

VII CONVENIO COLECTIVO REPSOL PETRÓLEO, S.A. (Anos 2006-2008)¹

TÍTULO I

Ámbito de aplicación e disposicións xerais

Artigo 1. Ámbito territorial.

O presente Convenio Colectivo é de aplicación á totalidade dos Centros de Traballo de Repsol Petróleo, S.A.

Artigo 2. Ámbito funcional.

Sendo a actividade preferente da Empresa a de refino de petróleo e os seus derivados, déixase expresamente convindo que quedan incluídas no ámbito funcional deste Convenio unicamente as actividades da industria de refino de petróleos, con exclusión específica das de Hostalaría e Actividades de Hospitalización e Asistencia.

Artigo 3. Ámbito persoal.

Este Convenio Colectivo afecta á totalidade do persoal fixo ou temporal do cadro de persoal que presta os seus servizos na actualidade e aos que ingresen durante a súa vixencia, sen máis exclusións que as establecidas por norma legal ou contractual.

Todo o redactado no presente Convenio referente aos traballadores en termos gramaticais masculinos, refírese implicitamente tanto a homes como a mulleres.

Inclúese como parte integrante deste convenio o texto do Plan de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes nas Empresas do Grupo Repsol YPF (Anexo VII).

Artigo 4. Vixencia.

As normas do presente Convenio entrarán en vigor na data da súa publicación no Boletín Oficial do Estado, con efectos retroactivos á data que, en cada caso, de forma expresa determine. De non constar data expresa de vixencia, esta entenderase referida ao 1 de xaneiro de 2006.

Artigo 5. Duración, prórrogas e denuncia.

A duración deste Convenio será de tres anos, finalizando o 31 de decembro do 2008.

A denuncia do Convenio poderá realizarse por calquera das partes asinantes, de acordo coa normativa legal vixente.

Artigo 6. Comisión de garantía.

1. Funcións: A Comisión de Garantía do Convenio é o órgano de interpretación, vixilancia e fiscalización do seu cumprimento.

A Representación sindical na devandita Comisión, xunto co resto de representantes con dereito aínda que non formen parte da mesma, teñen o carácter de representación legal de todos os

¹ Publicado no BOE núm. 37, do 12 de febreiro de 2007.

traballadores da totalidade da Empresa. Os citados posúen, ademais, a condición de parte interesada para efectos de tramitación de Expediente de Regulación de Empleo conforme ao establecido no Art.º 51 do Estatuto dos Traballadores.

Son funcións desta Comisión, as xerais que se deriven do desenvolvemento das relacións laborais e sociais, a competencia das cales non estea atribuída aos Comités de Centro de Tráballo ou a Comisións específicas ou que, estándoo, se considere conveniente tratar a nivel xeral de Empresa pola súa posíbel transcendencia.

A representación sindical será informada semestralmente dos contratos de servizo subscritos pola Dirección, con expresión do número de traballadores a que afecta, obxecto do contrato e duración prevista do mesmo, e puntualmente das Normas e modificacións organizativas que poidan afectar ao volume de emprego e, en xeral, daquelas accións que afecten comunmente a todos ou varios Centros de Tráballo.

En materia de Formación, con independencia das facultades recoñecidas aos representantes dos traballadores no Título IX do Convenio Colectivo, a Comisión de Garantía será informada dos Plans de Formación, con carácter previo á súa aprobación pola Dirección da Empresa, para o seu estudo, análise e informe, en cada caso. Así mesmo, corresponderá a esta Comisión de Garantía:

- a) O seguimento dos Plans aprobados.
- b) A avaliación do seu grao de cumprimento e a eficacia, rendibilidade e validez dos procesos e da xestión.
- c) Avaliar propostas.

«En defecto da Comisión Negociadora e actuando por delegación da mesma, a Comisión de Garantía é o órgano competente para:

- a) A designación e revogación dos representantes dos partícipes na Comisión de Control do Plan de Pensións mediante acordo da maioría da representación social. Os representantes do promotor serán os designados para o efecto en cada momento polos representantes da Empresa no seo da propia Comisión de Garantía.
- b) Modificar as Especificacións do Plan de Pensións, para o que será preciso o acordo maioritario dos vogais de cada unha das dúas partes representadas na Comisión.»

2. Composición: Esta Comisión compoñeráse de doce vogais por parte da representación sindical (coa proporcionalidade resultante das eleccións sindicais) membros da Comisión negociadora deste Convenio Colectivo, ou dos suplentes que designen os cales deberán dispoñer con carácter previo á súa designación, dos dereitos e garantías que a lexislación vixente outorga aos representantes dos traballadores; e dos asesores que se requiran, deixando a libre elección da Empresa os seus representantes, que non poderán exceder en número á representación sindical.

A requirimento de ambas as partes nomearase un Presidente entre persoas idóneas, ben da Empresa ou alleas á mesma.

Así mesmo, nomearase un Secretario, debendo recaer o nomeamento necesariamente nun membro da representación sindical integrante da Comisión. O secretario dispoñerá dun número adicional de dez horas mensuais para o exercicio das súas actividades de representación.

3. Normas de funcionamento: A Comisión de Garantía reunirase:

a. A instancia da representación da Empresa.

b. A instancia de polo menos o 25% da representación sindical na Comisión.

En ambos os casos, a data, lugar, hora e Orde do día das reunións fixarase de mutuo acordo entre as partes, debéndose celebrar dentro dos vinte días naturais seguintes á data da petición, redactándose a correspondente acta en cada reunión.

c. Independentemente da representación da Empresa, a representación sindical na Comisión de Garantía reunirase unha vez ao mes, podendo ser convocada a petición de polo menos o 25% dos seus membros, previa comunicación á Dirección da Empresa.

Poderá tamén reunirse en sesión extraordinaria, previa autorización da Dirección da Empresa, cando existan razóns suficientes para iso, e así sexan expostas pola metade máis un dos seus membros.

Esta representación sindical poderá prolongar as sesións ordinarias nun día se os temas xerais a tratar revestisen a suficiente importancia e urxencia que non fixesen aconsellábel o seu atraso, previa consulta coa Dirección de Recursos Humanos.

d. Nos casos en que sexa exixíbel a intervención previa da Comisión de Garantía nalgún procedemento de solución extraxudicial de conflitos laborais, darase por cumprido o trámite cando, transcorridos 10 días desde a solicitude formal de convocatoria por parte da representación sindical, non se celebrou a reunión, sempre que o asunto en cuestión estivese incluído na respectiva orde do día.

Artigo 7. Compensación, absorción e garantía persoal.

En canto á compensación e absorción, estarase ao lexislado sobre a materia ou que se dite no futuro.

Respectaranse as situacións persoais que, con carácter global, excedan do pacto, manténdose estritamente a título persoal.

Artigo 8. Crecemento salarial e cláusula de revisión.

Incrementos anuais:

Ano 2006: IPC previsto polo Goberno máis 0,75 puntos.

Ano 2007: IPC previsto polo Goberno máis 0,75 puntos.

Ano 2008: IPC previsto polo Goberno máis 0,75 puntos.

A cláusula de revisión por desviación do IPC real con respecto ao previsto operará nos anos 2006, 2007 e 2008 da forma seguinte:

Se o IPC real é superior ao previsto, a diferenza terá efectos retroactivos, e modificaranse á alza os valores dos distintos conceptos, que servirán de base para os incrementos do exercicio seguinte.

Se o IPC real é inferior ao previsto, a diferenza non terá efectos retroactivos, e modificaranse á baixa, no 50% da desviación, os valores dos distintos conceptos, que servirán de base para os incrementos do exercicio seguinte.

Deslizamentos por antigüidade.

Do incremento da Masa Salarial detraeráse o importe do deslizamento, de igual forma á practicada no VI Convenio Colectivo.

Título II

Organización do traballo

Artigo 9. Organización do traballo.

A organización do traballo dentro das disposicións legais de carácter xeral é facultade da Dirección da Empresa. Con todo, esta informará e oirá os Comités de Empresa e os Delegados Sindicais legalmente recoñecidos na Empresa naquelas cuestións de organización e procedemento que afecten aos intereses ou ao desenvolvemento profesional dos traballadores, comunicándolles as decisións que se adopten antes de que se publiquen con carácter xeral.

En calquera caso, os progresos técnicos e a mecanización ou modernización dos servizos ou procedementos non poderán producir minguas nin prexuízo ningún na situación económica dos traballadores. Pola contra, procurárase que participen dalgún xeito na mellora que diso se poida derivar.

Deberá terse informados aos Comités de Empresa e aos Delegados Sindicais legalmente recoñecidos na Empresa daquelas decisións que vinculen o futuro da Compañía e poidan influír claramente na evolución da mesma, así como da traxectoria que sigan os plans previstos nas súas distintas fases. Esta información, sempre que a índole da decisión o permita, facilitarase con antelación suficiente para que os representantes dos traballadores poidan emitir informe.

Artigo 10. Proceso produtivo.

O traballo nos complexos industriais de Repsol Petróleo S.A. ten a natureza de proceso continuo, xa que, debido a necesidades técnicas e organizativas, se realiza as 24 horas do día e durante os 365 días do ano, aínda que eventualmente pode pararse por razóns de mantemento, forza maior e outras.

TÍTULO III

Sistema de clasificación e desenvolvemento profesional

Sección 1.ª sistema de clasificación profesional

Artigo 11 Grupos profesionais.

Establécense en función das titulacións/aptitudes profesionais e contido xeral da prestación, os seguintes Grupos Profesionais:

0. Persoal superior.- Titulación/Aptitudes Profesionais: Título académico de grao superior ou nivel de coñecementos equivalentes a xuízo da Dirección.

Contido da prestación: Desempeña funcións de alta xestión ou asesoramento, normalmente como responsábel das máis importantes unidades orgánicas da Empresa.

1. Técnico superior.- Titulación/Aptitudes Profesionais: Título académico de grao superior ou nivel de coñecementos equivalente a xuízo da Dirección.

Contido da prestación: desempeña funcións, con mando ou sen el, propias da súa titulación ou experiencia.

2. Técnico medio.- Titulación/Aptitudes Profesionais: Título académico de grao medio ou nivel de coñecementos equivalente a xuízo da Dirección.

Contido da prestación: desempeña funcións, con mando ou sen el, propias da súa titulación ou experiencia.

3. Mando intermedio.- Titulación/Aptitudes Profesionais: formación de ciclo formativo de grao superior, FP II ou coñecementos equivalentes a xuízo da Dirección.

Contido da prestación: ten, normalmente, mando directo sobre persoal, do mesmo ou distinto grupo profesional, organizando, supervisando e controlando o traballo destes. Responsabilízase da conservación das instalacións, seguridade e disciplina do persoal ás súas ordes e realiza así mesmo funcións propias da súa formación e experiencia.

4. Técnico axudante.- Titulación/Aptitudes Profesionais: formación a nivel de BUP, ciclo formativo de grao superior, FP II ou coñecementos equivalentes a xuízo da Dirección, e nivel mínimo de experiencia requirido.

Contido da prestación: desempeña funcións propias de especialidades técnicas, podendo exercer supervisión sobre a execución do traballo doutras persoas.

5. Administrativo.- Titulación/Aptitudes Profesionais: formación a nivel de BUP, ciclo formativo de grao superior, FP II ou coñecementos equivalentes a xuízo da Dirección.

