años. Esta medida entrará en vigor a partir de 1.1.2006.

## 2. Empleo

#### Artículo 11. Garantía de estabilidad en el empleo.

Al igual que en los anteriores compromisos, las partes firmantes de este IV Acuerdo Marco acuerdan la garantía de estabilidad en el empleo de las trabajadoras y trabajadores del Grupo Repsol YPF. Ello supone el compromiso de utilización de mecanismos no traumáticos en la consecución del objetivo de adaptación de plantillas en el conjunto del Grupo.

#### Artículo 12. Análisis de las plantillas objetivo.

En el plazo máximo de tres meses desde la firma del Acuerdo, se procederá al análisis, a través de los mecanismos de participación sindical

establecidos, de las estructuras y plantillas objetivo previstas durante los años 2006, 2007 y 2008 en el Grupo Repsol YPF dentro del ámbito de aplicación del Acuerdo Marco, profundizando en la información y justificación objetiva sobre las previsiones de plantilla, con datos tales como, posibles bajas y altas en la empresa, tipos de contratación y fundamentación de los mismos, inversiones previstas que tengan incidencia sobre el empleo, posible amortización y creación de puestos de trabajo, contratación de servicios y necesidad de los mismos, medidas concretas para la reducción del trabajo extraordinario, determinación si la hubiera, del personal disponible y propuestas para su acoplamiento en puestos de estructura, movilidades previstas a nivel de empresa e interempresas, si es que las mismas son necesarias, etc.

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

#### Artículo 13. Cobertura de vacantes.

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

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

A los efectos antes indicados, en las empresas del Grupo Repsol YPF, se considerará generadora de horas extraordinarias, la vacante de un puesto de trabajo a tres turnos rotativos.

13.2 Temporales.—Cuando el titular del puesto se encuentre en situación de baja con derecho a reserva de puesto por un período superior a 15 días laborables y vayan a provocar 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.

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

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

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

En los procesos de selección para bolsas de empleo se admitirá que tomen parte en un segundo proceso todos aquellos aspirantes que no hubieran superado la prueba psicotécnica o la entrevista en el primer proceso en el que hubieran tomado parte, siempre que hubieran transcurrido al menos dos años. A la vista de la nueva regulación del ciclo superior de Formación Profesional, se actualizarán las especialidades requeridas para los procesos de selección de bolsas de empleo. La citada actualización será analizada en el seno de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Marco, dentro de los dos meses siguientes a su firma.

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

#### Artículo 14. Contratos para la formación.

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

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

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

#### Artículo 15. Contratos de servicios.

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

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

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

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

#### Artículo 16. Empresas de trabajo temporal.

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

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

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

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

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

#### Artículo 17. Movilidad interempresas en el Grupo Repsol YPF.

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

La movilidad entre empresas del Grupo Repsol YPF podrá ser:

Definitiva.  
Temporal.

##### 17.1 Movilidad definitiva:

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

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

Por decisión del trabajador, abono en la empresa de destino, como Complemento Personal. Este Complemento se actualizará anualmente en



el mismo porcentaje en que se actualice el Salario Base, siendo absorbible por posibles aumentos retributivos derivados de ascensos.

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

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

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

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

Garantías.—Suspensión de la relación jurídico-laboral en la empresa de procedencia, durante dos años, con garantía de retorno, durante los mismos, en caso de: disolución de la empresa, despido colectivo, o extinción del contrato por la causa objetiva del artículo 52C del Estatuto de los Trabajadores, en la empresa de destino. Se exceptúa de lo anterior al supuesto de despido colectivo mediante sistema de prejubilación.

#### 17.2 Movilidad temporal:

Naturaleza.—Comisión de servicios.

Supuestos.—Para:

Proyectos.

Atender actividades coyunturales.

Cobertura provisional de puestos de trabajo.

Servicios comunes para el conjunto de empresas del Grupo, cubiertos con personal procedente de las mismas.

Requisitos:

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

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

Carácter.—Será forzosa para el trabajador.

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

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

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

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

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

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

Trabajador/a: 8.716,33 €.

Cónyuge o pareja de hecho: 2.614,91 €.

Hijo: 1.307,45 €.

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

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

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

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

a) Ayuda a fondo perdido de 20.914,99 €. para la compra de vivienda, que, al igual que la prestación por traslado, tendría durante dos años el carácter de préstamo sin interés con las mismas salvedades que se establecen en el punto anterior.

b) Ayuda de alquiler de 348,66 € mensuales durante 7 años.

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

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

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

La cuantía máxima de dicho crédito será el 70% del valor de tasación de la vivienda, sin que pueda exceder de 43.421,28 €.

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

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

Estas condiciones de traslado sustituyen y dejan sin efecto, para este supuesto, a las que estuvieran vigentes en el convenio colectivo aplicable al empleado. Los importes recogidos en este apartado lo son con valor de 2006 y se revisarán anualmente en la misma medida del incremento salarial establecido en el artículo 8 de este Acuerdo.

#### 17.4 Participación sindical:

Objeto.—Seguimiento de las acciones de optimización de plantillas que implican movilidad entre las empresas del Grupo Repsol YPF.

Composición.—Actuará en esta materia la Comisión de Seguimiento del IV Acuerdo Marco.

