

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

4794 *Resolución de 11 de febrero de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica del X Acuerdo Marco del Grupo Repsol.*

Visto el texto del X Acuerdo Marco del Grupo Repsol (código de convenio núm. 90011303011900), que fue suscrito, con fecha 27 de septiembre de 2022, de una parte por los designados por la Dirección de dicho grupo de empresas, en representación de la mismas, y de otra por las organizaciones sindicales CC. OO.–Industria, FICA-UGT y Sindicato de Trabajadores de Repsol (STR), en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 11 de febrero de 2023.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

X ACUERDO MARCO 2020-2024. 27 DE SEPTIEMBRE DE 2022

Índice

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

Artículo 1. Naturaleza jurídica.

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

Artículo 3. Vigencia.

Artículo 4. Denuncia y prórroga.

Artículo 5. Comisión de garantía.

Artículo 6. Antigüedad.

Artículo 7. Período de permanencia en el nivel de entrada.

Artículo 8. Edad de jubilación.

2. **Capítulo salarial.**

Artículo 9. Incrementos anuales.

Artículo 10. Retribución variable por objetivos.

Artículo 11. Deslizamientos por antigüedad.

Artículo 12. Masa salarial.

- Artículo 13. Clasificación profesional.
- Artículo 14. Retribuciones variables del personal de convenio.
- 3. Teletrabajo.
 - Artículo 15. Acuerdo de teletrabajo.
- 4. Empleo.
 - Artículo 16. Garantía de estabilidad en el empleo.
 - Artículo 17. Reserva de puestos de trabajo para trabajadores con discapacidad.
 - Artículo 18. Declaración de incapacidad permanente para empleados.
 - Artículo 19. Análisis de las plantillas objetivo.
 - Artículo 20. cobertura de vacantes.
 - 20.1. Definitivas.
 - 20.2. Temporales.
 - 20.3. Bolsas de empleo.
 - Artículo 21. Contratos de formación en alternancia.
 - Artículo 22. Contratos de servicios.
 - Artículo 23. Empresas de trabajo temporal.
 - Artículo 24. Movilidad interempresas en el Grupo Repsol.
 - 24.1. Movilidad definitiva.
 - 24.2. Movilidad temporal.
 - 24.3. Cobertura de vacantes con movilidad geográfica.
 - 24.4. Participación sindical.
- 5. Jornada.
 - Artículo 25. Jornada anual.
 - Artículo 26. Horas extraordinarias.
- 6. Planes de pensiones y beneficios sociales.
 - Artículo 27. Planes de pensiones.
 - Artículo 28. Beneficios sociales.
 - 28.1. Bonificación de intereses de los créditos hipotecarios.
 - 28.2. Préstamos para empleados.
 - 28.3. Ayuda estudios para empleados.
- 7. Formación.
 - Artículo 29. Políticas de formación.
 - Artículo 30. Participación sindical.
 - Artículo 31. Formación del personal disponible.
 - Artículo 32. Permisos individuales de formación.
- 8. Prevención de riesgos laborales.
 - Artículo 33. Principios generales.
 - Artículo 34. Disposiciones especiales.
- 9. Seguridad y salud laboral.
 - Artículo 35. Seguridad y salud laboral.
 - 35.1. De la acción preventiva.
 - 35.2. Planificación de la prevención.

- 35.3 Evaluación de riesgos.
- 35.4 Protección a la maternidad.
- 35.5 Protección a los menores.
- 35.6 Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.
- 35.7 Vigilancia de la salud de los trabajadores.

- Artículo 36. Información, consulta y participación.
- Artículo 37. Delegados de prevención.
- Artículo 38. Comité de seguridad y salud.

- 38.1 Competencias del comité de seguridad y salud.
- 38.2 Facultades del comité de seguridad y salud.

- Artículo 39. Formación en materia de prevención.

- 39.1 De los trabajadores.
- 39.2 De los delegados de prevención.

- Artículo 40. Comisión de seguridad y salud laboral del Grupo Repsol.
- Artículo 41. Participación sindical en materia de coordinación de actividades empresariales.
- Artículo 42. Medio ambiente.

- 10. Plan de movilidad.

- Artículo 43. Movilidad y seguridad vial.
- Artículo 44. Diseño de un plan de movilidad.

- 11. Promoción integral de la salud.

- Artículo 45. Promoción integral de la salud.

- 12. Comisión de información y seguimiento en materia de política industrial.

- Artículo 46. Funciones.

- 46.1 De la comisión.
- 46.2 De los miembros de la comisión.
- 46.3 El/la secretario/a.

- Artículo 47. Reuniones.

- 13. Solución autónoma de conflictos laborales.

- Artículo 48. Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales.
- Artículo 49. Procedimientos de solución autónoma de conflictos laborales.
- Artículo 50. Procedimientos.

- 14. Infracciones y sanciones.

- Artículo 51. Facultad disciplinaria.

- 51.1 Graduación de las faltas.
- 51.2 Faltas leves.
- 51.3 Faltas graves.
- 51.4 Faltas muy graves.
- 51.5 Sanciones.
- 51.6 Procedimiento.
- 51.7 Prescripción.

15. Derechos sindicales.

Artículo 52. Derechos sindicales.

Disposiciones adicionales.

Disposición adicional I.

Disposición adicional II.

Disposición adicional III.

Disposición adicional IV.

Disposición adicional V.

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 está representado a través de su Dirección de Personas y Organización y la representación de los trabajadores (en adelante, representantes de los trabajadores) integrada por las Organizaciones Sindicales con carácter de más representativas en el ámbito del Grupo Repsol y mayoría en los comités de empresa del conjunto de las distintas sociedades del Grupo Repsol, teniendo dos de ellas, además, la cualidad de Organizaciones Sindicales más representativas en el ámbito estatal.

Sin perjuicio de la eficacia general y aplicación directa del presente acuerdo, se incorporará y/o adecuará 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.

Artículo 2. *Ámbito de aplicación.*

El presente acuerdo marco es de aplicación en todas las empresas del Grupo Repsol en las que este tiene mayoría del capital social o asume la gestión industrial y laboral, a la fecha de la constitución de la Comisión Negociadora del presente acuerdo marco, siempre que su actividad se encuadre, a dicha fecha, en el ámbito de representación de la totalidad de las Organizaciones Sindicales integrantes de la Comisión Negociadora (Federación de Industria de CC. OO., Federación de Industria, Construcción y Agro UGT y Sindicato de Trabajadores) y estuvieran incluidas en el ámbito de aplicación del IX Acuerdo Marco. Se exceptúan aquellas materias para las que se establezca un ámbito de aplicación específico.

Las nuevas empresas que pasen a formar parte del Grupo Repsol con posterioridad y cumplan las condiciones establecidas en el párrafo anterior, requerirán el previo acuerdo de las partes firmantes para su inclusión en el ámbito de aplicación del acuerdo marco, una vez valoradas las circunstancias concretas de las mismas y los efectos de su eventual inclusión en su competitividad y viabilidad futura.

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

En lo sucesivo, se emplea el término «trabajador/empleada» y «trabajadores/empleados» para designar a las mujeres y hombres comprendidos en el ámbito personal

del presente Acuerdo, que garantiza su igualdad en derechos y obligaciones y la no discriminación por razón de sexo.

El ámbito territorial se extiende al conjunto del Estado Español.

Artículo 3. *Vigencia.*

La vigencia del Acuerdo será desde el 1 de enero de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2024, excepto en aquellas materias para las que se establezca expresamente una vigencia o retroactividad diferente.

Artículo 4. *Denuncia y prórroga.*

El presente Acuerdo podrá denunciarse de forma expresa por cualquiera de las partes con fecha de efectos 31 de diciembre de 2024, con al menos un mes de antelación a la finalización del periodo de vigencia, prorrogándose la eficacia de sus cláusulas normativas hasta tanto no sean sustituidas, salvo aquéllas que por su propia naturaleza o duración expresa tengan un contenido temporal.

Artículo 5. *Comisión de garantía.*

Durante la vigencia del presente acuerdo marco actuará una Comisión de garantía, 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, así como cualesquiera otras que expresamente se le atribuyan en la legislación vigente.