Contido da prestación: realiza funcións administrativas, contábeis ou outras análogas, utilizando para iso os equipos necesarios para o tratamento da información, xa sexa nas unidades administrativas da empresa ou noutras áreas da mesma, podendo exercer supervisión sobre a execución de traballos doutras persoas.

6. Oficial cualificado.- Titulación/Aptitudes Profesionais: Formación de ciclo formativo de grao superior, FP II, ciclo formativo de grao medio, FP I, ou coñecementos equivalentes a xuízo da Dirección, e nivel mínimo de experiencia requirida.

Contido da prestación: realiza funcións en especialidades propias da empresa ou en oficios clásicos a partir dunha suficiente corrección e eficiencia, podendo exercer, en niveis de desenvolvemento, supervisión sobre o traballo doutras persoas.

7. Operarios.- Titulación/Aptitudes Profesionais: Formación de ciclo formativo de grao superior, FP II, ciclo formativo de grao medio, FP I, ou coñecementos equivalentes a xuízo da Dirección.

Contido da prestación: realiza tarefas concretas e determinadas, que exixen certa práctica e especialidade; pero que non teñen o grao de complexidade ou cualificación das exixidas aos oficiais cualificados.

Á vista da nova regulación do ciclo superior de Formación Profesional, actualizaranse as especialidades requiridas para os procesos de selección de bolsas de emprego. A citada actualización será analizada no seo da Comisión de Seguimento do Acordo Marco, dentro dos dous meses seguintes ao seu asinamento.

Artigo 12. Postos ou áreas de traballo.

Enténdese por postos ou áreas de traballo o conxunto de funcións, deberes, atribucións e responsabilidades, asignados a un ou máis traballadores. Os postos de traballo forman a unidade básica organizativa de cada Centro de Traballo. Cada posto de traballo clasificarase no grupo profesional que proceda, de acordo coas funcións asignadas ao mesmo e coas definicións indicadas no artigo anterior.

Artigo 13. Retribución.

Para cada Grupo Profesional establécese unha banda retributiva, distinguíndose dentro dela tres niveis en función do desempeño e desenvolvemento profesional:

1. Nivel de entrada: Corresponde ao nivel inferior da banda retributiva. Aplicarase aos traballadores de novo ingreso, que permanecerán nel durante os tres primeiros anos de actividade laboral.

Computarán a estes efectos os períodos de contratación por tempo indefinido en calquera Empresa do Grupo Repsol YPF.

2. Nivel básico: é o nivel fixado dentro da banda retributiva para o desempeño do posto de traballo, co grao de experiencia requirido. O nivel básico de cada Grupo Profesional é o mesmo para todos os postos integrados nel.

3. Niveis de desenvolvemento: son os niveis superiores ao nivel básico incluídos na banda retributiva do Grupo Profesional, aos que poderá acceder o traballador a través de accións de desenvolvemento de carreira profesional.

Dentro das táboas salariais do presente Convenio Colectivo establécense os seguintes niveis de entrada, básicos e de desenvolvemento para cada un dos Grupos Profesionais.

Grupo profesional	Nivel entrada	Nivel básico	Nivel desenvolvemento
Técnicos superiores	9	8	7 ao 4
Técnicos medios	10	9	8 ao 5
Mando intermedio	11	10	9 ao 7
Técnico Axudante	13	12	11 ao 8
Administrativo	14	13	12 ao 8
Oficial cualificado	14	13	12 ao 9
Operario	15	14	13 ao 11

Con efectos 01 de xaneiro de 2003 e complementando os criterios establecidos no punto 3.º do Acta de 21.11.94, o desenvolvemento profesional do persoal de novo ingreso, tomando como exemplo os operadores de campo realizarase conforme ás seguintes regras:

Ingreso: Nivel de Entrada (N. 14).

Aos 3 anos: Nivel Básico (N.13 A).

Aos 5 anos: Nivel 13 B.

Aos 7 anos: Nivel 12 A.

A partir dese momento, a evolución salarial dependerá do desenvolvemento individual, segundo as avaliacións do desempeño que efectúe a liña de mando, e con información previa á Comisión Mixta do Centro, alcanzando en todo caso o Nivel 11 aos 9 anos e medio.

Mantén a súa vixencia a acta de data 16.03.2001 da Comisión Delegada da Comisión Negociadora do V Convenio Colectivo de Repsol Petróleo. S.A

Artigo 14. Subniveis.

Son os intervalos retributivos recoñecidos polas letras B ou C, dentro de cada nivel salarial. Os devanditos intervalos retributivos mantéñense dentro do novo sistema de clasificación profesional cun dobre motivo: o facilitar a progresión salarial derivada de accións de desenvolvemento profesional e o manter a situación de todas aquelas persoas que na actualidade teñen recoñecidas os devanditos subniveis, permitindo así a súa integración no devandito sistema.

Artigo 15. Desempeño do posto de traballo.

Enténdese por desempeño do posto, o grao de autonomía, de responsabilidade sobre o traballo e de eficacia nos resultados, con que o ocupante desenvolve as funcións asignadas ao mesmo.

Existirán os seguintes graos de desempeño:

Desempeño Normal do Posto:

O desempeño normal do posto alcánzase cando, a xuízo da Dirección, cúmprense os obxectivos xerais do posto cun nivel de eficacia, eficiencia e calidade adecuados, mediante o desenvolvemento das funcións asignadas ao mesmo. Correspóndese cos seguintes criterios:

Coiñecementos que aseguran a realización das funcións nas adecuadas condicións de eficacia, calidade e produtividade.

Asume a responsabilidade sobre os aspectos do seu traballo relacionados coas actividades asignadas.

O desenvolvemento das funcións require só unha supervisión periódica por parte do seu superior.

Favorece o traballo en equipo para mellorar a eficacia da súa unidade ou área de traballo.

Nos supostos de persoal con mando, contribúe á formación dos traballadores asignados á súa unidade.

No caso do persoal de novo ingreso, o desempeño normal do posto retribuirase co nivel de entrada e, no seu momento, tras adquirir unha experiencia de tres anos, co nivel básico.

Desenvolvemento Profesional:

O ocupante do posto poderá alcanzar un desempeño superior do mesmo, mediante unha maior formación e un maior nivel de competencia e aportación, adquirindo a capacitación necesaria para desempeñar outras funcións do mesmo ou distinto grupo profesional, atendendo aos seguintes criterios:

Acumulación e posta en práctica de coñecementos e experiencia, traducidas nun mellor desempeño do posto, incrementando eficacia e produtividade.

Maior contribución aos resultados da súa unidade.

Ampla autonomía e iniciativa no desempeño do traballo.

Colabora e contribúe activamente na formación do persoal da súa unidade.

Eficacia e bo potencial para ocupar posicións máis elevadas na estrutura.

Nesta fase, o ocupante do posto poderá percibir no intervalo da súa banda retributiva, niveis ou subniveis de desenvolvemento, ou determinados complementos de posto de traballo.

O desenvolvemento profesional e conseguinte promoción económica, en todos os Grupos Profesionais, salvo no de Técnicos Superiores, axustarase aos programas de capacitación e desenvolvemento, a implantación dos cales deberá obedecer ás necesidades organizativas das distintas actividades da empresa e a obxectivos de maior potencial en determinadas áreas de traballo.

O sistema articularase de acordo ao procedemento recollido na Sección 2.^a do presente Título.

Artigo 16. Execución do traballo.

Cada traballador deberá desempeñar basicamente as funcións propias do seu posto de traballo.

Con todo, se as devanditas funcións non ocupasen plenamente a súa xornada laboral os traballadores realizarán, os traballos que se lles asignen, sempre de acordo á súa formación, experiencia e clasificación profesional.

Excepcionalmente, nos casos de urxencia, todo o persoal deberá realizar calquera traballo que se lle encomende.

É deber básico do traballador, cumprir coas obrigas completas do seu traballo, de conformidade coas regras de boa fe e dilixencia, contribuír á mellora da produtividade, así como observar as medidas de seguridade e hixiene e os procedementos de calidade que se adopten.

No caso de traballadores con certificado de discapacidade maior ou igual ao 33% e que sexa incompatible coa súa ocupación, procurarase situalos en postos adecuados ás súas características, realizándose un seguimento permanente destes traballadores polos servizos médicos e apoiando esta recolocación coa formación necesaria, todo iso sen prexuízo das consecuencias legais da declaración de invalidez e da novación contractual.

Artigo 17. Garantías profesionais.

1. Cada traballador quedará encadrado nun Grupo Profesional.

2. A prestación debida por cada traballador quedará delimitada polo seu Grupo Profesional e, se é o caso, polos Grupos Profesionais Equivalentes nos termos contidos no Art. 19.

A inclusión con carácter habitual de funcións propias dun grupo profesional distinto a aquel no que estea encadrado un posto, realizarase por vía de D.C.P.

Cando se produzan cambios que impliquen modificación substancial das condicións de traballo estarase aos procedementos regulados na lexislación, convenio e acordos vixentes.

3. No caso de ser titular de varios postos pertencentes a distintos Grupos Profesionais, a garantía profesional será a do nivel adquirido no posto incluído no Grupo Profesional de maior nivel básico desempeñado como titular.

4. Exceptúanse de todo o anterior, as situacións previstas nos programas de DCP.

Artigo 18. Computo dos períodos de permanencia.

18.1 Recoñecemento de períodos previos.- Durante a vixencia do presente Convenio Colectivo recoñeceranse, para efectos de cómputo de antigüidade (non aos de permanencia no Nivel de Entrada), os períodos previos de contratación temporal. Este recoñecemento afectará aos traballadores contratados baixo calquera modalidade.

18.2 Tempo de permanencia no Nivel de Entrada.- A progresión nas escalas clasificatorias é consecuencia directa do recoñecemento da experiencia e coñecementos adquiridos no posto de traballo, así como do seu mantemento actualizado. por tanto, naqueles casos en que se formalice un contrato de carácter indefinido cun traballador que previamente subscribise cunha empresa do Grupo Repsol YPF un ou varios contratos temporais, computaranse para efectos de tempo de permanencia no Nivel de Entrada os períodos de contrato temporal, sempre que:

Desempeñase funcións similares encadradas na mesma actividade.

A interrupción entre contratos sexa inferior a seis meses.

Esta medida entrará en vigor a partir de 1.1.2006.

Artigo 19. Mobilidade funcional.

A mobilidade funcional contéplase normalmente dentro do grupo profesional, coas únicas limitacións derivadas das titulacións exixidas para a prestación laboral, sen menoscabo da dignidade do traballador e sen prexuízo da súa formación e promoción.

Pode darse excepcionalmente mobilidade funcional con outro grupo profesional equivalente, distinto ao propio, nos casos a continuación sinalados, e sempre de acordo á formación e experiencia profesional do traballador.

Para estes efectos considéranse grupos profesionais equivalentes:

Técnicos Superiores con Técnicos Medios.

Técnicos Medios con Mandos Intermedios e Técnicos Axudantes.

Mandos Intermedios con Técnicos Axudantes.

Técnicos Axudantes con Oficiais Cualificados ou Administrativos.

Oficiais Cualificados con Operarios.

Artigo 20. Traballos de grupo profesional con nivel básico superior.

O traballador que realice funcións de grupo profesional de nivel básico superior ás que correspondan ao grupo profesional que tivese recoñecido, por un período de máis de 6 meses

durante un ano ou 8 meses durante dous anos, pode reclamar ante a Dirección da Empresa a clasificación profesional adecuada.