Reuniones.—Con carácter ordinario, la Comisión se reunirá trimestralmente, con posibilidad de convocatoria por cualquiera de las dos partes de reuniones extraordinarias, existiendo motivo debidamente justificado, a celebrar en el plazo máximo de diez días.

Competencias:

Obtener la estimación de plantilla necesaria por Unidades Organizativas y volumen de sobreempleo.

Detallar las vacantes cuyo proceso de cobertura va a iniciarse, así como una estimación de las posibles fuentes y empresas donde se prevé realizar el reclutamiento.

Recibir información sobre movilidades que requieran traslado, así como aportar sugerencias con carácter previo sobre los procesos de cobertura idóneos para el objetivo de optimización de plantillas.

Valorar y, en su caso, realizar sugerencias sobre los procesos de cobertura y movilidad llevados a cabo.

La Comisión de Seguimiento del IV Acuerdo Marco será informada mensualmente de las vacantes en curso y de los candidatos seleccionados.

Evaluar la correcta aplicación de las condiciones de transferencia entre empresas y de movilidad geográfica, analizando en caso de traslado forzoso las posibles desviaciones en materia de jornada anual entre empresas, y su tratamiento.

Sugerir a las Empresas procesos de cobertura de vacantes que puedan alterar las prioridades pactadas, siempre que se derive una clara ventaja a nivel de Grupo y se respeten condiciones equivalentes de los trabajadores.

Conocer personal contratado con carácter temporal y fecha de extinción de los contratos.

### 3. Jornada

#### Artículo 18. Jornada anual.

En las empresas Polidux, General Química, Rylesa (colectivo Convenio Gral. Ind. Química), Gasolubes y Campsared se aplicará a partir de 2006 una reducción de 8 horas en cómputo anual. En el supuesto de que convenios sectoriales, provinciales u otros que resulten de aplicación recojan con posterioridad nuevas reducciones, éstas no se aplicarán de modo acumulativo y se estará a la más favorable de las jornadas anuales resultantes.

La aplicación práctica de la reducción de jornada se establecerá en cada empresa.

Esta reducción no será de aplicación a las menores jornadas consideradas como más beneficiosas para un determinado colectivo o establecidas a título individual, excepto que la nueva jornada oficial de convenio fuese inferior, en cuyo caso se aplicará esta última.

Sin perjuicio del mantenimiento de la jornada anual pactada, en aquellos Centros de trabajo o Colectivos que tengan jornada partida y en los que los viernes tarde tengan el carácter de laborable, se tendrá en cuenta que durante 20 viernes al año prefijados en calendario la jornada será igual a la determinada para la 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 turnos 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.

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

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

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 contemplen las tardes de los 20 viernes.

A partir de 2007, se amplía el número de viernes de jornada intensiva en siete adicionales, con los ajustes precisos en la jornada diaria para el cumplimiento de la anual. Excepcionalmente, para los centros de Madrid y oficinas comerciales, la empresa podrá fijar en caso de necesidad a uno o varios trabajadores tardes de viernes libres como laborables modificando lo previsto en el calendario, compensando la tarde libre en otro viernes.

#### Artículo 19. *Horas extraordinarias.*

Ambas partes mantienen el firme compromiso de reducir al máximo en el Grupo Repsol YPF las horas extraordinarias.

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

En este sentido, las partes acuerdan dar un adecuado dimensionamiento a las bolsas de empleo, que permita la programación de los descansos en el personal de turnos.

La implantación de la compensación de las horas extraordinarias con descansos será obligatoria en todos aquellos casos en que se den las premisas siguientes:

La existencia de bolsas de empleo, con el carácter contemplado en este Acuerdo.

La fijación de la fecha de disfrute se establecerá de común acuerdo entre empresa y trabajador, teniendo en cuenta las necesidades del servicio. Para ello se considerarán los plazos establecidos actualmente en los distintos convenios y, en caso de no existir éstos, se fijarán los mismos de común acuerdo entre empresa y sindicatos de la compañía.

De requerir contrataciones procedentes de la bolsa para compensar los descansos, será obligatoria la planificación previa por áreas de trabajo.

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

En aquellas actividades o puestos de trabajo, cuyas características de especial complejidad o dedicación dificulten la sustitución de trabajadores (trasvase o descarga de barcos, etc.), se propiciarán las medidas formativas y organizativas necesarias para facilitar la sustitución y cobertura de los descansos a compensar por el trabajo extraordinario realizado.

Respetando los mecanismos de participación sindical establecidos en las empresas para el control de las horas extraordinarias, la representación sindical en la Comisión de Seguimiento del IV Acuerdo Marco, recibirá trimestralmente información sobre las horas extraordinarias realizadas en las empresas para su análisis, estudio de las causas que las originan y propuesta, en su caso, de posibles soluciones para su reducción o extinción.

#### 4. Planes de pensiones y beneficios sociales

##### Artículo 20. *Planes de pensiones.*

Se fija en seis meses la antigüedad efectiva o reconocida necesaria para acceder a la condición de partícipe en los Planes de Pensiones de aquellas empresas del Grupo en cuyas Especificaciones se prevea un período superior. Su reconocimiento en cada caso requerirá la conformidad del promotor y se acordará por la vía de la negociación colectiva.