Esta comisión, de carácter paritario, estará integrada, por parte de la representación sindical, por doce miembros designados por los sindicatos integrantes de la Comisión negociadora del presente acuerdo. La representación de la dirección del Grupo Repsol no podrá exceder en número a la representación sindical. La comisión designará un/una secretario/a 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 garantía 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/la secretario/a levantará la correspondiente Acta.

Artículo 6. *Antigüedad.*

Reconocimiento de períodos previos. Se reconocerán, a efectos de cómputo del devengo de antigüedad y tiempo de permanencia en el nivel de entrada, los periodos previos de contratación temporal. Este reconocimiento afectará a los trabajadores contratados bajo cualquier modalidad.

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 con diferente empresa del Grupo Repsol con un trabajador que previamente hubiera suscrito con una empresa del Grupo Repsol uno o varios contratos temporales, se computarán a efectos de tiempo de permanencia en el nivel de entrada los períodos de contrato temporal, siempre que este haya desempeñado funciones similares encuadradas en la misma actividad.

Artículo 7. *Período de permanencia en el nivel de entrada.*

El período máximo de permanencia en el nivel de entrada queda establecido en dos años en todas aquellas empresas que tengan pactado en su Convenio Colectivo o Pacto un nivel de entrada.

Artículo 8. *Edad de jubilación.*

Las partes analizarán la posibilidad de incluir en la negociación colectiva lo dispuesto en la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores, a cuyo fin se emplazan para mantener las conversaciones y negociaciones oportunas.

2. *Capítulo salarial*

Artículo 9. *Incrementos anuales.*

Se aplicarán los siguientes incrementos en cada uno de los años de vigencia del X Acuerdo Marco:

- Año 2020: 0,7 %.
- Año 2021: 4,88 %.
- Año 2022: 4 %.
- Año 2023: 0,5 %.
- Año 2024: 0,5 %.

En el incremento correspondiente al año 2020 se tendrá en cuenta el diferencial del 0,7 % a favor de la compañía resultante de aplicar la cláusula de revisión del IX Acuerdo Marco, ajustando el mismo a la diferencia entre el incremento pactado y el diferencial, por lo que no se modificarán las tablas correspondientes al año 2019, siendo las mismas para el 2020.

Cláusula de revisión.

En caso de que el incremento inicial pactado para cada año de vigencia sea inferior al 75 % del IPC general correspondiente a dicho año de vigencia (cerrado a 31 de diciembre), se revisarán las tablas anualmente hasta alcanzar el 75 % del citado IPC general con efectos retroactivos a 1 de enero.

El incremento pactado para el año 2021 ya está ajustado al 75 % del IPC general, por lo que no corresponderá ajuste adicional alguno.

En el supuesto de que el incremento inicial para los años 2022, 2023 y 2024 sea superior al 75 % del IPC general para cada uno de dichos años, no dará lugar a la revisión de tablas.

Finalizado el periodo de vigencia, en caso de que la suma del IPC general anual de los cinco años de vigencia del acuerdo marco fuera superior a la suma de los incrementos anuales pactados en dicho periodo (incluida la revisión al 75 % del IPC general), la tabla salarial de 2025 tendrá en cuenta lo siguiente:

- I. Si el resultado Neto Ajustado del año 2024 es igual o superior a 2.600.000.000 euros e inferior a 2.700.000.000 euros, se revisarán las tablas hasta alcanzar el 80 % de la suma del IPC general de los cinco años de vigencia.
- II. Si el resultado Neto Ajustado del año 2024 es igual o superior a 2.700.000.000 euros e inferior a 2.800.000.000 euros, se revisarán las tablas hasta alcanzar el 90 % de la suma del IPC general de los cinco años de vigencia.
- III. Si el resultado Neto Ajustado del año 2024 es igual o superior a 2.800.000.000 euros, se revisarán las tablas hasta alcanzar el 100 % de la suma del IPC general de los cinco años de vigencia.

Atrasos.

Anualmente se calculará la diferencia entre el incremento pactado para dicho año y la variación del IPC general anual (a 31 de diciembre) del mismo año. Si el IPC general es superior al incremento pactado una vez realizada, en su caso, la revisión, dará lugar a un pago no consolidable por la diferencia entre ambos, a abonar en el año siguiente una vez conocido el dato. Dado que en el momento de la firma del presente acuerdo ya es conocida la evolución del IPC anual hasta 31 de diciembre de 2021, en 2022 se abonará un importe no consolidable por diferencias a los trabajadores del 1,62 % por diferencias entre el incremento pactado para 2021 y el IPC general anual de dicho periodo.

En relación con la empresa Campsared, se actuará conforme a lo previsto en la disposición adicional IV.

Artículo 10. *Retribución variable por objetivos.*

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

En relación con la empresa Campsared, se actuará conforme a lo previsto en la disposición adicional IV.

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

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

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

Años 2020-2024: 7 % (4 % sobre objetivos de unidad y 3 % sobre objetivos individuales).

Objetivos de unidad:

Descripción:

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

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

La definición de los objetivos se realizará considerando que:

Sean grupales, es decir, definidos para el conjunto de trabajadores de una Unidad Organizativa o colectivo identificado (centro de trabajo, Unidad de Negocio, etc.)

Sean acordes con los objetivos de la Unidad de Negocio, cuantificables y medibles.

La representación sindical podrá objetar en forma razonada alguno de los objetivos definidos por la Dirección, en el supuesto de que entendieran que éste pudiera ir en

contra de los intereses de los trabajadores. En este caso, las partes deberán alcanzar el correspondiente acuerdo para la resolución de la controversia.

La puntuación final vendrá determinada por la suma de los puntos obtenidos en cada uno de los objetivos, dando lugar al porcentaje de cumplimiento global que determinará el importe de la retribución variable a percibir.

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

Calendario:

El calendario tentativo será el siguiente:

Definición de objetivos, ponderación e indicadores de acuerdo con el calendario de planificación anual del grupo.

Septiembre: reunión de seguimiento donde se analizará el avance de los objetivos.

Marzo: cierre del ejercicio y evaluación del grado de consecución de los objetivos de cada Negocio/Unidad correspondiente al año anterior.

Marzo: la nómina del mes incluirá el pago de la retribución variable por objetivos de cada trabajador correspondiente al año anterior, en función del grado de consecución global de los objetivos de cada Unidad de negocio/centro de trabajo, etc.

En el supuesto de que durante el año se produjeran hechos o acontecimientos sobrevenidos y ajenos a las partes que pudieran afectar significativamente a los objetivos definidos, la Comisión de Garantía de cada uno de los convenios, a petición de cualquiera de las partes, analizará la situación y, en su caso, propondrá a la Dirección la adopción de las medidas que se consideren oportunas en relación con los objetivos afectados.

Seguimiento global del sistema de objetivos de unidad:

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

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

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

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

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

Objetivos individuales:

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

La Comisión Técnica de Remuneración Variable y Evaluación del Desempeño llevará a cabo el seguimiento, evaluación, análisis y supervisión de este modelo, así como propondrá posibles modificaciones y/o adaptaciones. En cualquier caso, el calendario de fijación, seguimiento y evaluación de objetivos individuales deberá coincidir con el establecido para los objetivos de unidad.

Tratamiento económico del absentismo:

Los días de absentismo por enfermedad común de cada año natural y los de ausencia injustificada, minorarán el derecho a Retribución Variable por Objetivos Individuales del empleado que se ausente por esta causa, correspondiente a dicho año. Dicha minoración sólo afectará a la parte individual de la remuneración variable, deduciéndose de la misma. Esta deducción no se aplicará a aquellos empleados cuya retribución variable individual no venga regulada por este artículo por estar incorporada previamente en su propio modelo de retribución variable. Para dicho cómputo, se tendrá en cuenta el número total de días de absentismo del empleado por esta causa. Dicha minoración consistirá en una cantidad equivalente al salario base día del empleado (salario base mensual –sin conceptos asimilables– a 31 de diciembre x número de pagas de salario base, incluidas pagas extraordinarias y de beneficios, en su caso/360) por cada día de absentismo individual, hasta el límite del importe que le correspondería cobrar de la parte individual de la retribución variable.