Traballo de categoría superior: Cando se desempeñen funcións de grupo profesional de nivel básico superior, pero non proceda legal ou convencionalmente o ascenso, o traballador terá dereito mentres dure esta situación a percibir os niveis indicados na táboa seguinte:

Tempo (anos)	Entrada	3	5	7	9,5	10,5
Ofic. cualificado	14	13A	13B	12A	11A	10A
Superior categoría	11A	10A	10A	10A	10A	9A
Tempo (anos)	Entrada	3	5	7	9,5	10,5
MI	11A	10A	10B	9A	9B	8A
Superior categoría	10A	9A	9B	8A	8B	7A

En todo caso, o traballador terá dereito, mentres dure esta situación, a percibir un nivel salarial por riba do que teña consolidado individualmente.

Non será de aplicación o establecido neste artigo para todas aquelas funcións de grupo profesional de nivel básico superior que se desempeñen temporal ou definitivamente como consecuencia dunha acción de desenvolvemento de carreiras profesionais (D.C.P.).

Artigo 21. Traballos de grupo profesional con nivel básico inferior.

Se por necesidade perentoria ou imprevisíbel da actividade produtiva, a Empresa precisase destinar a un traballador a tarefas correspondentes a un Grupo Profesional de inferior nivel básico ao seu, e que non tivese a consideración de grupo profesional equivalente conforme ao establecido no artigo 19, porque o devandito traballo non puidese ser realizado por outro traballador de Grupo Profesional de inferior nivel básico só poderá facelo con carácter excepcional polo tempo imprescindible, mantendo a retribución e demais dereitos derivados da súa clasificación profesional e comunicándoo aos representantes legais dos traballadores.

O establecido neste artigo non será aplicábel cando o cambio fose a petición propia, xa que neste suposto estarase ao convindo por ambas as partes, entendendo incluídas no mesmo as situacións actualmente existentes e consolidadas na organización. Tampouco non será de aplicación en situacións derivadas da recolocación de persoal excedente, ou motivadas por unha acción de desenvolvemento de carreiras profesionais.

Artigo 22. Persoal dispoñíbel.

Terán a consideración de dispoñíbeis, para os efectos previstos neste artigo, as persoas que non ocupando posto de estrutura estean en calquera das dúas situacións que a seguir se indican.

Que como consecuencia do cambio de estrutura non continúen realizando a función que viñan desempeñando con anterioridade ao mesmo.

Que continúen realizando a mesma función, coa única finalidade por parte da Dirección da Empresa de mantelos ocupados e que, por tanto, poidan deixar de desempeñar o seu traballo en calquera momento, sen que iso requira a incorporación doutra persoa a tal función, nin a realización de horas extraordinarias por outros traballadores con carácter habitual, como consecuencia das tarefas desempeñadas normalmente polo dispoñíbel.

Pola contra, non terán a consideración de dispoñíbeis, para os mesmos efectos antes indicados, aquelas persoas que continúen na función anterior ao cambio de estrutura, á espera de que a Dirección da Empresa tome a decisión e inicie as medidas que tivese previstas para facer efectiva paulatinamente a súa nova organización. Só a partir de que esta decisión se produza e se comunique aos representantes do persoal, as persoas afectadas adquirirán a consideración de dispoñíbeis, para os efectos xa sinalados.

Procedemento de designación de Dispoñíbeis: No caso de modificación do organigrama que supoña redución de postos de traballo dotados con varios titulares, a Dirección da Empresa procederá á súa designación de acordo ao procedemento baseado nos seguintes factores:

1. Antigüidade na Empresa.- Avalíanse os anos de traballo de cada persoa dentro da Empresa.
2. Antigüidade no Grupo Profesional.- Valórase neste factor a bagaxe de coñecementos, experiencia e efectividade operatoria que proporciona a permanencia continuada no mesmo grupo profesional e en funcións das mesmas características e tipo de actividade.
3. Avaliación do desempeño.- Obxectívase neste factor o potencial de cada unha das persoas de xeito que se poida identificar aos máis cualificados, a través das seguintes variábeis básicas de eficiencia no traballo: coñecementos profesionais, cantidade e calidade de traballo e adecuación ás necesidades da nova estrutura.

Serán designadas como dispoñíbeis as persoas que obteñan unha puntuación menor nos factores sinalados, de acordo á seguinte escala:

Factor	Puntuación
Antigüidade na empresa:	
Menos de 1 ano	0
De 1 a 6 anos	5
De 6 a 12 anos	10
De 12 a 18 anos	15
Máis de 18 anos	20
Antigüidade no G. profesional:	
Máis de 1 ano	5
Máis de 2 anos	10
Máis de 3 anos	15
Máis de 4 anos	20
Avaliación do desempeño:	
Coñecementos profesionais	10
Cantidade de traballo	10
Calidade de traballo	10

Mobilidade Funcional: Co fin de garantir o correcto aproveitamento do persoal dispoñíbel, a Dirección da Empresa poderá asignar o devandito persoal a calquera dos postos vacantes no Centro de Traballo, do propio grupo profesional ou dun grupo profesional equivalente, de acordo co establecido no art. 19.

Igualmente, poderá asignárselle a realización de actividades do propio grupo ou grupo equivalente para:

Apoiar accións de formación.

Reducir contratacións do exterior.

Cubrir incidencias de longa duración.

Atender necesidades organizativas.

Os sinalados cambios de posto ou actividade poderán realizarse aínda que impliquen a modificación do réxime de xornada e horario, aínda que se esgotasen previamente as posibilidades de cobertura con persoal procedente do mesmo tipo de xornada.

Se se cumpren os requisitos expostos no apartado anterior, o traballador estará obrigado a cumprir a orde sen prexuízo de que a empresa o manteña no seu grupo profesional, nivel salarial e conceptos retributivos que tivese asignados, fóra diso os que puidesen corresponderlle en concepto de complementos salariais por posto de traballo.

Os traballadores afectados, con contrato indefinido, terán preferencia para ocupar postos do seu grupo profesional, cando se produzan vacantes no seu propio Centro de Traballo, sempre que reúnan os requisitos de aptitude profesional e idoneidade física exixidos.

No caso de que para desempeñar o posto ou función a que fose designado se requira unha formación específica do traballador, este virá obrigado a seguir coa dedicación exixida as accións de formación necesarias, preferentemente dentro da súa xornada laboral.

Artigo 23. Cobertura de vacantes e cambio de nivel retributivo.

1. Cobertura de vacantes.- A Dirección da Empresa poderá asignar a unha vacante por nova creación, rotación ou baixa do titular a calquera traballador, dentro do seu Grupo Profesional ou Grupo Profesional Equivalente nas condicións previstas no artigo 19, coas limitacións derivadas das titulacións académicas e profesionais específicas exixidas para exercer a prestación laboral.

Os devanditos cambios non implicarán necesariamente modificacións no nivel retributivo.

A cobertura de vacantes en postos incluídos nos Grupos Profesionais de: Técnico Superior, Técnico Medio e Mando Intermedio, pode facerse por libre designación da Dirección da Empresa.

A cobertura de vacantes para os postos incluídos nos Grupos Profesionais de Técnico Axudante, Administrativo, Oficial Cualificado e Operario sempre que supoña cambio a grupo profesional de nivel básico superior, realizarase por programas de D.C.P.

Exceptúase do anterior e, por tanto, serán de libre designación da Dirección da Empresa os postos de Conserxe, Secretario/a de Dirección e Conductor de Alta Dirección.

Como principio xeral, esgotaranse os mecanismos internos de cobertura do Grupo, antes de cubrir prazas mediante oferta pública ao exterior.

1.1 Coberturas definitivas.- Para a cobertura de vacantes definitivas previstas, dispoñeranse as medidas precisas para que as mesmas sexan cubertas, de ser posíbel, antes da baixa do titular. No caso de que a orixe da vacante sexa de carácter imprevisto dispoñerase das medidas precisas para que sexa cuberta nun prazo máximo de tres meses desde a ausencia do titular. Neste último suposto, e de se prever a xeración de excesos de xornada, procederase á cobertura provisional do posto a través das diferentes modalidades de contratación directa legalmente establecidas, preferentemente cun contrato de interinidade.

Para os efectos antes indicados consideraranse xeradora de excesos de xornada a vacante dun posto de traballo a tres quendas rotativas que teña bolsa de emprego dispoñíbel. A xornada ordinaria cubrirase, de ser posíbel, con contratación externa.

1.2 Coberturas temporais.- A cobertura de vacantes temporais na quenda realizarase con interinaxes deixando a salvo a optimización do Grupo de Apoio cando sexa operativo e, en todo caso, nas ausencias con reserva de posto e con duración prevista superior a 7 días sempre que fose posíbel por existencia de coberturas na bolsa.

Cando o titular do posto estea en situación de baixa con dereito a reserva de posto por un período superior a 15 días laborábeis e vaian provocarse excesos de xornada, procederase á cobertura da ausencia, preferentemente con persoal dispoñíbel. Este persoal con respecto aos seus dereitos e cómputo de xornada anual, agás réxime de xornada e horario, mentres non existan vacantes de estrutura que poidan desempeñar.

De non existir persoal dispoñíbel ou se a cualificación do mesmo non permite a súa incorporación ao posto de traballo en cuestión, procederase á cobertura da ausencia por contrato de interinidade. No caso de baixa por IT a cobertura producirase en canto os servizos médicos de empresa prevexan unha duración superior aos 15 días sinalados, sen necesidade de esperar a que transcorran estes. Consideraranse vacantes temporais, para os efectos de cobertura, para o persoal a quenda, as liberacións de persoal para o desenvolvemento doutras tarefas, polo que deberán ser cubertas con contratacións cando se prevexa que a duración das devanditas liberacións sexa superior a sete días.

2. Bolsas de Emprego.- Na consideración de que as bolsas de emprego son sistema válido para facilitar o acceso ao mercado de traballo e a formación de novos traballadores, así como para garantir os procedementos de cobertura temporais de postos de traballo, ambas as partes acordan estender a súa implantación en todas as localidades nas que o volume de actividade da Empresa o xustifique.

Así mesmo, acordan estender as bolsas de emprego a aquelas actividades en que co debido nivel de formación do traballador, sexa posíbel a súa inmediata incorporación operativa ao posto de traballo.

Esténdese a participación sindical establecida no presente Convenio en materia de información e seguimento sobre procesos de contratación aos programas de recrutamento para a dotación das Bolsas de Emprego.

Nos procesos de selección para bolsas de emprego admitirase que tomen parte nun segundo proceso todos aqueles aspirantes que non superasen a proba psicotécnica ou a entrevista no primeiro proceso no que tomasen parte, sempre que transcorresen polo menos dous anos.

Dotarase as Bolsas de emprego dos recursos necesarios en calidade e cantidade para cubrir as necesidades organizativas, con especial atención á redución das horas acumuladas por descansos. Actualízase o valor da bolsa que para o período de duración do presente convenio será de 400 €

3. Cambios de nivel retributivo.- O traballador, que pase a ocupar un posto encadrado nun Grupo Profesional de nivel básico superior ao do Grupo de orixe, pasará a consolidar o nivel básico do novo Grupo, salvo que o seu nivel salarial fose xa igual ou superior; nese caso asignaráselle un nivel superior ao que tivese consolidado, co tope do nivel máximo de desenvolvemento do grupo profesional, iniciándose a partir deste momento o seu desenvolvemento dentro do novo Grupo Profesional.