##### Artículo 21. *Beneficios sociales.*

Bonificación de intereses de los créditos hipotecarios. Se extiende el régimen previsto en Repsol YPF a las empresas que no lo tienen establecido y en consecuencia se establece una subvención de intereses por préstamo hipotecario por adquisición de 1.ª vivienda en las siguientes condiciones:

Tope máximo sobre el que se aplicará la subvención: hasta 60.000 € a 10 años.

Intereses subvencionados: 20% de la cuota de interés fijados en el momento en que se concede la subvención.

Si el importe del préstamo fuera inferior al tope máximo, la bonificación se calculará sobre el importe y plazos pendientes del préstamo.

#### 5. Formación

##### Artículo 22. *Políticas de formación.*

Se considera que uno de los objetivos prioritarios de la política de recursos humanos del Grupo es la formación del personal para conseguir su adecuación a los cambios organizativos y tecnológicos, a la vez que potenciar las posibilidades de desarrollo profesional.

La formación constituye en las empresas del Grupo Repsol uno de los ejes estratégicos en materia de recursos humanos.

Por ello, se potenciará la formación para posibilitar:

- a. Un mejor desempeño del puesto de trabajo.
- b. La adecuación y actualización de los recursos humanos a los cambios organizativos y tecnológicos, con una atención especial en la asimilación de las nuevas tecnologías.
- c. El desarrollo de un adecuado estilo de dirección.
- d. La ampliación de posibilidades de desarrollo profesional.
- e. La integración de todos los empleados en los objetivos de la empresa.
- f. La elevación, en su caso, del nivel profesional, especialmente, del personal de menor cualificación.

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

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

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

La gestión de la formación es responsabilidad de la Dirección.

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

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

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

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

#### Artículo 23. *Participación sindical.*

Se garantiza la participación sindical en los planes de formación de las empresas, la cual se realizará a través de las Comisiones de Formación u órganos establecidos en los Convenios Colectivos correspondientes.

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

Conocer e informar previamente a su puesta en práctica, y en todo caso dentro del primer trimestre de cada año, sobre los criterios, orientaciones y contenidos genéricos del Plan, así como sobre el presupuesto destinado a tal fin.

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

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

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

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

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

#### Artículo 24. *Formación del personal disponible.*

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

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

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

Las Comisiones de Formación serán informadas semestralmente de las acciones de formación en las que ha participado el personal disponible.

#### Artículo 25. *Permisos individuales de formación.*

Los trabajadores afectados por el presente Acuerdo podrán solicitar permisos individuales de formación en los términos previstos por el Acuerdo Nacional de Formación Continua vigente. De estas solicitudes se dará conocimiento a la Comisión de Formación de la Empresa y, en su defecto, a la Comisión de Formación del Acuerdo Marco.

### 6. Prevención de riesgos laborales

#### Artículo 26. *Principios generales.*

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

A tal efecto, se llega a los siguientes acuerdos:

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

La Dirección de Repsol YPF se compromete, durante el año 2006, a revisar el actual Procedimiento de Evaluación de Riesgos Laborales, de manera que incluya también los riesgos psicosociales.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La celebración de reuniones periódicas entre las empresas concurrentes.

La impartición de instrucciones.

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

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

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

Además de lo anterior, se declara como uno de los medios de coordinación para el cumplimiento del artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su desarrollo reglamentario por el Real Decreto 171/2004, la constitución del Comité de Seguridad y Salud Intercontratas en los centros de trabajo de las refinerías y petroquímicas mencionadas en el artículo 34 del presente acuerdo.

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

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

#### Artículo 27. *Disposiciones especiales.*

1. En los Convenios Colectivos de Repsol Química, S.A. y Repsol Butano, S.A. se mantienen las siguientes prevenciones literales:

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

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

Dispondrán también de las horas sindicales que les cedan los representantes de los trabajadores, para ejercer correctamente su función y deberán guardar sigilo profesional sobre la información relativa a la



empresa a la que tuvieran acceso como consecuencia de dichas funciones.»

2. Como excepción a lo dispuesto en el artículo 3 del capítulo A sobre Seguridad y Salud en el trabajo, en el Convenio Colectivo de Repsol Butano, S.A. se mantiene el siguiente texto añadido:

«En las factorías nodriza, podrá existir un Comité de Seguridad y Salud aún cuando no cuenten con el mínimo de 50 trabajadores establecido con carácter general, igualmente se mantendrá la actual Comisión Coordinadora de Seguridad y Salud Laboral.»

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

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

Paseo 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.  
Edificios Tucumán y el Pórtico: 3 Delegados de Prevención.  
Albasanz, 16: 3 Delegados de Prevención.  
Edificio Alvento: 3 Delegados de Prevención.  
Calle Tarragona (Barcelona): 3 Delegados de Prevención.

El anterior texto se incluirá en los Convenios Colectivos de todas las empresas afectadas, como Disposición Adicional. Cuando los centros citados queden afectados por traslados, las partes firmantes del Acuerdo Marco estudiarán las modificaciones precisas.

4. Dadas las especiales características de Campsared, se acuerda constituir en esta empresa un Comité de Seguridad y Salud de ámbito general. El número de miembros será de nueve, elegidos por las secciones sindicales.