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

Los primeros tres días de absentismo en el año natural, continuos o discontinuos, sea cual sea la causa que lo origine. A partir del 4.º día se comenzaría a descontar.

Bajas/Ausencias con ingreso hospitalario, durante el período de ingreso hospitalario y de reposo domiciliario prescrito.

Bajas/Ausencias por Tratamiento oncológico o diálisis.

Bajas por riesgo durante el embarazo y bajas a partir de la semana 24 de gestación.

Bajas por enfermedades recogidas en el catálogo de Enfermedades Raras de Seguridad Social.

Artículo 11. *Deslizamientos por antigüedad.*

Se aplicará el incremento indicado a la masa salarial y durante la vigencia de este acuerdo marco, no se detraerá de la misma el importe del deslizamiento, en cada una de las empresas afectadas por el presente acuerdo.

Artículo 12. *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.

Artículo 13. *Clasificación profesional.*

A fin de adaptar el sistema de clasificación profesional de los convenios colectivos incluidos en el ámbito de acuerdo marco al plan educativo en vigor en España, se modifican los grupos profesionales de Técnicos Superiores y Técnicos Medios, pasando a denominarse y definirse tales grupos profesionales como Técnicos Especializados y

Técnicos respectivamente, en función del nivel de estudios requerido para la actividad para la que el empleado es contratado.

Esta regulación entrará en vigor una vez se acuerde en los convenios colectivos del ámbito de aplicación del presente acuerdo marco. Los actuales Técnicos Medios pasarán automáticamente al grupo de Técnicos y los Técnicos Superiores al de Técnicos Especializados.

Técnicos especializados.

Titulación/Aptitudes profesionales: Título académico de grado más máster habilitante para el ejercicio de su profesión, siempre que las funciones concretas de la posición requieran disponer de dicho máster, o nivel de conocimientos equivalente a juicio de la Dirección.

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

Técnicos.

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

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

Artículo 14. *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 Garantía 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.

3. Teletrabajo

Artículo 15. *Acuerdo de teletrabajo.*

1. Antecedentes, objeto y condicionantes básicos del acuerdo:

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

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

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

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

2. Definición, enfoque y modalidades:

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

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

Se definen las siguientes modalidades de teletrabajo:

1 día/semana.

2 días/semana.

3 días/semana.

20 % de la jornada diaria.

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

Modalidad flexible: 40 % mínimo de tiempo de presencia física en el centro de trabajo a la semana y hasta un 60 % de teletrabajo, según las circunstancias, sin días fijos asignados y tendentes a días completos. Las características de esta modalidad son:

– Flexibilidad en la organización de la presencia física y teletrabajo, previo acuerdo jefe/a-colaborador/a, según responsabilidades y necesidades de coordinación del área y del equipo.

El empleado/empleada que decida participar, deberá consensuar con su superior jerárquico la modalidad en que va a desarrollar teletrabajo.

Las solicitudes de teletrabajo deberán tramitarse a través de los procedimientos y herramientas establecidos por la compañía.

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

3. Requisitos básicos para acceder al teletrabajo:

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

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

– Estar en situación de alta y a jornada completa. No obstante lo anterior, todo trabajador acogido a la reducción de jornada por motivos familiares, tratamiento oncológico o enfermedad crónica, podrá acogerse al teletrabajo en cualquiera de sus modalidades en los términos establecidos en este artículo, si bien en ningún caso el tiempo de presencia en oficina podrá ser inferior a las horas equivalentes a dos días a la semana en jornada completa.

– Competencias:

- Conocimiento suficiente del puesto o Dirección.
- Habilidades digitales suficientes para poder trabajar en remoto.
- Comportamientos: responsabilidad para la autogestión, disciplina y motivación.
- Adecuado desempeño sostenido en el tiempo.

No obstante el acceso al teletrabajo será valorado por la línea del empleado en función de su desempeño y perfil profesional/personal.

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

Para comprobar esas condiciones, la persona que teletrabaja deberá acreditarlas previamente cumplimentando el correspondiente cuestionario de autoevaluación que se pondrá a su disposición. El servicio de prevención verificará el mismo e informará, en caso de que proceda, de las medidas recomendadas que correspondan.

4. Teletrabajo en segunda residencia:

Las partes firmantes acuerdan ampliar la posibilidad de teletrabajar, para cualquier modalidad, desde una segunda residencia, siempre que las características del puesto lo permitan y sea previamente autorizado por la línea jerárquica, que deberá quedar plasmado en un anexo al acuerdo individual de teletrabajo, sobre la base de los siguientes requisitos:

Debe tratarse de una residencia individual del empleado o familiar y ser de carácter estable.

Debe tener garantizada una conectividad segura y ser adecuada para la correcta prestación de los servicios y no mediante un uso de datos de dispositivos móviles.

Debe cumplir con los requerimientos aplicables en materia de prevención de riesgos laborales y tratarse de un entorno apropiado.

Debe permitir al empleado asistir presencialmente a la oficina en el plazo máximo de veinticuatro horas, o en plazo inferior si las necesidades del puesto así lo requieren, y que esté ubicado dentro del territorio nacional.

No implicará un incremento adicional de la compensación de gastos asumida por la compañía por el teletrabajo.

El teletrabajo desde segunda residencia será reversible en cualquier momento por cualquiera de las partes, con un preaviso mínimo de siete días naturales, salvo circunstancias justificadas que hagan necesaria la reversión inmediata.

Cualquier modificación de la segunda residencia en la que se ha autorizado realizar el teletrabajo debe ser comunicada previamente al superior jerárquico al objeto de validar la autorización para trabajar desde la misma y volver a firmar un nuevo anexo al acuerdo individual de teletrabajo.

5. Obligaciones y derechos de la persona que teletrabaja.

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

legales, la empresa emitirá certificación acreditativa del horario desempeñado en la situación de teletrabajo.

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

Además, la persona que teletrabaja deberá tener flexibilidad de cambio de los días/tardes aquí señaladas por otro/as en la misma semana, si ello fuera necesario por necesidad de servicio, o por asistencia a cursos de formación u otros. Lo señalado anteriormente se entiende sin perjuicio de la obligación de la persona que teletrabaja de acudir a los locales del empleador o a aquellos otros centros de trabajo que el mismo mantenga abiertos y en los que su presencia sea requerida con la periodicidad que al efecto le sea exigida por el empleador, si ésta es necesaria para la adecuada prestación de sus servicios y coordinación y asignación de sus funciones y tareas, o para la evaluación de cumplimiento de tareas u objetivos por parte del empleador, en el modo en que se determine por el superior o por la Dirección de la empresa.

6. Otras cláusulas adicionales relativas al régimen de teletrabajo.

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

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

7. Seguimiento de teletrabajo:

La Dirección de la Empresa presentará a la parte social en la Comisión Negociadora y de Seguimiento del Plan de Igualdad, un informe trimestral de seguimiento del Programa de Teletrabajo.

Desde la Comisión Negociadora y de Seguimiento del Plan de Igualdad se podrá impulsar su evolución, mediante las iniciativas que se acuerde trasladar a la Comisión Negociadora o de Seguimiento del acuerdo marco, así como mediante la propuesta de medidas correctoras si del seguimiento del teletrabajo se detectara dicha necesidad. Asimismo, impulsará la implantación homogénea del teletrabajo para que esta figura sea la misma realidad en todos los negocios y complejos industriales realizando un seguimiento cuyas conclusiones se recogerán en la dicha comisión.

Junto a la regulación establecida en el presente artículo para el teletrabajo, Repsol cuenta con otras formas de organización y ejecución de la prestación laboral en

determinados puestos de trabajo que, por razón de sus circunstancias especiales, requieren de un marco regulatorio específico para cada caso concreto o, en su caso, en convenio colectivo.