O cambio de nivel retributivo igualmente poderá efectuarse por:

a. Asignación de niveis ou subniveis, como promoción por Desenvolvemento Profesional dentro do mesmo Grupo Profesional. Nos Grupos Profesionais de Técnico Superior, Técnico Medio e Mando Intermedio, a asignación de niveis pode realizarse por libre designación, sen custo para o sistema de DCP.

b. Cumprimento das condicións establecidas nos DCP convocados ou nos programas de adaptación ao posto.

Sección 2.^a Desenvolvemento de carreiras profesionais

Artigo 24. Obxectivos do desenvolvemento de carreiras profesionais.

O Desenvolvemento de Carreiras Profesionais (D.C.P.) ten como obxectivo favorecer e estimular a promoción profesional a través do propio traballo, respectando os dereitos profesionais do traballador e tentando lograr:

A potenciación das competencias profesionais e da achega individual no desenvolvemento da súa actividade, a fin de responder á natureza e características dos obxectivos que ten que alcanzar a organización nas condicións adecuadas de eficacia, produtividade e competitividade.

A motivación persoal e laboral a través dunha posibilidade real de desenvolvemento profesional e consecuente promoción económica.

Artigo 25. Definición, ámbito de aplicación e tratamento económico.

O Desenvolvemento de Carreiras Profesionais tende a instrumentar as accións necesarias que permitan o desenvolvemento das competencias do persoal sobre a base das necesidades existentes na Organización.

O ámbito de aplicación está constituído por todos os traballadores de Repsol Petróleo S.A. suxeitos a Convenio, quedando excluído o grupo de Técnicos Superiores.

No Desenvolvemento de Carreiras Profesionais distínguense dúas modalidades: no mesmo Grupo ou a distinto Grupo Profesional.

O tratamento económico realizarase mediante a progresión dentro da táboa de niveis e subniveis de desenvolvemento ou, se é o caso, a asignación de Complementos de Posto de Traballo (CPT). Os programas que impliquen mobilidade a postos de Grupo profesional con nivel básico superior ao de orixe deberán levar aparellados a asignación de, polo menos, un nivel salarial superior ao nivel de desenvolvemento que o traballador consolidase, co mínimo dun nivel

superior ao nivel básico do grupo profesional e co tope do nivel máximo de desenvolvemento do grupo profesional.

Coa asignación do devandito nivel salarial darase por cumprido o establecido no artigo 23 para os supostos de cambio a grupo profesional de nivel básico superior, de tal forma que se o traballador pasa a ser titular dun posto de grupo profesional para o cal ten desenvolvido o DCP, asignaráselle o devandito grupo sen que iso implique necesariamente un novo cambio de nivel salarial.

Artigo 26. Procedemento.

As accións de Desenvolvemento de Carreiras Profesionais programaranse en razón das necesidades organizativas da Empresa.

Os DCP convocaranse de forma automática no momento que se produza a asignación dun traballador ao posto do grupo profesional para o cal teñen desenvolvido o DCP e naqueles casos que se poidan prever con suficiente anticipación as ditas asignacións realizaranse con polo menos 3 meses antes de que se produzan.

A participación nas mesmas é voluntaria, podendo cada traballador concorrer aos programas que, en función dos requisitos exixidos, se adapten ás súas características profesionais.

Estas accións realizaranse de acordo ao seguinte procedemento:

1. Aprobación pola Dirección da Empresa, do programa de Desenvolvemento Profesional, determinándose:

A necesidade organizativa que pretende cubrirse coa acción de desenvolvemento.

O obxectivo da acción de Desenvolvemento Profesional (asunción de novas responsabilidades e funcións).

O número de participantes.

O tratamento económico.

2. Elaboración do programa de formación e adaptación.

Estes programas incluírán contidos teóricos e prácticos, así como a adaptación necesaria ás novas funcións e responsabilidades.

O contido destes programas establecerase atendendo aos obxectivos de cada acción de Desenvolvemento Profesional, con base nas novas funcións asumidas.

Os programas elaboraranse de conformidade cuns contidos xerais establecidos en función das necesidades organizativas da Empresa, adaptando estes aos obxectivos concretos da acción de desenvolvemento.

3. Proceso de selección de participantes. Os criterios a seguir no proceso de selección serán os que se establezan en cada convocatoria.

4. Desenvolvemento dos Programas de Formación.

Os programas realizaranse, no posíbel, dentro do horario de traballo e procurarase que sexan compatíbeis co desempeño das funcións dos participantes. Poderán utilizarse as bolsas de

emprego dispoñíbeis para realizar a formación dentro do horario de traballo. O desenvolvemento dos programas de DCP non implicará a realización de horas extraordinarias no resto de traballadores do seu posto de procedencia

Incentivarase a dedicación cando se realice o programa de formación fóra da xornada, establecendo previamente o tempo máximo necesario para realizar a acción de formación teórica ou de adestramento no posto.

En cada caso, articularanse os instrumentos que permitan avaliar a adecuación dos programas e o progreso dos participantes.

5. Posta en práctica dos coñecementos ou adaptación ao novo posto.

6. Avaliación da adecuación do desempeño, ao contido e achega requiridos:

Realizarase polo mando e titor, se o houber, arbitrándose os mecanismos que aseguren a aplicación correcta e homoxénea dos instrumentos de medida.

As avaliacións serán comentadas cos interesados que o soliciten.

As avaliacións terán carácter de estrita reserva.

Durante as accións de Desenvolvemento Profesional efectuaranse as avaliacións requiridas nos prazos prefixados nas convocatorias. A avaliación entenderase superada de non se recibir nos indicados prazos.

7. Aplicación do tratamento económico de acordo ás condicións que se definan.

DCP Verticais.- Recoñécese o nivel de desenvolvemento dun Oficial Cualificado con DCP a Mando Intermedio, e de Mando Intermedio a Técnico Medio de acordo coa seguinte táboa¹:

Tempo (anos)	Entrada	3	5	7	9,5	10,5
Ofic. cualificado	14	13A	13B	12A	11A	10A
O.C. + DCP	12A	12B	11A	11B	10B	9A
Mando interm.	11A	10A	10B	9A	9B	8A
M.I. + DCP	10A	9A	9B	8A	8B	7A

Mantense a vixencia da acta con data do 27.07.2000, adaptándoa á estrutura actual.

DCP. Vacacións e Cómputo Horario: No caso de persoal con DCP que por necesidades organizativas deban modificar o seu cuadrante de quenda establecida, seranlle respectadas as datas de vacacións e descansos compensatorios programados que lle corresponderían no seu cuadrante de quenda inicial. Así mesmo, se estas modificacións lle supoñen variación no cómputo anual do horario de traballo, este será compensado no caso de resultar negativo para o traballador.

Artigo 27. Participación sindical.

En cada Centro de Traballo constituirase unha Comisión Mixta composta por un máximo de catro representantes da Dirección do Centro e o mesmo número por parte dos sindicatos

asinantes do Convenio (cun mínimo de dous membros), que se reunirá cando o solicite calquera das partes cos seguintes dereitos e competencias no procedemento de realización das accións de D.C.P.:

Convocatorias.

Coñecer e informar, con carácter previo á súa aprobación, os programas do D.C.P. elaborados e definidos pola Dirección sobre a base das necesidades organizativas, prioridades e obxectivos da Organización.

Programas de selección, formación e adaptación.

Realizar conxuntamente o deseño de carreiras profesionais: Requisitos para ser candidato, calendario de realización coas súas fases (Selección, formación, posta en práctica e avaliación) e establecer as accións básicas e formación das mesmas.

Selección de participantes.

Participar no deseño do instrumento ou instrumentos de avaliación do desempeño a utilizar polo mando.

Ser informado das probas a realizar, así como da ponderación das mesmas (probas prácticas, de coñecemento, psicotécnicas, etc) e dos requisitos exixíbeis aos participantes (antigüidade na empresa, experiencia na área, etc).

Coñecer con carácter previo á súa publicación o resultado final das probas, a relación de seleccionados ou a ausencia deles.

Táboa de valoracións

Factores	Escala	Ponderación
Experiencia:		
Nivel de entrada	2 puntos	10%
Nivel básico	4 puntos	10%
Nivel de desenvolvemento:		
Nivel 1	6 puntos	10%
Nivel 2	8 puntos	10%
Nivel 3	10 puntos	10%
Desempeño do posto:		
Excelente	10 puntos	10%
Moi satisfactorio	8/9 puntos	10%
Bo	6/7 puntos	10%

Suficiente	5 puntos	10%
Insuficiente	No puntúa	10%
Desenvolvemento e potencial:		
Alto	10 puntos	20%
Bo	8/9 puntos	20%
Axeitado	6/7 puntos	20%
Baixo	5 puntos	20%
Insuficiente	No puntúa	20%
Probas psicotécnicas:		
Máx. punt. proba	10 puntos	15%
Notas: Proporcionalidade directa		
Cursos formativos regrados:		
Máx. punt. proba	10 puntos	5%
Notas: Proporcionalidade directa. Cursos obrigatorios de seguridade e prevención, etc.		
Proba de coñecementos:		
Máx. punt. proba	10 puntos	40%
Notas: Proporcionalidade directa.		

A valoración do desempeño e do desenvolvemento de cada candidato realizaraa a liña de mando antes da execución das probas psicotécnicas e de coñecementos. Os resultados, asinados polos avaliadores, inclúranse nun sobre pechado asinado na lapela polos membros da Comisión e quedará depositado en RRHH para a súa apertura co resto das probas. O mando que efectúe a avaliación comentará os resultados da mesma cos candidatos cando así o soliciten.

As probas psicotécnicas aplicaranse cando o posto convocado o requira. Se non se aplica este factor ou calquera outro da táboa, a súa ponderación pasará a incrementar a da proba de coñecementos.

Cada convocatoria, antes da súa publicación, terá definida o temario e a súa documentación.

A proba técnica ou de coñecementos:

Adaptarase ao temario e documentación indicados na convocatoria.

Unha parte constará de preguntas sobre a prevención de riscos.

O mando ou o titor comentará os resultados da proba de coñecementos cos candidatos presentados cando así o soliciten.

Os resultados finais:

Terán validez unha vez transcorridos quince días naturais, previstos para posíbeis reclamacións, desde a súa publicación.

A súa vixencia será dun ano desde a data de publicación para aqueles candidatos considerados aptos. Se no prazo dun ano hai nova convocatoria e se presentan novos candidatos, os anteriores poderán manter as notas obtidas. De non existir novos candidatos utilizarase a orde da convocatoria inicial.

Desenvolvemento dos Programas de Formación.- Comprobar a evolución e o cumprimento dos distintos programas de DCP e que estes se axustan ao acordado polas partes e á programación previa realizada en cada caso.

Posta en práctica.- Ser informado do final da formación e da súa aplicación práctica ou da incorporación a un novo posto.

Avaliación e consolidación salarial.- Coñecer nos prazos previstos a avaliación e a aplicación da súa consolidación salarial.

A Comisión será informada, con carácter previo, nos casos en que deixe de ser de aplicación o complemento de posto de traballo ou incentivo por polivalencia.

En todo caso os devanditos complementos non deixarán de lle ser de aplicación mentres o traballador non ocupe o seu posto realmente.

Analizar e propoñer solucións á Dirección, referentes a cantas cuestións e conflitos puidesen darse na aplicación concreta dos distintos DCP.

Realizar propostas encamiñadas a favorecer o desenvolvemento do Sistema.