## 7. Seguridad y salud laboral

### Artículo 28. Seguridad y salud laboral.

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

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

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

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

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

Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro, utilizando 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.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

28.5 Protección a los menores.—En cumplimiento, aplicación y desarrollo de la legalidad vigente, antes de la incorporación al trabajo de jóvenes menores de dieciocho años y mayores de dieciséis, y previamente a cualquier modificación importante de sus condiciones de trabajo, el empresario deberá efectuar una evaluación de los puestos de trabajo a

desempeñar por los mismos, teniendo especialmente en cuenta los riesgos específicos para la seguridad, la salud y el desarrollo de los jóvenes.

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

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

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

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

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

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

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

Los reconocimientos médicos serán a cargo de la empresa.

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

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

#### Artículo 29. *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:

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 30. *Delegados de prevención.*

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

Los Delegados de Prevención serán elegidos por y entre los representantes de los trabajadores conforme a la escala establecida en el artículo 35 de la Ley, pudiendo excepcionalmente superarse lo allí contemplado, para garantizar la presencia en los Comités de Seguridad y Salud de Delegados de Prevención pertenecientes a los sindicatos firmantes del Acuerdo Marco. Las secciones sindicales podrán designar, hasta un máximo de un 20%, de entre los trabajadores que se consideren cualificados, aún sin ser miembros de los Comités de Empresa o Delegados de Personal. Los así designados no devengarán horas sindicales. En ningún caso podrá superarse por esta vía el número máximo establecido por el

mencionado artículo 35. En los centros de trabajo de hasta treinta trabajadores el Delegado de Personal será el Delegado de Prevención y en los centros de trabajo en los que el número de trabajadores oscile entre treinta y uno y cuarenta y nueve habrá un Delegado de Prevención que será elegido por y entre los representantes del personal.

a) Competencias y facultades.

1. Son competencias de los Delegados de Prevención:

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

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

c. Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 28 del presente Acuerdo Marco.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



mensuales retribuidas previsto en la letra e) del citado artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

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

#### Artículo 31. *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 todos aquellos que la Ley prevé que han de ser facilitadas a los miembros del Comité.

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

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

a. Aprobar sus normas de funcionamiento interno, teniendo en cuenta los criterios generales contenidos en el «Reglamento de funcionamiento de los Comités de Seguridad y Salud de Repsol YPF», que se adjunta como anexo II.

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

Planificación.

Organización del trabajo.

Introducción de nuevas tecnologías.

Organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención.

Proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 32. *Formación en materia de prevención.*

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

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

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

32.2 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 33. *Comisión de Seguridad y Salud Laboral del Grupo Repsol YPF.*

Con el fin de realizar un seguimiento efectivo de la implantación de las políticas, normas y procedimientos, se crea la Comisión de Seguridad y Salud Laboral del Grupo Repsol YPF.

1. Composición: Tres representantes de la Dirección y tres representantes por cada uno de los sindicatos firmantes del presente Acuerdo Marco.

2. Competencias:

Ser consultada, facilitando una reunión al efecto de la comisión, con carácter previo a la adopción de medidas en las siguientes cuestiones:

La filosofía y líneas básicas de organización de los Servicios de Prevención.

Las modificaciones al Procedimiento de Evaluación de Riesgos Laborales.

Las políticas generales sobre Salud y Seguridad en el trabajo.

Promover las actuaciones y medidas que, a su juicio, mejoren los niveles de prevención de riesgos de las empresas de Grupo.

Recibir información sobre:

Las medidas establecidas en el presente acuerdo para la coordinación de empresas contratistas.

Los índices de accidentabilidad en el Grupo.

Las políticas y programas generales en materia de medio ambiente.

3. Funcionamiento: Se reunirá con periodicidad semestral.

En el supuesto de que durante la vigencia del IV Acuerdo Marco se produjeran modificaciones legislativas que afecten a lo establecido en este Capítulo, esta Comisión estudiará y propondrá las adaptaciones necesarias en la redacción del presente Acuerdo Marco.

#### Artículo 34. *Participación sindical en materia de coordinación de actividades empresariales.*

La participación sindical en el ámbito del presente Acuerdo Marco se estructura en dos niveles:

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

En todo caso se garantizará la presencia de representantes de los sindicatos firmantes del Acuerdo Marco.

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

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

El número de miembros de este Comité podrá ser inferior en los centros o empresas donde así se justifique. Se reunirá semestralmente con el Comité de Seguridad y Salud de la empresa principal a efectos de evaluar el cumplimiento de la normativa de seguridad y salud, para analizar las medi-

das de coordinación de actividades a adoptar en el ámbito de la empresa principal y proponer las medidas correctoras que se estimen oportunas.

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

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

3. **Ámbito de Aplicación:** La regulación contenida en el presente artículo se aplicará en las sociedades y centros de la forma siguiente:

Repsol Química: En sus centros de trabajo de Tarragona, Puertollano y en sus filiales Dynasol, General Química y Polidux.

Repsol Petróleo: En sus centros de trabajo de Puertollano, Cartagena, Tarragona y A Coruña.

Repsol YPF: En su centro de trabajo de Móstoles (C.T.R.)

RYLESA: En su centro de trabajo de Puertollano.