4. Empleo

Artículo 16. *Garantía de estabilidad en el empleo.*

Las partes firmantes de este X Acuerdo Marco acuerdan la garantía de estabilidad en el empleo de los trabajadores en el Grupo Repsol. 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 17. *Reserva de puestos de trabajo para trabajadores con discapacidad.*

Los firmantes del presente Acuerdo asumen el compromiso de continuar impulsando 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. Durante la vigencia del mismo, los firmantes del presente Acuerdo, para continuar cumpliendo como grupo, velarán por mantener la contratación directa de personas con discapacidad, estableciendo la clara voluntad de que el número de trabajadores con discapacidad, a nivel de grupo, supere el porcentaje establecido por la legislación vigente como obligatorio. Si por causas objetivas esto no fuera posible, se recurrirá a la utilización de las medidas alternativas legalmente previstas. Se garantiza la participación sindical en los programas de incorporación de personas con discapacidad a través de la comisión específica establecida en el seno de la Comisión de Garantía del acuerdo marco, donde se evaluará la marcha de los programas y se establecerán las acciones concretas y líneas de mejora de este plan.

Artículo 18. *Declaración de incapacidad permanente para empleados.*

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

Artículo 19. *Análisis de las plantillas objetivo.*

A lo largo del año, se procederá al análisis, a través de los mecanismos de participación sindical establecidos, de la evolución del volumen de empleo durante los años 2020, 2021, 2022, 2023 y 2024 en el Grupo Repsol 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, etcétera.

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

Artículo 20. Cobertura de vacantes.

20.1 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 para sustitución de persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo.

A estos efectos y de acuerdo con la normativa vigente, 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 se considerará generadora de horas extraordinarias, la vacante de un puesto de trabajo a tres turnos rotativos.

Los mecanismos previstos en este artículo deben adecuarse a las medidas a adoptar como consecuencia de la variación en las previsiones de volumen de empleo.

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

De no existir personal disponible o si la cualificación del mismo no permite su incorporación al puesto de trabajo en cuestión, se procederá a la cobertura de la ausencia por contrato para sustitución de persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo. En el caso de baja por Incapacidad Temporal la cobertura se producirá en cuanto los servicios médicos de empresa prevean una duración superior a los quince días señalados, sin necesidad de esperar a que transcurran éstos.

20.3 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 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.

La Comisión de Garantía del X Acuerdo Marco velará por el adecuado funcionamiento de las bolsas de empleo.

Artículo 21. Contratos de formación en alternancia.

El contrato de formación en alternancia tendrá como objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el adecuado desempeño de un oficio o profesión.

En caso de contratación de trabajadores bajo la modalidad de contrato de formación en alternancia, 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.

Será de aplicación al presente contrato la regulación prevista en el Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes.

Artículo 22. *Contratos de servicios.*

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

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

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

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

Artículo 23. *Empresas de trabajo temporal.*

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

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

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

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

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

Artículo 24. *Movilidad interempresas en el Grupo Repsol.*

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

La movilidad entre empresas del Grupo Repsol podrá ser:

Definitiva.

Temporal.

24.1 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 Garantía del X Acuerdo Marco valorará las mismas y podrá decidir su carácter forzoso.

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

Por decisión del trabajador/a, 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 cuando el criterio de designación de los trabajadores afectados haya sido establecido en función de la edad.

24.2 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.

24.3 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 se determinará de acuerdo con los siguientes criterios:

Trabajador: 11.335,27 euros.

Cónyuge o pareja de hecho: 3.400,53 euros.

Hijo/a: 1.700,27 euros.

Se considerarán los hijos/as 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, 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:

1. Ayuda a fondo perdido 27.198,85 euros. para la compra de vivienda, que, al igual que la prestación por traslado, tendría durante dos años el carácter de préstamo sin interés con las mismas salvedades que se establecen en el punto anterior. El trabajador deberá acreditar la compra de vivienda en el momento de optar por esta alternativa.

2. Ayuda de alquiler de 453,41 euros mensuales durante siete años. Esta ayuda está condicionada al cambio efectivo y permanente de residencia por parte del trabajador afectado.

No obstante, si después de haber elegido la opción 2, 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 56.480,13 euros.

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

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

Los importes recogidos en este apartado lo son con valor 2020. Esta revisión no resultará de aplicación a las ayudas ya concedidas, sino única y exclusivamente a los efectos de determinar el importe fijo correspondiente para aquellos trabajadores que resulten afectadas en años posteriores.

24.4 Participación sindical.

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

Composición: actuará en esta materia la Comisión de Garantía del X 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:

1. Obtener la estimación de plantilla necesaria por Unidades Organizativas y volumen de sobreempleo.
2. 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.
3. 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.
4. Valorar y, en su caso, realizar sugerencias sobre los procesos de cobertura y movilidad llevados a cabo.
5. La Comisión de Garantía del X Acuerdo Marco será informada mensualmente de las vacantes en curso y de los candidatos seleccionados.
6. 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.
7. 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.
8. Conocer personal contratado con carácter temporal y fecha de extinción de los contratos.

5. Jornada

Artículo 25. *Jornada anual.*

Jornada anual Campsared, Repsol Lubricantes y Especialidades (RLESA) y Repsol Directo Campus, Tres Cantos y Móstoles.

Los empleados de Campsared, Repsol Lubricantes y Especialidades y Repsol Directo, adscritos a los centros de trabajo de Campus, Tres Cantos y Móstoles, tendrán una jornada anual de 1691 horas.

Dicha jornada les será de aplicación a estos empleados mientras estén adscritos a los centros de trabajo de Campus, Tres Cantos o Móstoles, pasando a aplicarse la jornada del Convenio Colectivo de referencia si los citados empleados fueran adscritos a otro centro de trabajo. Dicha reducción no será acumulativa a la que eventualmente pudiera acordarse en otros convenios de distinto ámbito.

Jornada anual y horario resto de sociedades.

La jornada anual efectiva de trabajo para el resto de sociedades será la pactada en su convenio colectivo, y no podrá ser inferior a 1684 horas.

Este límite no será de aplicación en aquellos supuestos en que un empleado o empleados tengan reconocido a título individual o colectivo, una jornada de trabajo efectiva inferior o un descanso adicional al reconocido a otros colectivos de su misma Compañía, ya sea por acuerdo, convenio colectivo o por sentencia judicial.

Esta jornada no será aplicable a los empleados de aquellas sociedades cuya jornada venga regulada por un convenio colectivo sectorial.

Horario y calendario Oficinas Centrales de Madrid.

El horario y calendario en oficinas centrales de Madrid con régimen de trabajo no a turnos, se ajustará a los criterios indicados a continuación (con excepción de los horarios especiales que a día de hoy ya existen en tales centros para algunos colectivos concretos, que se mantendrán en sus propios términos):

– Jornada partida:

Hora de entrada: las 8 h 30 min.

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

Comida: 45 minutos.

Flexibilidad comida: mínimo 45 minutos y máximo 2 horas.

Hora de salida: se ajustará, con los criterios anteriores, a la jornada anual que sea de aplicación de acuerdo con el convenio colectivo de cada empresa.

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

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

Hora de entrada: las 8 h.

Flexibilidad de entrada: desde las 7 h 30 min hasta las 9.30 h.

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

En las oficinas centrales de Madrid dispondrán de seis días anuales, adicionales a los días de vacaciones, que deberán disfrutarse en el año en curso y, en todo caso, no más tarde de la primera quincena de enero del año siguiente.

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

Este horario y calendario único será llevado al conjunto de los convenios de las empresas del grupo con presencia en las oficinas de Madrid.

Horario y calendario centros de trabajo de provincias distintas de Madrid.

A los centros de trabajo pertenecientes a provincias distintas de Madrid, le será de aplicación el calendario/horario que en cada caso fuere acordado entre los representantes de los trabajadores y la Dirección de la empresa.

Artículo 26. *Horas extraordinarias.*

Ambas partes mantienen el firme compromiso de reducir al máximo en el Grupo Repsol 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 Garantía del X 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.

6. *Planes de pensiones y beneficios sociales*

Artículo 27. *Planes de pensiones.*

Todas las prestaciones del seguro por fallecimiento e incapacidad prevista en los reglamentos del plan de pensiones estarán sujetas al salario regulador máximo (tope) fijado en los reglamentos de los Planes de Pensiones. En 2022 dicho tope está fijado en un importe de 110.471,08 euros y se revisará el 1 de enero de cada año según el incremento salarial inicial acordado, en su caso, para dicho periodo, con efectos desde la fecha de revisión en adelante.

Artículo 28. Beneficios sociales.

28.1 Bonificación de intereses de los créditos hipotecarios. Bonificación de intereses de los créditos hipotecarios. 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 69.000 euros a diez 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.