Velar pola non discriminación do traballador para o seu acceso ao sistema ou pola súa pertenza ao mesmo.

Coñecer e informar, se é o caso, con carácter previo á súa aprobación, o encadramento dos postos nos distintos Grupos Profesionais.

Garantía persoal.- Cando un traballador estivo desempeñando unha DCP de xeito satisfactorio e a organización lle traslada a outra unidade; unha vez finalizada a aprendizaxe do novo posto de traballo, ofreceráselle a posibilidade de se formar para posto superior similar ao desenvolvido anteriormente para seguir incentivando a promoción e desenvolvemento profesional do traballador no seu novo destino.

Garantía de xornada.- Para os traballadores que realicen cambios de quenda por motivo de cobertura de DCP o axuste de xornada realizarase de forma anual ao 31 de decembro de cada ano, podéndose dar dous supostos:

a. Que a xornada realizada sexa superior á pactada en convenio: neste caso disfrutaranse os descansos correspondentes ao exceso de xornada realizada. Os devanditos descansos quedarán fixados para disfrutar deles nos catro primeiros meses do ano.

b. Que a xornada realizada sexa inferior á pactada en convenio: Neste caso computarase como realizada o 100% da xornada, quedando a cero o saldo por este concepto.

Garantías salariais.- O traballador con DCP non se verá prexudicado economicamente en cómputo anual polos cambios de quenda efectuados por razón do mesmo, e por tanto cobrará como mínimo os pluses correspondentes aos da súa quenda de procedencia no caso de que fosen superiores aos da quenda de destino.

TÍTULO IV

Ingresos, traslados e cesamentos

Artigo 28. Traballadores a quenda.

É intención de ambas as partes o favorecer a cobertura de vacantes a xornada ordinaria co persoal que ocupa postos de traballo a quenda, así como orientar ao persoal de novo ingreso cara ás vacantes de postos de traballo a quenda, todo iso co necesario respecto aos posíbeis dereitos de terceiros e sempre que as necesidades organizativas o permitan.

Artigo 29. Incompatibilidades.

Será de aplicación a obriga de non concorrencia prevista nos artigos 5.d) e 21 do Estatuto dos Traballadores.

Cando un traballador vaia desempeñar outras actividades privadas ou públicas, deberá comunicalo previamente á Dirección da Empresa ou sometelo á súa aprobación no caso de que a devandita actividade puidese considerarse concorrente coa actividade da empresa.

A ocultación de situacións de concorrencia será considerada como falta moi grave.

Artigo 30. Período de proba.

No contrato de traballo concertarase o período de proba que, en ningún caso, poderá exceder das seguintes duracións:

Grupos profesionais de Persoal Superior, Técnicos Superiores e Técnicos Medios: Seis meses.

Grupos profesionais de Mandos Intermedios, Técnicos Axudantes, Administrativos, Oficiais Cualificados e Operarios: tres meses.

Artigo 31. Mobilidade xeográfica.

Dentro da Mobilidade xeográfica distínguense os traslados e os desprazamentos temporais.

A. Traslado.- Enténdese por traslado o cambio de Centro de Traballo que exixa para o traballador un cambio permanente de residencia.

En todos os supostos de traslado contemplados neste apartado o traballador terá dereito a unha licenza retribuída de 10 días naturais ininterrompidos ou 7 laborábeis fraccionados, á súa opción, percibindo as compensacións establecidas na normativa da empresa sobre Gastos de Viaxe. Igualmente terá dereito ao aboamento dos gastos de transporte de familiares e pertenzas entre a localidade de orixe e a de destino.

O traslado poderá realizarse:

1. A pedimento do traballador.- Neste caso a petición formularase por escrito e, de se acceder a ela, o traballador non terá dereito a indemnización ningunha.

2. Por mutuo acordo de empresa e traballador.- Cando o traslado se efectúe por mutuo acordo entre empresa e traballador, serán de aplicación as condicións previstas no punto A.3 deste artigo para os traslados por decisión da Dirección da Empresa. Exceptúanse os traslados que impliquen promoción para o traballador, nese caso estarase ao convido entrambas as partes.

3. Por decisión da Dirección da Empresa.- Poderá efectuarse nos supostos e de conformidade co procedemento establecido no artigo 40 do Estatuto dos Traballadores ou disposición legal que o substitúa.

Será sempre razón organizativa suficiente para xustificar o traslado, por decisión da Dirección da Empresa, que exista vacante no Centro de Trballo de destino e que o traballador obxecto de traslado teña a consideración de dispoñíbel de estrutura, e estea encadrado no Grupo Profesional a que pertenza o posto a cubrir.

Unicamente poderá trasladarse forzosamente aos traballadores declarados dispoñíbeis e con menos de 45 anos de idade.

En todo caso deberá procurarse a recolocación do traballador na súa localidade de residencia ou na súa zona de influencia, previamente á execución do traslado forzoso.

Con ese fin ofrecerase ao traballador a recolocación en vacante de posto de estrutura de calquera empresa de Grupo Repsol ou en actividade que supoña a redución dunha contrata externa de servizos no seu propio Centro de Trballo, sempre que reúna os requisitos de aptitude profesional e idoneidade física exixidos.

Con ocasión do traslado por decisión da Dirección da Empresa, sempre que se produciu a partir do 1 de xaneiro de 2006, esta aboará ao traballador:

Indemnización por traslado: Cantidade a fondo perdido, a percibir no momento do traslado. A contía total determinarase de acordo cos seguintes criterios:

Traballador/a: 8.939,41 €

Cónxuxe ou parella de feito: 2.681,82 €

Fillo: 1.340,92 €

Axuda. Consideraranse os fillos incluídos como beneficiarios de asistencia sanitaria da Seguridade Social de calquera dos cónxuxes ou parella de feito, cun máximo de dous.

No caso de traslado dun matrimonio, ambos cónxuxes os percibirán a parte da prestación correspondente ao traballador, ningún percibirá a parte correspondente a cónxuxe e só un deles percibirá a correspondente a fillos.

O traballador quedaría obrigado a devolver á Empresa o importe desta prestación, no caso de que causase baixa na mesma por calquera motivo, dentro do prazo de dous anos a contar desde a data do traslado, agás nos supostos de falecemento, invalidez ou excedencia forzosa.

Vivenda.- O traballador poderá elixir unha das dúas opcións seguintes:

a. Axuda a fondo perdido de 21.450,27 € para a compra de vivenda, quedando o traballador obrigado a devolvela á Empresa, nas mesmas condicións establecidas no punto anterior respecto de a prestación por traslado.

b. Axuda de alugueiro de 357,58 € durante 7 anos.

No entanto, se logo de elixir a opción b) o traballador se decidise pola compra dunha vivenda, poderá acollerse á modalidade de axuda a fondo perdido na contía que reste logo de descontar a axuda de alugueiro percibida.

No suposto de traslado dun matrimonio ou parella de feito, só un dos traballadores poderá acollerse a esta axuda de vivenda.

Crédito Ponte.- Para facilitar a compra dunha vivenda non tendo vendido aínda a da localidade de orixe, o traballador poderá acceder a un crédito ponte sen interese, considerándose o aboamento de xuros como retribución en especie, segundo o establecido na lexislación vixente.

A contía máxima do devandito crédito será o 70% do valor de taxación da vivenda, sen que poida exceder de 44.542,84 €

O devandito crédito concederase por un prazo de 6 meses, salvo que a venda se produza antes. No entanto, se nalgún caso se apreciasen dificultades especiais para a venda da vivenda, poderase conceder unha prórroga a determinar segundo as circunstancias que concorran.

Os importes da indemnización de traslado, da Axuda á Vivenda e do Crédito Ponte revisaranse anualmente, para os traslados que se produzan a partir de 1 de xaneiro de 2006, na mesma porcentaxe en que se revise para eses anos o concepto Salario Base.

B. Desprazamento temporal.- A Dirección da Empresa poderá desprazar temporalmente o seu persoal a poboación distinta da da súa residencia habitual, nos supostos e de conformidade co procedemento establecido para o efecto no artigo 40 do Estatuto dos Traballadores ou disposición legal que o substitúa.

O traballador, nesta situación, percibirá os gastos de viaxe e compensacións ou axudas de custo vixentes na empresa.

Por mutuo acordo de empresa e traballador, poderá excederse o límite máximo establecido por Lei para esta situación, no tempo que expresamente conveñan, sen que iso modifique a súa natureza xurídica de desprazamento temporal.

Destes desprazamentos temporais e da súa prórroga, se é o caso, informarase previamente á representación do persoal, tanto do Centro de orixe como á de destino.

Artigo 32. Cesamentos.

Os traballadores que desexen cesar voluntariamente na Empresa terán obriga de poñelo en coñecemento da mesma, cumprindo os seguintes prazos de preaviso: a) Grupo profesional de Operarios: 10 días; b) resto do persoal: 30 días.

O incumprimento da obriga de preavisar coa referida antelación dará dereito á Empresa a descontar da liquidación do traballador unha contía equivalente ao importe do seu salario diario por cada día de atraso no aviso.

TÍTULO V

Xornada, vacacións e licenzas

Artigo 33. Xornada e horarios.

1. Réxime xeral

a. A xornada laboral será de 1.695 horas efectivas de traballo ao ano e de 1.691 no Centro de traballo de Madrid.

En todo caso respectaranse, a título persoal, as xornadas máis reducidas que actualmente existan.

b. Para o persoal de xornada ordinaria:

A xornada de inverno non poderá exceder de nove horas, salvo nos supostos de xornada flexíbel previstos no presente artigo.

A xornada intensiva non poderá ser inferior a seis horas e quince minutos.

Nos catro complexos industriais dispónse de dous descansos comúns, a fixar no calendario laboral de común acordo entre empresa e sindicatos, ou un cada parte en caso de falta de acordo. Tamén existe un descanso en día completo, non acumulábel a vacacións a fixar polo traballador e a disfrutar dentro do ano. En caso de colisión de datas que afecte significativamente ao funcionamento do departamento rexerán os mesmos criterios existentes que en materia de vacacións.

A partir do 01.01.2007, o persoal de xornada ordinaria que non dea servizo directo a actividades non flexibilizábeis poderá solicitar autorización da dirección da empresa para desempeñar o seu traballo en horario flexíbel, expoñendo os motivos da súa petición e o período polo que o solicita (mínimo seis meses). Denomínase para estes efectos horario flexíbel o que permite entrar ao traballo ata unha hora despois do comezo normal da xornada, recuperando o tempo no mesmo día e asumindo o desprazamento. A Comisión de Garantía definirá os postos de horario flexibilizábel, e estudará a posibilidade de implantar a recuperación por períodos semanais.

c. O período anual de xornada intensiva será en cada Centro de Traballo de tres meses e tres semanas, agás no centro de Puertollano, onde será de cinco meses e tres semanas. Exceptúase igualmente o Centro de Madrid, onde o período de xornada intensiva será de tres meses e dúas semanas, salvo no Centro Tecnolóxico de Repsol YPF onde se rexerán polo establecido no acordo de Repsol YPF S.A. para o Centro de Traballo.

Expresamente, faise constar que o tratamento diferenciado do Centro de Puertollano está baseado nas especiais características de rigorosidade do clima e de réxime de interrupción da xornada para o xantar do mediodía.

d. Disfrute de descansos compensatorios por excesos de xornada do persoal de xornada normal.