Campsared y Repsol Butano: la aplicación se realizará a nivel de empresa.

#### Artículo 35. *Medio ambiente.*

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

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

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

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

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

Para cada una de las empresas industriales del Grupo Repsol en España, cada uno de los sindicatos firmantes del presente acuerdo podrá designar un Delegado de Medioambiente de entre los Delegados de Prevención, con las funciones y competencias siguientes:

Colaborar con la Dirección de la empresa en la mejora de la acción medioambiental, en el marco de los principios generales definidos en el presente artículo.

Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en el cumplimiento de la normativa medioambiental.

Ejercer una labor de seguimiento sobre el cumplimiento de la normativa de medioambiente, así como de las políticas y objetivos medioambientales que el Grupo establezca.

Colaborar en el diseño de las acciones formativas en materias relacionadas con las obligaciones medioambientales de la empresa.

#### 8. **Comisión de Información y Seguimiento en materia de Política Industrial**

Se constituirá una Comisión de Información y Seguimiento, con vigencia hasta el 31 de diciembre del 2008, compuesta por un máximo de ocho miembros por la Dirección del Grupo y ocho por la Representación Sindical firmante del presente acuerdo. La comisión designará además un secretario sin voz ni voto entre el personal del Grupo.

#### Artículo 36. *Funciones.*

##### 36.1 De la Comisión.

Estudio de los planes de carácter industrial, económico y financiero que afecten a la política laboral del Grupo y de la política de empleo y relaciones industriales del conjunto del Grupo.

Emitir informes y elaborar propuestas relativas a los puntos enumerados en los apartados anteriores, así como a la estrategia de la organización del trabajo en el Grupo, de las que se recibirá respuesta en un tiempo razonable. Una vez elaborado el borrador del Informe Anual de Responsabilidad Corporativa, se mantendrá una reunión de la Comisión a fin de darle a conocer los aspectos fundamentales del Informe, al objeto de recoger y valorar las sugerencias de sus miembros.

Análisis y discusión en orden a conseguir acuerdos en materia de organización del trabajo, de las relaciones laborales y del empleo, contratación de personal, seguridad y salud laboral y de la formación profesional, así como la adopción, en su caso, de las medidas correctoras que se estimen convenientes para el mejor cumplimiento de los fines propuestos.

##### 36.2 De los miembros de la Comisión.

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

Proponer la inclusión de puntos a tratar en el orden del día.

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

##### 36.3 El Secretario:

Levantar acta de las reuniones y remitirla a cada miembro de la comisión.

Efectuar las oportunas notificaciones y citaciones.

Cualquier otra inherente a su condición de secretario.

#### Artículo 37. *Reuniones.*

La comisión se reunirá con carácter ordinario una vez cada seis meses, y en sesión extraordinaria cuando lo soliciten la mitad de sus miembros.

La convocatoria la hará el secretario, mediante notificación escrita a los miembros de la comisión con diez días de antelación en las sesiones ordinarias, adjuntándoles el orden del día con la documentación correspondiente.

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

De cada reunión se levantará la correspondiente acta.

#### 9. **Solución extrajudicial de conflictos laborales**

##### Artículo 38. *Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales.*

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

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

Las partes firmantes del IV Acuerdo Marco del Grupo Repsol se adhieren al III Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales (ASEC III), según lo previsto en su punto 3.3.b) y sin perjuicio de lo dispuesto en el punto 5.

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

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

##### Artículo 39. *Procedimientos de solución extrajudicial de conflictos laborales.*

Se establecen los siguientes procedimientos:

Intervención de las comisiones paritarias de empresa.

Intervención de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Marco.

Mediación.

Arbitraje.

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

**Artículo 40. Procedimientos.**

A) Intervención previa de las Comisiones Paritarias de empresa.—La aplicación de los procedimientos previstos en el presente título para la solución extrajudicial de los conflictos laborales de ámbito no superior a la empresa, requerirá la previa sumisión del conflicto ante la Comisión Paritaria que exista o se cree en los convenios colectivos de empresa o en el correspondiente pacto de ámbito de empresa en caso de que el convenio sea de ámbito sectorial o provincial. Estas comisiones se reunirán de acuerdo con lo establecido en sus respectivos convenios colectivos y levantarán acta constatando si se ha producido avenencia o desavenencia sobre la materia objeto del conflicto.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Acuerdo de sometimiento de la cuestión a arbitraje.

Procedimiento específico en los supuestos de huelga.

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

Entre la solicitud de mediación y la comunicación formal de la huelga deberán transcurrir, al menos, setenta y dos horas desde su inicio, salvo que las partes, de común acuerdo, prorroguen dicho plazo. El SIMA deberá, en el plazo de veinticuatro horas, atender la solicitud de mediador o mediadores, designarlos si no lo hubieran hecho las partes y convocar-

las para llevar a cabo la mediación. Ello no implicará la ampliación por esta causa de los plazos previstos en la legislación vigente.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

El arbitraje finalizará con uno de los siguientes resultados:

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

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

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

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.

**10. Derechos sindicales****Artículo 41. Derechos sindicales.**

Se dotará a los Sindicatos firmantes del Acuerdo Marco de los medios necesarios para realizar el correcto seguimiento del mismo.