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

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

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

En ningún caso se podrá solicitar un nuevo préstamo o ampliación del existente sin haber amortizado el anterior, y siendo necesario que haya transcurrido un año de carencia desde la finalización del último vencimiento hasta la nueva solicitud, salvo que concurren circunstancias excepcionales que así lo justifiquen a juicio de la Comisión de Garantía del acuerdo marco y siempre que exista capital disponible conforme a lo dispuesto en el presente artículo.

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

Durante el período de vigencia del presente acuerdo marco, se amplía el capital pendiente de amortización o capital circulante destinado a la concesión de préstamos personales hasta la cantidad de trece millones y medio (13.500.000) de euros. Para el cálculo de la mencionada cantidad se tendrán en cuenta los préstamos pendientes concedidos con arreglo a la regulación anterior. Lo señalado anteriormente será también de aplicación en el caso de que el capital circulante en Campsared alcance el importe de seis millones quinientos mil euros, quedando en tal caso limitada la suspensión a dicha compañía.

Se entiende por capital pendiente de amortización o capital circulante, a los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, el importe total pendiente de devolución/

amortización al vencimiento de cada cuota mensual de todos los préstamos pendientes de amortización.

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

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

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

Estudios Universitarios Superiores: Grado, Doble Grado o Máster en estudios oficiales acreditados por el Ministerio de Educación Español.

Idiomas: Inglés, francés, alemán o portugués en centros nacionales de la Escuela Oficial de Idiomas, o en otros centros a partir del nivel B1.

Formación Profesional Superior, en centros que tengan reconocida la competencia para emitir una titulación oficial homologada

La compañía se compromete a un máximo de participantes anual según el Programa Ayuda Estudios de hasta:

Programa Estudios Universitarios: 46 trabajadores (tras la consolidación del nuevo modelo, al séptimo año se estima una participación potencial de hasta 322 empleados simultáneamente).

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

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

La ayuda tendrá los siguientes importes:

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

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

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

Estas cantidades no serán revisables durante todo el período de vigencia del acuerdo marco.

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

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

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

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

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

Aquellos empleados que viniesen percibiendo este tipo de ayuda en sus respectivos convenios en el momento de la entrada en vigor del presente acuerdo seguirán rigiéndose transitoriamente por el mismo.

7. Formación

Artículo 29. *Políticas de formación.*

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

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

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

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

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

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

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

La gestión de la formación es responsabilidad de la Dirección.

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

Toda la formación desarrollada en las empresas del grupo se registrará en los expedientes personales de los trabajadores a fin de que tenga reconocimiento a nivel del grupo.

Se podrá crear un modelo de certificado para los participantes en las acciones formativas o se utilizará el establecido para las acciones financiadas por la Fundación Tripartita para la Formación en el empleo.

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

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

Artículo 30. *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.

Se informará 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 31. *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 32. *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 para el empleo 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.

8. *Prevención de riesgos laborales*

Artículo 33. *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 aplicará el Procedimiento de Evaluación de Riesgos en vigor en cada empresa, 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.

Las propuestas de revisión de estos procedimientos serán consultadas con la representación de los trabajadores.

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

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

4. A fin de alcanzar el nivel más alto posible de seguridad en nuestra actividad industrial y conseguir que nuestros empleados, contratistas y personas del entorno estén protegidos de riesgos para su seguridad y salud, la Dirección de Repsol se compromete a proseguir con el plan de actuación respecto de las empresas contratistas incluidas dentro del ámbito de aplicación del X 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 41 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 34. *Disposiciones especiales.*

1. En los Convenios Colectivos de Repsol Química, SA, y Repsol Butano, SA, 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, aun 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 apartado 3 del artículo 87 sobre Seguridad y Salud Laboral, en el Convenio Colectivo de Repsol Butano, SA se mantiene el siguiente texto añadido:

– «En las factorías nodriza, podrá existir un Comité de Seguridad y Salud aun 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 al edificio más importante del centro de trabajo de Barcelona como centro de trabajo único, 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:

Centro de Tecnología: Tres delegados de prevención.

Tres Cantos: Tres delegados de prevención.

Calle Tarragona (Barcelona): Tres 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. El Comité de Seguridad y Salud único del Campus de Méndez Álvaro como centro de trabajo único, comprende a la totalidad de trabajadores de las distintas empresas del grupo en él ubicados, a efectos de la designación de los Delegados de Prevención y de la constitución del Comité de Seguridad y Salud. Este Comité de Seguridad y Salud estará compuesto por catorce miembros, designados por la Empresa, y el mismo número de Delegados de Prevención nombrados por la representación sindical de acuerdo a la siguiente regla:

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

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

5. Dadas las especiales características de Rlesa, se acuerda mantener la constitución en esta empresa de un Comité de Seguridad y Salud de ámbito general que sustituyó a todos los anteriormente existentes en los distintos centros de trabajo de dicha empresa. El número de miembros se fijará conforme a la escala establecida en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, teniendo en cuenta el número total de trabajadores a nivel nacional.

9. Seguridad y salud laboral

Artículo 35. Seguridad y salud laboral.

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

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

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

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

Evitar y combatir los riesgos en su origen.

Evaluar aquellos que no se puedan evitar.

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

Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

Planificar la prevención.

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

35.2 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.

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

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

Si el resultado de la valoración fuera 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.

35.4 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 cuidado del lactante, si las condiciones del trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo/a.

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

procedimientos vigentes en cada Compañía de evaluación de riesgos laborales en referencia a este asunto.

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

35.5 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.

35.6 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.

35.7 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 36. *Información, consulta y participación.*

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

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

1. La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran

tener para la seguridad y la salud de los trabajadores, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones del trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.

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

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

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

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

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

En caso de accidente muy grave, el presidente/la presidenta del Comité de Seguridad y Salud del acuerdo marco deberá informar del mismo a los coordinadores de Seguridad y Salud integrantes de dicha comisión.

Artículo 37. *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 de Prevención de Riesgos Laborales, pudiendo excepcionalmente superarse lo allí contemplado para garantizar la presencia en los Comités de Seguridad y Salud de, al menos, un Delegado de Prevención perteneciente a cada uno de los sindicatos firmantes del acuerdo marco:

– Si el número de delegados de prevención elegidos por y entre los representantes legales de los trabajadores que pertenezcan a los sindicatos firmantes del acuerdo marco, aplicando los criterios y escala del citado artículo 35 de la ley, fuera inferior al número de éstos (es decir, menos de tres), el número de delegados de prevención se incrementará hasta dicho número de tres para garantizar la presencia de todos los sindicatos firmantes con al menos un representante cada uno. En dicho supuesto, por acuerdo alcanzado entre los firmantes, cada sindicato firmante designará a un único Delegado de Prevención, aunque con arreglo a los criterios del artículo 35 de la ley tuviera derecho a designar a más de uno. Si dichos sindicatos no dispusiesen de ninguno por aplicación del criterio de designación previsto en la ley, cada uno podrá designar un Delegado de Prevención.

Las reglas pactadas en el párrafo anterior del presente artículo no afectan al derecho del resto de representantes legales no pertenecientes a los sindicatos firmantes del acuerdo marco a designar a los Delegados de Prevención que les corresponda nombrar por aplicación de lo dispuesto en el artículo 35 de la ley, por lo que los delegados adicionales que pudiera corresponder nombrar, por aplicación de lo pactado en el párrafo anterior, serán adicionales a los determinados por el artículo 35 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (hasta un máximo de tres más a los señalados por la ley).

– Si, por el contrario, el número de Delegados de Prevención elegidos por y entre los representantes legales de los trabajadores que pertenezcan a los sindicatos firmantes del acuerdo marco fuera igual o superior al número de éstos –tres o más–, y alguno o algunos de los sindicatos firmantes no tuvieran derecho a nombrar ningún Delegado de Prevención por aplicación de lo dispuesto en el artículo 35 de la ley, el sindicato o sindicatos firmantes que sí hubieran nombrado Delegados de Prevención redistribuirán tales delegados entre los tres sindicatos firmantes, cediéndose el o los puestos que fueran necesarios al o a los sindicatos firmantes sin Delegado de Prevención para

garantizar la designación de al menos un Delegado de Prevención por cada uno de los tres sindicatos.