Os descansos xerados por traballo extraordinario realizado con motivo de paradas e grandes reparacións disfrutaranse de acordo cos seguintes criterios:

Dentro dos catorce días naturais seguintes á finalización da parada ou gran reparación, programarase o seu disfrute, de común acordo entre o mando e o traballador. Este disfrute deberá ter lugar como máximo dentro dos 4 meses seguintes.

A planificación non ten que provocar a realización de horas extras ou novas prolongacións de xornada.

Tratándose de descansos xerados por traballo extraordinario realizado con motivo de períodos punta, reparacións perentorias, traballos urxentes e reténs, o seu disfrute programarase, de común acordo entre o mando e o traballador, no prazo de dous meses de se ter xerado.

As horas acumuladas a fin de ano e non descansadas planificaranse obrigatoriamente para o seu disfrute no calendario do ano seguinte.

e. Xornadas Flexíbeis.- Dadas as especiais características da actividade da Empresa, co fin de evitar horas extraordinarias, a Dirección poderá establecer temporalmente xornadas flexíbeis de ata 12 horas, nos seguintes supostos:

Paradas e postas en marcha:

Períodos punta, entendéndose como tales aqueles períodos de maior intensidade produtiva como consecuencia de situacións conxunturais e limitadas no tempo. En calquera caso exclúese da súa aplicación ao persoal de Mantemento.

Reparacións urxentes de equipos que afecten á produción, á seguridade ou ao medio ambiente. Nestes supostos de existir retén e estar dispoñíbel o seu persoal, recorrerase en primeiro lugar a este sempre que non contraveña a súa norma de funcionamento.

O número máximo de xornadas flexíbeis por traballador será de corenta e cinco ao ano, dos cales se fixarán como máximo once días en fins de semana e festivos.

A distribución irregular da xornada flexíbel ao longo do ano, deberá respectar en todo caso os períodos mínimos de descanso diario previsto no Estatuto dos Traballadores e en ningún caso se incumplirá a premisa de que, entre o final dunha xornada completa e o comezo da seguinte, medien, como mínimo, doce horas de descanso.

Doutra parte, o traballador que realice xornadas flexíbeis de doce horas, non poderá estar na devandita situación máis de vinte e unha xornadas continuadamente, tendo dereito a un descanso mínimo semanal, acumulábel por períodos de ata catorce días, de día e medio ininterrompido. Nos supostos en que por necesidades organizativas da Empresa fose necesario superar os devanditos límites, estarase ao acordado entre a Dirección e os representantes dos traballadores.

A utilización do procedemento de flexibilidade horaria, aquí regulado, non alterará o disfrute dos descansos prefixados nos cuadrantes do persoal a quenda.

O procedemento a seguir nestes supostos será o seguinte:

En paradas programadas xerais, informarase á representación sindical cunha antelación mínima de quince días. Coa antelación máxima posíbel e cun mínimo de corenta e oito horas informarase aos traballadores afectados.

Nos restantes casos programábeis comunicarase aos interesados e á representación sindical coa máxima antelación posíbel, establecéndose un período mínimo de preaviso de corenta e oito horas.

Nos supostos imprevistos deberá comunicarse á representación sindical seguindo un procedemento semellante ao protocolo establecido para a comunicación de accidentes graves no centro de traballo, debendo sempre estar motivados por unha urxencia cero.

A comunicación á representación sindical, ademais dos oportunos efectos informativos, permitirá que esta examine coa Dirección posíbeis alternativas.

O exceso diario sobre a xornada que en situación normal desempeñase o traballador compensarase con descanso de idéntica duración, a disfrutar dentro dos catro meses seguintes á data do seu devengo, en xornadas completas, aínda que, de mutuo acordo, se poderán compensar descansos por fraccións de xornada.

Independentemente dos devanditos descansos, o traballador percibirá unha compensación económica, por cada hora de exceso sobre a súa xornada diaria normal, en concepto de plus de flexibilidade horaria, de acordo coa táboa de valores que figura como Anexo 5.

O aboamento do plus de flexibilidade horaria non será de aplicación aos traballadores excluídos do réxime de horas extraordinarias, nin aos que perciban a compensación regulada no Art. 46.

A data de descanso fixarase de común acordo entre o mando e o traballador, de tal forma que non se provoque a realización de horas extras ou novas prolongacións de xornada.

Se nos dous primeiros meses do sinalado período de catro, non se disfrutou o programado de mutuo acordo o descanso compensatorio, o mando ofrecerá ao traballador dúas posíbeis datas de disfrute dentro dos dous meses seguintes, entre as que deberá optar o interesado.

O procedemento anteriormente sinalado ten o concepto de flexibilidade horaria, dado que non supón un incremento da xornada anual pactada e salvo pacto en contra, non será de aplicación ao persoal suxeito ao réxime de tres quendas, cando non existan posibilidades reais de disfrute dos descansos compensatorios no indicado prazo de catro meses.

f. Independentemente do procedemento de flexibilidade horaria regulado no punto anterior, cando se afronten grandes reparacións ou paradas, a Dirección poderá establecer temporalmente, para o persoal involucrado, nas mesmas xornadas a dúas ou tres quendas de oito horas.

O número máximo de xornada a quenda será de trinta días efectivos de traballo por persoa e ano, dos cales oito poderán ser coincidentes con sábados domingos e festivos.

Durante o tempo de prestación de servizos neste réxime de xornadas a quenda, o traballador percibirá a retribución específica do traballo a quenda regulada neste Convenio, cun incremento do 50% no plus global da quenda.

g. A fórmula de cálculo do 150% do plus global de quenda, aplicábel ás xornadas flexíbeis a quenda e ás xornadas a quenda para o persoal de xornada ordinaria é a seguinte:

$$\begin{aligned} & \text{Plus global de quenda mensual} \times 12 \text{ meses} \\ & \qquad \qquad \qquad \times \text{N.º de días efectivos traballados a quenda} \times 150\% \\ & \text{Xornada Anual da quenda} / 8 \text{ horas} \end{aligned}$$

h. Crearase en cada Complexo Industrial unha comisión mixta, formada polos sindicatos asinantes deste convenio, encargada de analizar e valorar a correcta aplicación dos sistemas regulados nas letras e) e f) anteriores.

i. A Dirección da Empresa poderá cambiar ao persoal declarado dispoñíbel o seu réxime de xornada e horario, tanto con carácter estábel, como para apoiar ou suplir temporalmente a outro traballador.

2. Traballo a quendas rotativas

a. O traballo a quenda, e conseguintemente os cuadrantes, axustaranse sempre ao principio de que todo o que acuda ao traballo ocupe efectivamente un posto, o que pode facerse concentrando a dispoñibilidade para cobertura de ausencias nos Grupos de Apoio ou Reserva, ou distribuíndoa entre os distintos compoñentes da área de traballo.

Os horarios, cuadrantes e calendarios do persoal de xornada a tres quendas fixaranse en cada centro de traballo segundo convenio colectivo, de forma que se garanta o cumprimento da xornada anual pactada.

É obrigatorio o disfrute dos descansos compensatorios dos festivos aboábeis do ano, os cales se inclúen como tales descansos nos correspondentes cuadrantes.

b. Disfrute de descansos compensatorios por excesos de xornada do persoal a quendas.- Os descansos xerados por incidencias na quenda sobre o cuadrante fixado disfrutaranse de conformidade cos seguintes criterios:

Dentro dos prazos que para o efecto se determinen, as persoas que realicen excesos de xornada comunicarán á empresa o período en que pretenden disfrutar os descansos correspondentes. En caso de non se presentar a solicitude dentro do prazo establecido, a empresa fixará as datas de disfrute.

Estableceranse os prazos para a solicitude do disfrute e para o disfrute dos descansos en cada centro.

No caso de que o período solicitado non estea dispoñíbel, propoñeranse dous alternativos dentro do correspondente prazo de disfrute.

No caso de que varias persoas soliciten disfrutar períodos que resulten incompatíbeis entre si, solucionarase segundo os criterios que se fixen en cada centro de traballo. Os devanditos criterios deberán garantir a rotación da prioridade entre as distintas persoas afectadas.

Todos os descansos xerados durante o ano e que a 31 de decembro non se disfrutaron, planificaranse obrigatoriamente no cuadrante do ano seguinte, atendendo aos criterios sinalados nos parágrafos anteriores.

Unha vez coñecidas todas as solicitudes de disfrute, e resoltas as posíbeis coincidencias, a empresa planificará as contratacións necesarias da Bolsa de Traballo para posibilitar o disfrute dos descansos nas posicións en que tales contratacións sexan necesarias.

No caso dos descansos xerados no ano con motivo de paradas, postas en marcha e grandes reparacións, o disfrute dos descansos axustarase aos seguintes criterios:

Ao finalizar a situación que orixine a realización de traballo extraordinario, as persoas afectadas deberán comunicar á empresa o período en que pretenden disfrutar os descansos correspondentes, dentro do prazo de disfrute que se estableza. A solicitude deberá presentarse dentro do prazo establecido no convenio. De non se presentar a solicitude no prazo indicado, a empresa fixará as datas de disfrute dentro do prazo arriba indicado.

No caso de que o devandito o período solicitado non estea dispoñíbel, propoñeranse dous alternativos dentro do mesmo prazo.

En cada centro de traballo fixaranse os criterios para decidir nos casos en que dúas ou máis persoas soliciten descansar un mesmo período. Tales criterios deberán garantir a rotación da prioridade entre as distintas persoas afectadas.

Unha vez coñecidas todas as solicitudes de disfrute, e resoltas as posíbeis coincidencias, a empresa planificará as contratacións necesarias da Bolsa de Traballo para posibilitar o disfrute dos descansos nas posicións en que tales contratacións sexan necesarias.

Os descansos xerados en calquera das modalidades de exceso de xornada sinaladas nos apartados anteriores disfrutaranse mediante:

Emprego de Grupo de Apoio / Reserva, onde houbese dispoñibilidade, respectando a normativa vixente ou que se estableza en cada centro.

Persoal propio formado para desempeñar o posto que descansa, cubrindo a ausencia no seu posto de orixe mediante a contratación de persoal da bolsa de traballo.

Contratacións directas de persoal da bolsa de traballo nos postos en que exista dispoñibilidade.

Realizarase unha planificación encadeada dos descansos, para facilitar a contratación prolongada do persoal da bolsa.

A efectividade do acordado nos apartados anteriores exixirá o adecuado dimensionamento das Bolsas de Traballo.

O persoal suxeito a réxime de tres quendas rotativas, dos Centros de Traballo de Cartagena, Puertollano e Tarragona, disfrutará dun día de descanso adicional, en aplicación da Sentenza da Audiencia Nacional do 12-9-1989. Isto será de aplicación, desde o 1 de xaneiro de 1995, aos traballadores do Centro de Traballo da Coruña con data de ingreso posterior ao 5 de xullo de 1990.

c. Ningún traballador en réxime de quendas poderá abandonar o traballo sen que ocupe o seu posto o que debe relevalo. Así, en caso de ausencia dun traballador, o saliente permanecerá no seu posto mentres se procura un substituto.

As ausencias cubriranse de acordo á orde seguinte:

1. Co persoal pertencente ao Grupo de Apoio ou de Reserva, onde exista, ou con persoal da área de traballo nos seus días de dispoñibilidade cando así estivese contemplado na regulación da quenda en cada Centro.

2. A doce horas polos que quedan no posto.

Neste caso, o traballador da quenda saliente prolongará a súa xornada 4 horas e o entrante, adiantará noutras 4.