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

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



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

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

La dotación de medios de los comités de empresa, de delegados de personal y de secciones sindicales en centros de menos de doscientos trabajadores, se regulará por la normativa legal y convenios aplicables.

#### ANEXO I

Contratos para la formación:

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

#### ANEXO II

##### Reglamento de funcionamiento de los Comités de Seguridad y Salud en Repsol YPF

##### 1. Objeto

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

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

##### 2. Composición

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

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

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

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

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

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

##### 3. Convocatoria y periodicidad de las reuniones

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

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

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

##### 4. Competencias

Son competencias de los CSS:

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

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

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

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

##### 5. Facultades

El CSS está facultado para:

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

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

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

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

5. Conocer y analizar cuantos incidentes y accidentes se produzcan en el seno del Centro de Trabajo. En caso de accidentes personales graves, muy graves o con resultados de fallecimientos, se informará urgentemente (en un plazo límite de 24 horas) a los miembros del CSS.

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

##### 6. Crédito horario

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

##### 7. Tramitación de iniciativas y propuestas

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

#### ANEXO III

##### Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en las empresas del Grupo Repsol YPF

##### Objetivos

Mejorar la posición laboral de las mujeres en relación a su empleo y carrera profesional en las empresas del Grupo.

Incrementando el porcentaje de las mujeres en las plantillas de cada empresa del Grupo.

Diversificando las ocupaciones y funciones desempeñadas por mujeres.

Promoviendo la participación de las trabajadoras en la formación profesional.

Revalorizando las habilidades, capacidades y el desempeño de las trabajadoras para garantizar la igualdad retributiva entre trabajos de igual valor.

Haciendo más compatible el trabajo con la atención a las responsabilidades familiares, tanto para los hombres como para las mujeres.

Reforzar el papel del Grupo Repsol YPF como grupo empresarial comprometido y avanzado en el desarrollo de políticas de igualdad, como una acción determinante dentro de sus planes estratégicos, que contribuirá a su viabilidad futura haciendo compatibles los objetivos de competitividad y de empleo.

Gestionando los recursos humanos de forma óptima para evitar discriminaciones y para ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al diálogo social.

Comprometiendo la adopción de programas de acción positiva, apoyándolos en instrumentos eficaces y en financiación suficiente.

Promoviendo cambios de las actitudes perjudiciales para el desarrollo de este objetivo.

Proyectando una imagen interior y exterior de empresa comprometida con la igualdad.

Para la consecución de estos objetivos, el plan acometerá las siguientes:

Acciones: Ambas partes aceptan adoptar el programa OPTIMA, del Instituto de la Mujer del Ministerio de Trabajo, como un importante instrumento de este Acuerdo. Mediante la adhesión de Repsol YPF a este programa, tendremos acceso a una evaluación independiente de los técnicos del Instituto en materia de Igualdad de Oportunidades en el Grupo.

De la realidad concreta que desprenda esta evaluación, el Instituto de la Mujer, dentro del citado programa, propondrá una serie de acciones para superar y reforzar la situación de Igualdad de Oportunidades en el Grupo. Las partes firmantes de este Acuerdo, analizarán las propuestas, y conjuntamente, en la Comisión de Seguimiento, decidirán las medidas a asumir por Repsol YPF dentro del Programa OPTIMA, complementariamente a las aquí establecidas.

Una vez llevada a cabo la evaluación de la situación del Grupo y puestas en marcha las acciones y propuestas mencionadas anteriormente, para realizar el contraste y seguimiento del adecuado desarrollo de dichas medidas, se adoptarán las siguientes iniciativas:

A partir del primer año de aplicación, con carácter anual, el Grupo Repsol YPF realizará un informe sobre la situación laboral y de empleo de las mujeres que en él trabajan, tanto en el conjunto del Grupo como en cada una de sus empresas, así como de las actuaciones que se hayan llevado a efecto durante el año en relación con la política de Igualdad de Oportunidades. Igualmente, las organizaciones sindicales firmantes, aportarán sus valoraciones sobre la situación a este respecto y sobre el alcance de las medidas puestas en marcha en cada empresa, siendo de especial interés el grado de conocimiento y aceptación que las mismas hayan alcanzado entre las plantillas.

El resultado de la puesta en común de estos informes y sus conclusiones, constituirá la memoria anual sobre igualdad de oportunidades del Grupo Repsol YPF. Esta memoria será difundida en todas las empresas del Grupo por las Secciones Sindicales de las organizaciones sindicales firmantes y por los equipos directivos de cada una de las empresas, utilizando los medios de información y divulgación de que disponga y sean habituales para darla a conocer a las personas empleadas.

Durante los tres primeros años de desarrollo de este Acuerdo, anualmente, se realizará un curso dirigido a las personas de las organizaciones firmantes que intervienen en el desarrollo del plan para cualificarlas en materias como:

Políticas sociales y directivas de la Unión Europea, así como legislación y normas de aplicación en nuestro país.

Políticas generales y de igualdad de las Organizaciones Sindicales Europeas (CES, EMCEF),

Formación de formadoras y agentes de igualdad de oportunidades.

La Comisión de Seguimiento del Acuerdo, y en el plazo de un año desde la firma del mismo, será la responsable de elaborar un código de buenas prácticas que eviten discriminaciones y favorezcan la igualdad de oportunidades en las empresas del Grupo Repsol YPF.