Las reglas pactadas en el párrafo anterior del presente artículo no afectan al derecho del resto de representantes legales no pertenecientes a los sindicatos firmantes del acuerdo marco a designar a los Delegados de Prevención que les corresponda nombrar por aplicación de lo dispuesto en el artículo 35 de la ley.

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 36 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 8 de noviembre.

Artículo 38. *Comité de seguridad y salud.*

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

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

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

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

La Dirección de la Empresa aportará los recursos, humanos y materiales, necesarios tanto para la elaboración de las actas, así como para la preparación y circulación de la información necesaria para las reuniones del Comité y 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.

38.1 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», que se adjunta como disposición adicional 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.

38.2 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 cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones. Así como los precedentes 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 39. *Formación en materia de prevención.*

39.1 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.

39.2 De los delegados de prevención. Los Delegados de Prevención recibirán la 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. Asimismo, se garantizará el curso de nivel intermedio, para los responsables de Salud Laboral de los Sindicatos integrantes de la Comisión Negociadora del X Acuerdo Marco.

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

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

Artículo 40. *Comisión de seguridad y salud laboral del Grupo Repsol.*

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.

1. Composición: tres representantes de la Dirección y tres representantes por cada uno de los sindicatos integrantes de la Comisión Negociadora 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:

- a) La filosofía y líneas básicas de organización de los Servicios de Prevención.
- b) Las modificaciones al Procedimiento de Evaluación de Riesgos Laborales.
- c) 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:

- a) Las medidas establecidas en el presente acuerdo para la coordinación de empresas contratistas.
- b) Los índices de accidentabilidad en el grupo.
- c) Las políticas y programas generales en materia de medio ambiente.

3. Funcionamiento: se reunirá con una periodicidad mínima de al menos tres veces al año.

En el supuesto de que durante la vigencia del X 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.

4. Reglamento de funcionamiento de la Comisión de Seguridad y Salud del Grupo Repsol:

1. Objetivo y alcance. El presente reglamento pretende establecer los criterios básicos acerca de la composición y funcionamiento de la Comisión de Seguridad y Salud del Grupo Repsol (CSS).

El ámbito geográfico de actuación de la CSS se limita a España.

2. Composición. La comisión estará compuesta por tres representantes de la Dirección y tres representantes de cada uno de los sindicatos integrantes de la comisión negociadora del presente acuerdo marco, cuyos nombramientos y ceses corresponderán a los grupos a los que representan.

Uno de los tres representantes de la Dirección ejercerá como Presidente/Presidenta de la comisión, quien nombrará Secretario/a entre los miembros de su grupo.

Asimismo, se nombrarán cuatro portavoces, uno por parte de la Dirección y uno por cada uno de los sindicatos integrantes de la Comisión Negociadora del X Acuerdo Marco.

Son funciones del/de la Secretario/a:

Elaborar la convocatoria de las reuniones de la comisión a instancias del/de la Presidente/Presidenta, así como las citaciones a los miembros del mismo. A tal fin, solicitará los temas a tratar y establecerá el orden del día en función de las propuestas recibidas.

Preparar las reuniones de la comisión.

Elaborar las actas de las sesiones y las posteriores modificaciones en función de los comentarios recibidos, entregando una copia del acta final con la firma original a cada uno de los grupos, quedando un original en los archivos de la Secretaría.

Proceder a la elaboración y distribución de la documentación necesaria o de interés para la realización de las reuniones de la comisión.

Comunicar al/a la Presidente/Presidenta de la Comisión las solicitudes de reuniones extraordinarias.

A las reuniones de la Comisión asistirá el Servicio de Prevención Mancomunado Central en calidad de vocal técnico, así como los asesores y expertos que las partes consideren convenientes, previa comunicación al/a la Secretario/a de la comisión. Tanto el SPMC como los asesores invitados participarán en las reuniones con voz y sin voto.

En caso de que alguno de los miembros no pudiera asistir a la reunión, podrá acudir a la misma un sustituto designado por el grupo al que represente, previa comunicación al/a la Secretario/a de la comisión.

Cuando las circunstancias lo requieran, se estudiará la modificación de la composición de la Comisión, teniendo en cuenta para ello las funciones que dicha comisión tenga atribuidas en cada momento.

3. Funciones de la Comisión de Seguridad y Salud. Serán funciones de la Comisión:

Promover las acciones y medidas que, a su juicio, mejoren los niveles de Prevención de Riesgos Laborales en el Grupo Repsol en España.

Realizar el seguimiento del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Proponer a la Dirección del grupo programas anuales, incluyendo la formación e información que se debe impartir a los trabajadores.

Creación y disolución al término de su actuación de los grupos de trabajo que considere necesarios para el desarrollo de sus funciones y competencias, en los que se especificará tanto los objetivos y tareas a desarrollar y, en su caso, el plazo en el que deben presentarse los resultados parciales y las conclusiones finales.

Recabar y emitir cuanta información estime oportuna de los responsables o de los delegados de prevención de los centros de trabajo de las distintas Empresas del grupo.

Recabar información y asesoramiento, en cuantas cuestiones le sean de interés, de los Servicios de Prevención de la Empresa y de los Organismos Públicos Especializados.

Recabar información de las modificaciones en la normativa, organización y procesos productivos, que puedan repercutir en la salud de los trabajadores.

Recabar información puntual de todos los accidentes de trabajo de carácter muy grave, así como de las enfermedades profesionales producidas en la Empresa. De la misma forma, se le informará de aquellos incidentes que por sus características tengan especial relevancia.

4. Funcionamiento de la Comisión de Seguridad y Salud. La comisión se reunirá con carácter ordinario, con una periodicidad mínima de tres veces al año, o con carácter extraordinario cuando así lo estime oportuno la Presidencia, y/o algunos de los Portavoces en función de las solicitudes de las partes. En cualquier caso, se justificarán los casos en que se desestime llevarlas a cabo. Al respecto, al comienzo de cada ejercicio, se fecharán las reuniones ordinarias.

El/La Secretario/a de la comisión solicitará a las partes los puntos del orden del día y realizará las oportunas convocatorias de reunión con antelación suficiente. Dichas convocatorias irán acompañadas del acta de la reunión anterior y de la documentación que se estime necesaria, indicando día, lugar y hora de la sesión.

El orden del día de las reuniones ordinarias de la comisión, incluirá la lectura y, en su caso, aprobación del acta de la reunión anterior.

La Secretaría de la comisión levantará acta de cada reunión que, tras su aprobación por las partes, será firmada en la siguiente reunión.

El acta contendrá, como mínimo:

- Indicación de las personas asistentes.
- Orden del día de la reunión.
- Circunstancias de lugar y tiempo en que se ha celebrado.
- Resumen y conclusiones de los asuntos tratados.
- Acuerdos adoptados y, en su caso, su seguimiento.

Cualquier propuesta de reforma del presente reglamento deberá ser presentada a la comisión. Presentada una propuesta de reforma, la comisión decidirá, según el alcance y contenido de la misma, bien someterla a debate, bien remitirla a un grupo de trabajo que se creará específicamente para ello, con la composición y mandato que determine la propia comisión.

5. Medidas de coordinación en caso de accidentes. La Comisión nombrará a los portavoces que serán los encargados de recibir la comunicación correspondiente en caso de accidentes.

Artículo 41. *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 medidas 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 quince 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/la Presidente/ Presidenta 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 Tarragona y Puertollano.

Repsol Petróleo en sus centros de Puertollano, Cartagena, Tarragona y A Coruña.

Repsol en su centro del CTR.

Rlesa en único comité de ámbito nacional.

Campsared en único comité de ámbito nacional.

Repsol Butano en único comité de ámbito nacional.

4. **Gestión de la actividad de los Comités Intercontratas.** Para verificar el correcto funcionamiento y gestionar la actividad de los Comités Intercontratas de forma global en el ámbito del grupo, los Comités de Seguridad y Salud Laboral remitirán a la Comisión de Seguridad y Salud del Grupo Repsol las actas de las reuniones que se generen en los mismos.