3. Co traballador que estea de descanso, se voluntariamente accedese a iso.

4. Se por calquera circunstancia, esgotado o sistema establecido, non se puidese cubrir a incidencia, a Empresa utilizará o procedemento que, en cada caso, considere máis adecuado en atención ás circunstancias que concorran.

En cada Complexo Industrial e por acordo entre a Dirección e a Representación dos traballadores, poderá adaptarse a orde de cobertura de incidencias regulado no presente artigo ás peculiaridades do Centro, sempre que non se vexan modificados os seus principios básicos.

d. O desenvolvemento da regulación do traballo a quendas nos distintos Complexos Industriais contense, ademais do incluído neste artigo, nas normativas de traballo a quendas subscritas nas seguintes datas: A Coruña, 18 de setembro de 1991; Cartagena, 23 de xullo de 2003; Puertollano, 1 de xaneiro de 2001; Tarragona, 9 de febreiro de 2000; que continúan vixentes coas modificacións que de mutuo acordo poidan existir, e en todo o que non se opoñan ao presente artigo e ao resto do Convenio Colectivo.

3. Traballo a xornada ordinaria.- Sen prexuízo do mantemento da xornada anual pactada, naqueles Centros de traballo ou Colectivos que teñan xornada partida e nos que os venres tarde teñan o carácter de laborábel, terase en conta que durante 20 venres ao ano prefixados en calendario a xornada será igual á determinada para a intensiva de verán. O réxime de traballo en venres aquí establecido poderá organizarse dalgunha das formas seguintes:

a) Interrompendo a actividade 20 tardes de venres ao ano.

b) Non interrompendo a actividade nas tardes dos citados venres organizándose para o efecto oportunas quendas de disfrute.

En particular, o horario partido das Oficinas Centrais de Madrid, axustarase á modalidade b) e de acordo aos seguintes criterios:

Hora de entrada: As 8 horas 30 minutos.

Flexibilidade de entrada: 1 hora, a partir da hora de entrada.

Xantar: 1 hora.

Flexibilidade xantar: 1 hora.

Para 20 venres ao ano o horario será o de xornada intensiva.

Hora de saída: Axustarase, cos criterios anteriores, á xornada anual que sexa de aplicación.

Malia o anterior, os traballadores de oficinas de Madrid con xornada partida poderán optar por manter a título individual o actual horario partido, con entrada anterior ás 8 horas 30 minutos, sen dereito a que no seu calendario se contemple as tardes dos 20 venres.

A partir de 2007, amplíase o número de venres de xornada intensiva en sete adicionais, cos axustes precisos na xornada diaria para o cumprimento da anual. Excepcionalmente, para os centros de Madrid e oficinas comerciais, a empresa poderá fixar en caso de necesidade a un ou varios traballadores tardes de venres libres como laborábeis modificando o previsto no calendario, compensando a tarde libre noutro venres.

Artigo 34. Horas extraordinarias.

É firme vontade de ambas as partes a redución ao mínimo indispensable de horas extraordinarias. Para garantir o anterior manterase en cada Centro de Traballo a Comisión Mixta creada no Convenio de 1980, que se reunirá unha vez ao mes e será a encargada coa liña xerárquica de:

A análise das realizadas, o estudo das causas que as orixinan e a formulación de solucións posibles para a súa redución ou extinción, a efecto das cales recibirá as informacións periódicas das horas realizadas e clasificadas segundo os procedementos habituais en cada Centro, así como calquera outra información complementaria sobre as devanditas horas extraordinarias, que necesite para o cumprimento das súas funcións.

Esta Comisión estará composta por:

Tres representantes da Dirección e un por cada un dos sindicatos asinantes do Convenio. Ambas as representacións comprometeranse a que cada un dos membros sexa fixo, podéndose solicitar a presenza do mando autorizante das horas.

Para que a devandita finalidade sexa posíbel, defínense e concrétanse os seguintes aspectos relacionados coas horas extraordinarias.

1. Non se terá en conta para efectos da duración máxima da xornada ordinaria laboral, nin para o cómputo do número máximo das horas extraordinarias autorizadas, o exceso das traballadas para previr ou reparar sinistros ou outros danos extraordinarios e urxentes ou por causa de forza maior, sen prexuízo do seu aboamento coma se se tratase de horas extraordinarias.

2. Consideraranse horas extraordinarias estruturais, para efectos de organización interna da Empresa, as realizadas nos seguintes casos:

Incidencias na quenda provocadas por licenzas retribuídas ou incapacidade temporal derivada de enfermidade común ou accidente.

Ausencia imprevista da substitución no traballo a quenda.

Reparacións perentorias que poidan afectar á produción e períodos punta de traballo.

As realizadas en paradas e postas en marcha sempre que se trate de instalacións novas ou que experimenten reformas substanciais no proceso ou, en calquera caso, concorran circunstancias extraordinarias ou imprevisíbeis, sempre que non sexan cubertas polo procedemento de flexibilidade horaria regulado no artigo 33.1.d).

3. Sen prexuízo do establecido no artigo 33.1.d) e alternativamente ao seu aboamento como horas extraordinarias, estas poderán compensarse, con descanso de idéntica duración e aboamento dunha compensación económica consistente no 100% do valor da hora base pactada neste Convenio Colectivo para o cálculo do valor da hora extraordinaria, por cada hora extraordinaria traballada, que neste caso non computará a efectos do límite máximo anual de horas extraordinarias, dado que non supoñerá un incremento da xornada anual pactada.

Cando o persoal de retén de Mantemento realice horas extraordinarias en sábado, domingo ou festivo a compensación será en descanso, percibindo ademais o 100% do valor da hora base.

O descanso compensatorio disfrutase na data que de mutuo acordo determinen Empresa e traballador, dentro dos catro meses seguintes a aquel en que se traballaron as horas extraordinarias a compensar.

As horas extraordinarias realizadas polo persoal a quenda compensaranse exclusivamente con descanso de idéntica duración e aboamento da compensación do 100% do valor da hora base pactada no convenio colectivo para o cálculo do valor da hora extraordinaria. O disfrute dos descansos compensatorios serao nos termos arriba indicados, aínda que de se requiriren contratacións temporais para facilitalos, pola propia natureza deses contratos, será obrigatoria unha planificación previa das datas de disfrute por áreas de traballo.

Artigo 35. Vacacións.

Corresponden a todos os traballadores afectados polo presente Convenio vinte e dous días laborábeis de vacacións por ano.

No ano de comezo da relación laboral, os traballadores de novo ingreso disfrutarán dentro do mesmo, a parte proporcional das vacacións segundo o número de meses traballados durante o ano, computándose para estes efectos a fracción de mes como mes completo.

Idéntico criterio ha seguirse cos traballadores que cesen na Empresa no transcurso do ano.

Como excepción ao establecido nos dous parágrafos anteriores, aos traballadores con contrato de duración inferior a seis meses, o devengo das vacacións seralles calculado diaria en lugar de mensualmente.

No referente ao número de días de vacacións anuais respectaranse as condicións máis beneficiosas existentes a título persoal entre os traballadores actualmente en persoal.

En materia de devengo de vacacións en situación de IT estarase ao establecido no acordo da Comisión de Garantía con data do 2 de decembro de 1997.

O persoal suxeito a réxime de quendas terá fixadas as súas vacacións nos respectivos cuadrantes.

As vacacións deben ser disfrutadas dentro do ano natural ao que correspondan, de tal forma que, chegado o 31 de decembro de cada ano, se perderán os días de vacacións non disfrutados correspondentes ao mesmo, salvo que medie acordo expreso e motivado entre a Empresa e o traballador afectado, todo iso con excepción do establecido na Disposición Transitoria Primeira deste Convenio Colectivo.

Con independencia da obriga de disfrute dentro do ano natural, o persoal de xornada ordinaria poderá conservar o dereito de disfrute de ata 11 días de vacacións devengadas en exercicios anteriores. Por riba do devandito límite, non poderán acumularse máis días e por tanto perderanse os días non disfrutados.

Anualmente, establecerase en cada Centro unha programación de vacacións, fixándose os criterios de disfrute das mesmas. As colisións no período de disfrute de vacacións que poidan producirse entre dous ou máis empregados serán resoltas de acordo ás normas que respecto diso se establezan pola Dirección coa participación da representación sindical e que deberán estar baseadas no principio de fixar unha orde rotativa de preferencia no disfrute.

En caso de interrupción ou atraso no inicio das vacacións por decisión da Dirección da Empresa, esta correrá con todos os gastos que implique ao traballador e á súa unidade familiar esta situación e que sexan debidamente xustificadas. Se a interrupción se produce nun período de vacacións xa iniciadas de máis de 7 días, compensarase con tres días adicionais, ademais dos días perdidos por este motivo e os utilizados para desprazamentos.

Artigo 36. Licenzas.

a) Licenzas retribuídas.- O traballador, previo aviso e xustificación, poderá ausentarse do traballo con dereito a remuneración, por algún dos motivos e polo tempo seguinte:

1. Quince días naturais, en caso de matrimonio.- A data de inicio da mesma poderá adiantarse ata tres días en relación coa data de celebración do matrimonio, sempre que iso non supoña un incremento no número de días laborábeis comprendidos no período de licenza.

2. Un día por matrimonio de fillos, pais ou irmáns, tanto do traballador como do seu cónxuxe ou persoa en convivencia de feito xustificada documentalmente.

3. Nos casos de enfermidade grave (entre as que se inclúen as intervencións cirúrxicas con aplicación de anestesia total ou epidural excluído neste último suposto os partos) ou de falecemento de parentes ata segundo grao por consanguinidade ou afinidade (cónxuxe ou persoa en convivencia de feito, xustificada documentalmente, fillos, pais, irmáns, avós e netos):

a. Cando a residencia do familiar estea na mesma localidade ou noutra situada dentro dun radio de 100 km. da residencia do traballador: 3 días.

b. Se a residencia do familiar está situada noutra localidade a maior distancia da anteriormente indicada: 4 días.

c. Cando a residencia do familiar estea a máis de 200 km. de distancia: 5 días.

En ningún caso, no suposto de intervención cirúrxica con aplicación de anestesia total ou epidural, a duración da licenza será superior ao tempo de internamento no Centro Hospitalario. No entanto, no caso de que a técnica de intervención utilizada implique a redución da estada hospitalaria e sexa necesaria asistencia domiciliar por prescrición médica, a duración da licenza será a recollida nos apartados a, b, c.

En caso de intervención cirúrxica dos arriba indicados, practicada fóra da localidade de residencia, poderá iniciarse o disfrute da licenza o día natural inmediatamente anterior ao previsto para a intervención.

4. En caso de falecemento de tíos carnais (terceiro grao só por consanguinidade) e sobriños carnais (terceiro grao só por consanguinidade): 1 día natural.

5. Por traslado do domicilio habitual: 2 días.

6. Polo tempo indispensábel para o cumprimento dun deber ou xestión inescusábel de carácter público e persoal ante organismos oficiais, sempre que se xustifique que non pode efectuarse fóra das horas de traballo.

7. Pola asistencia a xuízos, cando o traballador é parte interviniente en calquera tipo de proceso xudicial e non está representado por letrado ou procurador ou cando o traballador é testemuña ou perito e mediou citación xudicial.