El contenido de este código de buenas prácticas, que será una referencia para la gestión de los Recursos Humanos, versará sobre las actuaciones

a llevar a cabo para eliminar actitudes y comportamientos desfavorables a la acción positiva y la igualdad, así como sobre la forma de evitar discriminaciones y favorecer la igualdad de oportunidades en la contratación de personal, en la movilidad funcional, valoración de las funciones y puestos de trabajo, carrera profesional, formación continua, organización del tiempo de trabajo, etc.,

En el desarrollo del plan, las partes firmantes pondrán en marcha iniciativas que permitan el desarrollo de medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar y los aspectos que la Ley de Violencia de Género contemplan para el entorno laboral. También se podrán acordar la realización de otras acciones que puedan ser de interés para complementar o desarrollar las aquí enumeradas o que las partes consideren necesarias para alcanzar los objetivos propuestos.

Comisión de Seguimiento.—Ambas partes establecen que la Comisión de Seguimiento, responsable de la correcta aplicación de las medidas y acciones contenidas en este Pacto, será la Comisión por la Igualdad, constituida el pasado 26 de mayo de 2.004 en Acuerdo de la Comisión de Seguimiento del III Acuerdo Marco del Grupo Repsol YPF. Para facilitar el seguimiento del Plan en cada negocio, los sindicatos firmantes del Acuerdo podrán designar agentes colaboradores en materia de igualdad de oportunidades.

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

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

## ANEXO IV

### Protección a las víctimas de la violencia ejercida en el entorno familiar

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

Las medidas que en estas circunstancias Repsol YPF pone a disposición de sus empleados consisten en:

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

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

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

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

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

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

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

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

Apoyo laboral ofreciendo la mayor flexibilidad en materia de horarios y jornada, disfrute de vacaciones, licencias y permisos retribuidos, suspensión o extinción de la relación laboral, excedencia o preferencia para

ocupar vacantes que supongan movilidad geográfica, en las mismas condiciones que para el traslado por decisión de la Dirección de la Empresa, según se solicite y mientras sean precisos para su reincorporación normal al trabajo.

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

**20078** *ORDEN TAS/3530/2006, de 17 de octubre, por la que se registra la Fundación Familias Monoparentales Isadora Duncan, como de asistencia social y se procede a su inscripción en el Registro de Fundaciones Asistenciales.*

Por Orden se clasifica y registra la Fundación Familias Monoparentales Isadora Duncan:

Vista la escritura de constitución de la Fundación Familias Monoparentales Isadora Duncan, instituida en León.

#### Antecedentes de hecho

Primero.—Por el Patronato de la Fundación fue solicitada la inscripción de la Institución en el Registro de Fundaciones.

Segundo.—La Fundación fue constituida mediante escritura pública; otorgada ante el Notario de San Andrés de Rabanedo (León), don Marcelliano Cuesta Martínez, el 6 de mayo de 2004, con el número 722 de su protocolo, complementada y aclarada por otra otorgada ante el Notario de San Andrés de Rabanedo (León), don Agustín Cabrera Blanco, el 27 de abril de 2006, con el número 907 de su orden de protocolo; por la Asociación de Madres Solteras Isadora Duncan, doña María García Álvarez y doña María del Pilar Álvarez Mayo.

Tercero.—La dotación inicial de la Fundación es de ciento treinta y seis mil ciento cincuenta y un euros y noventa y un céntimos (136.151,91), de los cuales ciento treinta y cuatro mil novecientos cincuenta y un euros y noventa y un céntimos (134.951,91 €) corresponden al valor líquido de un inmueble, aportado por la citada Asociación, deducida la carga hipotecaria que lo grava, y los mil doscientos euros (1.200 €) restantes corresponden a aportaciones dinerarias, realizadas por doña María García Álvarez y doña María del Pilar Álvarez Mayo, y depositados en una entidad bancaria a nombre de la Fundación.

Cuarto.—El Patronato de la Fundación esta constituido por los siguientes miembros, con aceptación de sus cargos:

Presidente: Doña María García Álvarez.

Secretario: Doña Felicidad Herrero Asensio.

Vocales: Doña María Cristina Prieto Puente y don Eloy García Álvarez.

Quinto.—El domicilio de la entidad radica en la avenida Reino de León, número 12, portal E-1, 1.º, de León, CP 24006, y su ámbito territorial de actuación, según consta en el artículo 5 de los Estatutos, será todo el territorio del Estado.

Sexto.—El objeto de la Fundación queda determinado en el artículo 6 de los Estatutos, en la forma siguiente:

Los fines de interés general de la fundación son:

Alcanzar en el seno de la Sociedad Española el reconocimiento real de las Madres Solteras como Familia Monoparental.

Garantizar la efectividad del derecho a la protección de la Salud de que gozan todos los españoles, centrándose especialmente en el colectivo de las Madres Solteras y sus hijos/as, orientándose en especial a la futura madre en los días anteriores y posteriores al parto, así como durante el mismo.

Garantizar una eficaz protección y defensa de los derechos de la Familia Monoparental, tanto en el ámbito profesional como en el jurídico y cultural.