En aquellas sociedades que, por el bajo número de empresas contratistas se dificulte la constitución de un Comité Intercontratas, se realizarán las reuniones necesarias con los Delegados de Prevención y Gerentes de dichas empresas.

Artículo 42. *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:

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

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

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

Repsol Química: 1 de ámbito nacional.

Repsol Petróleo: 1 de ámbito nacional.

Repsol, SA: 1 en el CTR (Móstoles) y 1 en el Campus de Méndez Álvaro (Madrid).

Rlesa: 1 de ámbito nacional.

Campsared: 1 de ámbito nacional.

Repsol Butano: 1 de ámbito nacional.

Ripsa: 1 para todas sus plataformas.

Polidux: Sólo uno de los actuales Delegados de Prevención podrá asumir las competencias de Delegado de Medio Ambiente.

Estos Delegados de Medio Ambiente tendrán asignadas las siguientes competencias:

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.

Para poder desarrollar las funciones y competencias asignadas, los Delegados de Medio Ambiente designados recibirán una formación de 20 horas en materia medio ambiental, durante la vigencia del X Acuerdo Marco.

10. Plan de movilidad

Artículo 43. *Movilidad y seguridad vial.*

Durante la vigencia del X Acuerdo Marco, se establecerá la estrategia y directrices básicas de la compañía referentes a Movilidad y Seguridad Vial para lo que se valdrá de las siguientes líneas guía:

- Creación de un grupo de trabajo específico
- Coordinación de dicho grupo con los distintos Negocios y Áreas Corporativas
- Participación de los Representantes de los Trabajadores

Artículo 44. *Diseño de un plan de movilidad vial.*

El Plan de Movilidad Vial diseñado, podrá servir como referencia piloto durante la vigencia del X Acuerdo Marco para el resto de las líneas de negocio del grupo.

11. Promoción integral de la salud

Artículo 45. *Promoción integral de la salud.*

Durante el periodo de vigencia del presente acuerdo marco, las partes firmantes mantendrán los esfuerzos en materia de promoción integral de la salud y el bienestar de las personas.

A tal efecto, y sin ser exhaustivos, se prestará atención especial a aspectos tales como consumo de alcohol y drogas, tabaquismo, nutrición, actividad física, riesgos cardiovasculares, etcétera.

La Comisión de Seguridad y Salud del Grupo Repsol según lo establecido en el artículo 40, en coordinación con las áreas técnicas relevantes y/o grupo de trabajo que pudiera constituirse, analizará las actuaciones que en esta materia se puedan llevar a cabo.

12. Comisión de información y seguimiento en materia de política industrial

Se constituirá una Comisión de Información y Seguimiento, con la vigencia del acuerdo marco presente, compuesta por un máximo de seis miembros por la Dirección del grupo y seis por la Representación Sindical firmante del presente acuerdo. La Comisión designará además un/a secretario/a sin voz ni voto entre el personal del grupo.

Artículo 46. Funciones.**46.1 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 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.

Seguimiento, a nivel global, del sistema de retribución variable por objetivos.

46.2 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.

46.3 El/La secretario/a:

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/a.

Artículo 47. 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/la secretario/a, 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.

13. Solución autónoma de conflictos laborales**Artículo 48. Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales.**

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

En consecuencia, desde esa fecha el citado acuerdo regula el procedimiento de resolución extrajudicial de los conflictos laborales que pudieran producirse en las Empresas del Grupo Repsol, siempre que respondan a uno de los tipos recogidos en su ámbito de aplicación, sin perjuicio de lo establecido en el presente Acuerdo sobre

intervención previa de las Comisiones Paritarias de Empresa y de la Comisión de Garantía del acuerdo marco.

Las partes renuevan su adhesión al VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (Sistema Extrajudicial) (ASAC VI).

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 anteriormente mencionado, sin perjuicio de lo dispuesto en el presente Acuerdo sobre intervención previa de las Comisiones Paritarias de Empresa y de la Comisión de Garantía.

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

Artículo 49. *Procedimientos de solución autónoma de conflictos laborales.*

Se establecen los siguientes procedimientos:

- 1.º Intervención de las comisiones paritarias de empresa.
- 2.º Intervención de la Comisión de Garantía del acuerdo marco.
- 3.º Mediación.
- 4.º Arbitraje.

Cada procedimiento deberá ser tramitado en su integridad antes de poder proceder a la apertura del siguiente en el orden establecido.

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

Artículo 50. *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 autónoma de conflictos laborales de la Comisión de Garantía del acuerdo marco. El estudio y debate de la cuestión en conflicto por parte de la Comisión de Garantía 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, que será de setenta y dos horas, y en el supuesto de discrepancia durante el periodo de consultas del procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos, que será de siete días. Si, transcurridos los plazos establecidos respectivamente para cada uno de los supuestos contemplados

desde la interposición del conflicto ante la Comisión de Garantía 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 una vez agotados los trámites previos de resolución fijados en los epígrafes A) y B) anteriores. La legitimación para solicitar la mediación corresponderá también 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 doce días, salvo en caso de mediación previa a una huelga, en que será de setenta y dos horas.

En lo no previsto en el presente apartado será de aplicación lo dispuesto en el ASAC VI.

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 exclusivamente a la Comisión de Garantía del acuerdo marco, por acuerdo unánime de las partes en ella representadas.

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 lo no previsto en el presente apartado será de aplicación lo dispuesto en el ASAC VI.

14. *Infracciones y sanciones*

Artículo 51. *Facultad disciplinaria.*

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

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

51.2 Faltas leves. Se considerarán faltas leves las acciones u omisiones siguientes:

a) Hasta tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en la entrada y/o en la salida, sin la debida justificación, cometidas durante un período de treinta días, si la ausencia es superior a 10 minutos e inferior a 30.

b) Faltar al trabajo un día en un periodo de treinta sin causa justificada. A estos efectos, tendrá la consideración de falta de asistencia el retraso injustificado superior a 30 minutos.

c) No cursar en tiempo oportuno, el documento correspondiente, cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado. De resultar perjuicio económico para la Compañía, podrá calificarse como falta grave.

- d) No atender el público con la corrección y diligencia debidas.
- e) No comunicar a la Dirección de la Empresa la residencia y domicilio, así como los cambios en los mismos.
- f) Pequeños descuidos en la conservación del material o utillaje.
- g) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada y sin notificación al inmediato superior, aun cuando sea por breve tiempo. Si dicho abandono implicara riesgo de perjuicio de consideración a la Empresa o de accidente o constituyera un quebranto de la disciplina. Podrá ser considerada como grave o muy grave.
- h) No asistir a los reconocimientos médicos obligatorios o a aquellos otros para los que se fuera requerido por el Servicio Médico como consecuencia de procesos de incapacidad temporal.
- i) Fumar en los lugares no expresamente autorizados por la Compañía de acuerdo con la legislación vigente, salvo lo previsto en las faltas muy graves.
- j) La no asistencia a un curso de seguridad en la fecha programada sin justificación, así como la no asistencia a las prácticas contra incendios cuando estas sean obligatorias para los empleados.
- k) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la compañía. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrá considerarse falta grave o muy grave.