Conseguir una mayor inserción laboral y mejora de empleo de mujeres y jóvenes, así como cualquier persona en situación o riesgo de exclusión social.

Sensibilización de la Sociedad Española con el Medio Ambiente.

La integración afectiva de los inmigrantes en España, con especial dedicación a la mujer que constituya Familia Monoparental.

Alcanzar un mayor grado de tolerancia y una disminución de la violencia, prestando especial atención a la violencia de género.

Conseguir una reinserción social real de la mujer víctima de maltrato y/o abandono familiar.

Séptimo.—Todo lo relativo al gobierno y gestión de la Fundación, queda recogido en los Estatutos por los que se rige, constandingo expresamente el carácter gratuito de los cargos del Patronato, estando obligado, dicho

órgano de gobierno, a la presentación de las cuentas y del plan de actuación anuales ante el Protectorado.

Vistos la Constitución Española, la Ley 50/2002, de 26 de diciembre; y los Reales Decretos 553/2004, de 17 de abril, 562/2004, de 19 de abril, 1600/2004, de 2 de julio y 1337/2005, de 11 de noviembre.

#### Fundamentos de Derecho

Primero.—A la Administración General del Estado-Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales le corresponde el ejercicio del Protectorado del Gobierno sobre las fundaciones de asistencia social, respecto de aquellas de competencia estatal, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 34 y disposición transitoria tercera de la Ley 50/2002, de 26 de diciembre, de Fundaciones, así como en el artículo 40 del Reglamento de fundaciones de competencia estatal, aprobado mediante el Real Decreto 1337/2005, de 11 de noviembre, en relación con el Real Decreto 553/2004, de 17 de abril, por el que se reestructuran los Departamentos Ministeriales (artículo 9), y con los Reales Decretos 562/2004, de 19 de abril y 1600/2004, de 2 de julio, por los que se aprueba y desarrolla, respectivamente, la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

La Secretaría de Estado de Servicios Sociales, Familias y Discapacidad es competente para resolver el presente expediente, en virtud de la Orden TAS/2268/2006, de 11 de julio, sobre delegación del ejercicio de competencias en los órganos administrativos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (BOE del día 13 de julio).

Segundo.—La Ley 50/2002, de 26 de diciembre, de Fundaciones, en sus artículos 34 y 35, así como el artículo 43 del Reglamento de fundaciones de competencia estatal, aprobado por Real Decreto 1337/2005, de 11 de noviembre, establece que son funciones del Protectorado, entre otras, velar por el respeto a la legalidad en la constitución de la fundación e informar, con carácter preceptivo y vinculante para el Registro de Fundaciones de competencia estatal, sobre la idoneidad de los fines y sobre la adecuación y suficiencia dotacional de las fundaciones que se encuentren en proceso de constitución.

Tercero.—La documentación aportada reúne los requisitos exigidos en los artículos 3, 10, 11 y 12 de la Ley 50/2002, de 26 de diciembre, de Fundaciones.

Cuarto.—La Ley 50/2002, de 26 de diciembre, en su artículo 36, establece que existirá un Registro de Fundaciones de competencia estatal dependiente del Ministerio de Justicia, en el que se inscribirán los actos relativos a las fundaciones que desarrollen su actividad en todo el territorio del Estado o principalmente en el territorio de más de una Comunidad Autónoma. La estructura y funcionamiento del citado Registro se determinarán reglamentariamente. Asimismo, la disposición transitoria cuarta de dicha Ley y la Disposición transitoria única del Reglamento de Fundaciones de competencia estatal, establecen que, en tanto no entre en funcionamiento el Registro de Fundaciones a que se refiere el citado artículo, subsistirán los Registros de Fundaciones actualmente existentes.

Quinto.—La Ley 50/2002, de 26 de diciembre, de Fundaciones, establece que se inscribirán en el Registro, entre otros actos, la constitución de la fundación, el nombramiento, revocación, sustitución, suspensión y cese, por cualquier causa, de los miembros del patronato y otros órganos creados por los Estatutos, y las delegaciones y apoderamientos generales concedidos por el patronato y la extinción de estos cargos.

Sexto.—La Fundación persigue fines de interés general, conforme al artículo 3 de la Ley 50/2002, de 26 de diciembre.

Séptimo.—La dotación de la Fundación, descrita en el antecedente de hecho tercero de la presente Orden, se considera inicialmente suficiente para el cumplimiento de sus fines.

Por cuanto antecede, este Ministerio, visto el informe del Abogado del Estado en el Departamento, ha dispuesto:

Primero.—Clasificar a la Fundación Familias Monoparentales Isadora Duncan, instituida en León, cuyos fines de interés general son predominantemente de asistencia social.

Segundo.—Ordenar su inscripción en el Registro de Fundaciones Asistenciales, bajo el número 24/0063.

Tercero.—Inscribir en el Registro de Fundaciones el nombramiento de los miembros del Patronato, relacionados en el antecedente de hecho cuarto de la presente Orden, así como su aceptación de cargo.

Cuarto.—Que de esta Orden se den los traslados reglamentarios.

Madrid, 17 de octubre de 2006.—El Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, P. D. (Orden TAS/2268/2006, de 11 de julio), la Secretaria de Estado de Servicios Sociales, Familias y Discapacidad, María Amparo Valcarce García.