51.3 Faltas graves. Se considerarán faltas graves las acciones u omisiones siguientes:

- a) Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en la entrada y/o en la salida, sin la debida justificación, cometidas durante un periodo de un mes, si la ausencia es superior a 10 minutos e inferior a 30.
- b) Faltar dos días al trabajo en un período de treinta sin causa justificada. A estos efectos, tendrá la consideración de falta de asistencia el retraso injustificado superior a 30 minutos.
- c) No comunicar, con la puntualidad debida, los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social, a la Hacienda Pública, al Plan de Pensiones o tener cualquier repercusión económica. La falta maliciosa en estos datos se considerará como falta muy grave.
- d) Entregarse a juegos, distracciones o dormir durante la jornada de trabajo. Si la falta se cometiera en un puesto de responsabilidad podrá calificarse como muy grave.
- e) La desobediencia a las instrucciones empresariales impartidas en materia de trabajo o el incumplimiento de las normas y procedimientos internos de la Compañía. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina, o de ello se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá calificarse como falta muy grave.
- f) El engaño o simulación para obtener un permiso, así como la simulación de enfermedad o accidente.
- g) Simular la presencia de otro trabajador, firmar o fichar por él.
- h) La realización de un fichaje de forma que se compute como de trabajo cualquier período de tiempo no trabajado realmente.
- i) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- j) La imprudencia en el trabajo. Si implicase riesgo de accidente para las personas o las instalaciones, podrá calificarse como falta muy grave
- k) Realizar, sin el oportuno permiso y en más de una ocasión, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas o materiales de la Empresa. En aquellos supuestos en que se produzca de manera habitual, o de reincidencia, así como en aquellos casos en que los trabajos realizados consistan en una actividad en competencia con la Compañía, tendrán la consideración de falta muy grave.
- l) La embriaguez o toxicomanía durante el trabajo. Si de ello se derivara peligro para las personas o instalaciones podrá calificarse falta muy grave.
- m) La reincidencia en faltas leves, excluida la de puntualidad, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de los tres meses siguientes a la sanción anterior.

n) El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas, sin haber solicitado autorización en aquellos casos en que el trabajador venga obligado a ello. En todo caso, los trabajos realizados por cualquier trabajador que consistan en una actividad en competencia con la Compañía, tendrán la consideración de falta muy grave.

o) No presentar a la Dirección de la Compañía en el plazo establecido para el cumplimiento de esta obligación, los partes de baja correspondientes cuando se falte al trabajo por incapacidad temporal. A tal fin será válida la presentación por vía telemática o por cualquier otro medio que permita acreditar la situación, sin perjuicio de la obligación del trabajador de entregar posteriormente el documento oficial.

p) El incumplimiento o vulneración de la Norma de Ética y Conducta. En atención a la gravedad de la falta ésta podrá calificarse como muy grave.

q) La no utilización de los medios o materiales de prevención de riesgos de accidentes de trabajo facilitados por la empresa. Si ello implicara riesgo grave para la salud o integridad física del empleado, de terceros, o para los bienes propiedad de la empresa o de terceros podrá ser considerada como muy grave.

r) La no comunicación a la Dirección de la empresa de la retirada del permiso de conducción cuando este fuera necesario para el desempeño del puesto de trabajo.

s) El uso abusivo, no autorizado y con carácter personal de las herramientas, incluidas las informáticas (equipos informáticos, internet, correo electrónico, etc.) de la Empresa, dentro o fuera de la jornada laboral. En todo caso se considerará muy grave el uso de las mismas para el visionado o almacenamiento de material pornográfico, de abuso de menores, terrorista y belicista. Asimismo, tendrá la consideración de falta muy grave el uso de claves ajenas para el acceso a cualquier equipo informático, red, fichero, archivo o documentación.

51.4 Faltas muy graves. Se considerarán faltas muy graves las acciones u omisiones siguientes:

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

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

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

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

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

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

g) El acoso laboral en cualquiera de sus modalidades.

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

- i) El abuso de autoridad por parte de los superiores será siempre considerado falta muy grave.
- j) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
- k) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.
- l) Originar frecuentes riñas y pependencias con los compañeros de trabajo.
- m) Introducir en el Centro de Trabajo armas de cualquier clase.
- n) Fumar o encender fuego en cualquier zona no autorizada oficialmente por razones de seguridad.
- o) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los doce meses siguientes de haber sido sancionado lo anterior.
- p) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o faltas graves de respeto o consideración a los superiores, compañeros, colaboradores y sus familiares, así como a personas ajenas a la Empresa con ocasión de la actividad laboral.
- q) Ordenar expresamente la realización de trabajos o tareas en forma tal que implique la vulneración de los procedimientos escritos con riesgo grave para las personas o las instalaciones.
- r) La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la Compañía, o por cualquier otra clase de hechos que pudieran implicar para ésta desconfianza respecto a su autor y, en todo caso, las de duración superior a seis años dictadas por los tribunales de justicia.

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

Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo por tiempo de un día.

Por faltas graves:

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

Por faltas muy graves:

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

Despido disciplinario, en los supuestos en que la falta se califique en grado máximo.

51.6 Procedimiento.

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

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

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

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

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

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

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

15. Derechos sindicales

Artículo 52. *Derechos sindicales.*

Para la gestión y seguimiento del X Acuerdo Marco, cada una de las organizaciones sindicales legitimadas para negociar el mismo podrá designar un delegado sindical, liberado sin cargo a la bolsa de horas sindicales de las diferentes empresas del grupo. El mismo tendrá las garantías sindicales que corresponden a los representantes legales de los trabajadores.

Adicionalmente y con el mismo fin, se dota de una bolsa de 3.000 horas sindicales que serán distribuidas entre las citadas organizaciones sindicales en forma proporcional a la representación que ostenten, a nivel del grupo, en el momento de constitución de la mesa negociadora.

Estos sindicatos podrán acumular estas horas con las que tienen acreditadas en todas las empresas del grupo (excepto las de Campsared. que se registrará por sus propias normas), en una bolsa global de horas. Podrán hacer uso de esta bolsa global de horas los Delegados Sindicales, Miembros de Comité de Empresa o Delegados de Personal, así como los miembros de las Comisiones Ejecutivas. A estos últimos en el supuesto de liberación les serán de aplicación las garantías sindicales que correspondan a los representantes legales de los trabajadores durante el periodo de liberación.

Los representantes legales de los sindicatos que componen la Comisión de Garantía remitirán, con periodicidad trimestral, la relación de horas consumidas con cargo a la bolsa de horas del X Acuerdo Marco, como de las consumidas con cargo a las bolsas de sus respectivas empresas.

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.

Disposiciones adicionales

Disposición adicional I. Plan de igualdad.

Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente acuerdo marco estarán sujetas al Plan de Igualdad del Grupo Repsol, que esté vigente en cada momento.

Disposición adicional II. Comités de seguridad y salud.

1. Objeto. El presente reglamento tiene por objeto potenciar la adopción de reglamentos particulares de funcionamiento de los Comités de Seguridad y Salud (CSS) en Repsol, 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 38 del X 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/La Presidente/Presidenta 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/La Secretario/a del CSS será propuesto por la Dirección de la empresa y designado de común acuerdo por el CSS. El/La Secretario/a 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/la Secretario/a, 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:

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», que se adjunta como disposición adicional.

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.

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 cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones. Así como los precedentes 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/de la Secretario/a, que se encargará de informar al resto de los miembros del CSS.

Disposición adicional III. *Incorporación plena al convenio colectivo de los empleados denominados excluido de convenio (no directivos)*

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

convenio que le sean aplicables, este más próximo por defecto a la retribución fija de excluido de convenio.

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

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

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

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

Disposición adicional IV. *Campsared.*

Revisión salarial.

En la empresa Campsared se aplicará sobre el esquema retributivo establecido en el VI Pacto Sindical de Campsared y recogida en el VII, Así, en el supuesto de que el porcentaje de incremento salarial pactado en el X Acuerdo Marco, o siguientes, fuera superior al incremento pactado para el salario base en los sucesivos Convenios Estatales de Estaciones de Servicio, el valor resultante de la aplicación de la diferencia entre ambos porcentajes del citado salario base se sumará al Plus Acuerdo Marco. Todo ello con el límite de que el valor del Plus Acuerdo Marco no podrá en ningún momento ser superior al 3,0 % del salario base de cada grupo profesional, por lo que todo exceso sobre dicho porcentaje no resultará de aplicación.

De acuerdo al citado esquema retributivo, y dadas las especiales características del negocio, la retribución variable por objetivos prevista en el acuerdo marco fue absorbida por la retribución variable de Campsared que se rige por la Norma de Incentivos y resto de sistemas de retribución variable implantados en la sociedad, siendo por lo tanto de aplicación a aquellos colectivos que rigiéndose por este Pacto no se encuentran incluidos dentro del ámbito de aplicación de dicha norma de incentivos o resto de sistemas.

Disposición adicional V. *Desarrollo de carrera profesional (DCP's)*

El desarrollo dentro del grupo profesional deberá tener en consideración, entre otros, la adquisición por parte del empleado de aquellos conocimientos y competencias previamente identificados y alineados con las necesidades y requerimientos de la Compañía. Lo dispuesto en este artículo no altera las facultades conferidas a las Comisiones de Garantía de los distintos convenios colectivos y pactos de aplicación en esta materia.