8. Por exames para a obtención dun título profesional en Centro Oficial ou oficialmente recoñecido, coa obriga de presentar o correspondente xustificante de exame, os días necesarios para concorrer aos mesmos nas oportunas convocatorias. No caso de que o exame coincida coa mañá, que sexa saliente de noite, a licenza cambiarase á noite anterior ao exame.

9. Polo tempo indispensábel para a realización de exames prenatais ou técnicas de preparación ao parto que deban realizarse dentro da xornada de traballo.

b) Licenzas non retribuídas.- O persoal poderá dispoñer mensualmente de ata dous días de licenza sen retribución, non acumulativos, sempre que polo mando respectivo se confirme que a concesión da devandita licenza non supoña a realización de horas extraordinarias.

Soamente para os efectos do apartado A.2 ou A.3 deste artigo se equipara co cónxuxe a persoa en convivencia de feito xustificada documentalmente.

Entenderase por xustificación documental:

A acreditación do rexistro municipal ou autonómico se existise.

Na súa falta, a acreditación de estar ambos empadroados no mesmo domicilio. Neste caso, deberá achegarse unha declaración xurada asinada pola parella, na que se fagan constar os datos persoais de ambos os membros así como o compromiso de notificación á Empresa do cesamento da relación.

Artigo 37. Conciliación da vida familiar e laboral.

Lactación: As traballadoras, por lactación dun fillo menor de nove meses, terán dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións. A muller, pola súa vontade, poderá substituír este dereito por unha redución da súa xornada en media hora coa mesma finalidade. A concreción horaria e a determinación do período de disfrute do permiso de lactación corresponderán ao traballador. Este dereito poderá ser disfrutado indistintamente pola nai ou o pai no caso de que ambos traballen.

As traballadoras a quenda poderán substituír a ausencia do traballo dunha hora, por unha redución da súa xornada dunha hora.

Nos casos de nacemento de fillos prematuros ou que por calquera causa deban permanecer hospitalizados a continuación do parto, a nai ou o pai terán dereito a ausentarse do traballo durante unha hora; así mesmo terán dereito a reducir a súa xornada de traballo ata un máximo de dúas horas, coa diminución proporcional do salario.

Admítese a acumulación nun só período do equivalente ao permiso diario legal, gozándose o resultante inmediatamente despois do permiso maternal.

Redución de xornada por motivos familiares: Quen por razóns de garda legal teña ao seu coidado directo algún menor de 8 anos ou persoa con discapacidade física, psíquica ou sensorial, que non desempeñe actividade retribuída, terá dereito a unha redución de xornada de traballo, coa diminución proporcional do salario entre, polo menos, un quinto e un máximo da metade da duración daquela.

No caso de que a traballadora estea gozando de permiso de lactación, poderá acumular a hora de lactación (retribuída), á redución de xornada aquí regulada.

Terá o mesmo dereito a unha redución de, polo menos, un quinto e un máximo da metade de duración, quen precise encargarse do coidado directo dun familiar, ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade, non poida valerse por si mesmo e non desempeñe actividade retribuída.

A redución de xornada contemplada neste artigo constitúe un dereito individual dos traballadores, homes ou mulleres. No entanto, se dous ou máis traballadores da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, a Dirección poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

Licenza por paternidade: Concederase unha licenza por este motivo de 10 días naturais, que se disfrutarán inmediatamente despois do nacemento. Para o persoal de quenda garantiranse polo menos cinco días laborais de disfrute.

No caso de que se promulguen modificacións legislativas, estarase ao que acorde a comisión de Seguimento do Acordo Marco ao tratar a súa adaptación.

Excedencia por coidado de familiares: Os traballadores terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a tres anos, para atender ao coidado de cada fillo, tanto cando o sexa por natureza, como por adopción, ou nos supostos de acollemento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde a data de nacemento ou, se é o caso, da resolución xudicial ou administrativa.

Tamén terán dereito a un período de excedencia, de duración non superior a un ano, os traballadores para atender ao coidado dun familiar ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poida valerse por si mesmo, e non desempeñe actividade retribuída.

A excedencia contemplada no presente apartado constitúe un dereito individual dos traballadores, homes ou mulleres. No entanto, se dous ou máis traballadores da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

Cando un novo suxeito causante dese dereito a un novo período de excedencia, o inicio da mesma dará fin ao que, se é o caso, se viñese gozando.

O período en que o traballador permaneza en situación de excedencia conforme ao establecido neste artigo será computábel para efectos de antigüidade e o traballador terá dereito á asistencia a cursos de formación profesional, á participación nos cales deberá ser convocado polo empresario, especialmente con ocasión da súa reincorporación. Durante o primeiro ano terá dereito á reserva do seu posto de traballo. Transcorrido o devandito prazo, a reserva quedará referida a un posto de traballo do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente.

TÍTULO VI

Réxime económico

Artigo 38. Soldo base.

De acordo co establecido no art. 13 sobre retribucións, os valores mensuais en euros brutos da táboa de Soldo Base, a percibir nos doce meses do ano, son os que aparecen sinalados no núm. Anexo 1, con efectos do 1 de xaneiro de 2006.

Artigo 39. Gratificacións extraordinarias.

Aboarase nos meses de xuño e novembro o equivalente a unha mensualidade dos soldos base de cada mes, incrementada co importe da antigüidade. O persoal que cese ou ingrese na Empresa durante o ano percibirá as citadas gratificacións extraordinarias en proporción ao tempo de traballo (no Anexo 1 sinálanse os importes anuais da parte correspondente ao soldo base).

A gratificación de xuño devengarase a razón dun sexto mensual desde o 1 de xaneiro ao 30 de xuño. A gratificación de novembro devengarase a razón dun sexto mensual desde o 1 de xullo ao 31 de decembro.

Aos traballadores con contrato de duración inferior a seis meses o devengo das gratificacións extraordinarias seralles calculado diaria en lugar de mensualmente.

Artigo 40. Compensación por beneficios.

Todos os traballadores percibirán por este concepto a cantidade equivalente ao 1,4 (un coma catro) do seu Soldo Base mensual (no Anexo 1 sinálanse os importes anuais).

O pago da Compensación por Beneficios efectuarase o 50 por 100 no mes de xullo e o 50 por 100 restante no mes de decembro.

O pagamento realizarase para cada traballador, conforme á súa situación retributiva ao día primeiro de cada un dos meses sinalados.

O 50% aboado en xullo devengarase a razón dun sexto mensual desde o 1 de xaneiro ao 30 de xuño. O 50% restante devengarase a razón dun sexto mensual desde o 1 de xullo ao 31 de decembro.

Aos traballadores con contrato de duración inferior a seis meses o devengo da Compensación por Beneficios seralles calculado diaria en lugar de mensualmente.

Artigo 41. Paga de vinculación.

A paga de vinculación, que ten tratamento idéntico ao Soldo Base, fíxase en 803,35 €brutas con efectos do 1 de xaneiro de 2006.

Esta paga percibirase integramente no mes de febreiro por todos os traballadores que no devandito mes teñan cumpridos catro anos de antigüidade na Empresa.

A Paga de Vinculación devengarase a razón dun doceavo mensual desde o 1 de marzo ao 28 de febreiro.

Os traballadores de novo ingreso comezarán a devengar esta paga no mes que cumpran tres anos de antigüidade, percibindo no mes de febreiro seguinte a parte proporcional.

Artigo 42. Antigüidade.

Os traballadores percibirán un complemento salarial persoal de antigüidade consistente en quinquenios indefinidos, devengándose a partir do primeiro día do mes en que se cumpran os 5 anos. Con efectos do 1 de xaneiro de 2006 o importe de cada quinquenio será de 608,41 € brutos anuais a percibir en 14 pagas, 12 nos meses ordinarios e unha mais en cada gratificación extraordinaria.

Ao persoal con data de ingreso anterior ao 1 de outubro de 1994 seralle de aplicación o establecido na disposición transitoria cuarta.

Artigo 43. Plus de asistencia.

O Plus de Asistencia devengarase por día efectivo de traballo, a razón de 2,70 euros brutos por día natural. Só se percibirá un plus de asistencia por cada día, é dicir, por cada vinte e catro horas.

Como excepción ao anterior, aboarase 1,5 deste plus cando se realicen xornadas a doce horas nos seguintes casos: xornadas flexíbeis, e retén de Mantemento no suposto de optar por compensación en descanso.

Este plus devengarase tamén cando o traballador estea en comisión de servizo e polos días laborábeis de vacacións.

Artigo 44. Plus global da quenda.

En 2006 e con efecto do 1 de xaneiro, as contías brutas deste complemento, que se percibirá en doce pagos, serán as seguintes:

1. Persoal a quenda rotativa de mañá, tarde e noite; e con quenda rotativa de mañá e tarde de luns a domingo.

As establecidas no Anexo 2 deste convenio colectivo.

2. Persoal con quenda rotativa de mañá e tarde, de luns a venres.

A contía do complemento será igual ao 50 por 100 da establecida para o persoal do seu nivel no anexo citado no número anterior.

Ao persoal que, con data do 5 de xullo de 1990, estivese suxeito ao réxime de quendas contemplado no apartado 2, mentres continúe nos mesmos, seralle respectada, a título persoal e como condición máis beneficiosa, a contía establecida para este complemento en 1990.

Cando por necesidades do traballo, exixencias do proceso ou outra razón similar, a Empresa decida que o persoal a quenda pase transitoriamente a xornada ordinaria, seguirá percibindo este Plus.

No caso de persoal excluído de horas extraordinarias, este concepto queda incluído na compensación establecida no Artigo 46.

Artigo 45. Plus de nocturnidade.

Para 2006, e con efectos de 1 de xaneiro, a contía deste Plus, a percibir por noite traballada, será de 28,40 euros brutos / noite.

O persoal suxeito a quenda rotativa de mañá, tarde e noite percibirá este plus nun terzo do seu valor os días laborábeis de vacacións.

No caso de persoal excluído do réxime de horas extraordinarias, este concepto queda incluído na compensación global establecida no Artigo 46 que comprende no seu importe a súa percepción en vacacións.

Artigo 46. Compensación para o persoal clasificado nos niveis 4, 5, 6, 7 e 8 excluídos do réxime de horas extraordinarias.

1. Con efectos do 1 de xaneiro de 2006, os traballadores a quenda rotativa clasificados nos niveis 4 e 5 e excluídos do réxime de horas extraordinarias percibirán, como retribución do seu traballo a quenda, a compensación global mensual que se indica na seguinte táboa, conforme ao tipo de xornada que se realice:

A. Quenda rotativa de mañá, tarde e noite.

B. Quenda rotativa de mañá e tarde, de luns a domingo.

C. Quenda rotativa de mañá e tarde, de luns a venres.

Euros brutos/mes

Nivel Xornada A Xornada B Xornada C

4C	699,28	501,86	299,31
4B	690,01	492,59	294,68
4A	681,72	484,28	290,54
5B	674,88	477,47	287,11
5A	669,53	472,12	284,44

2. Os traballadores clasificados nos niveis 6, 7 e 8, excluídos os Técnicos Superiores, poderán optar entre cobrar as horas extraordinarias que realicen e plus global da quenda e de nocturnidade, se é o caso, ou percibir a compensación que máis adiante se indica.

Para volver a exercer a anterior opción, deberá transcorrer un tempo mínimo de seis meses.

Durante 2006 a contía desta compensación será a sinalada na seguinte táboa, conforme ao tipo de xornada que se realice:

- A. Persoal a quenda rotativa de mañá, tarde e noite.
- B. Persoal a quenda rotativa de mañá e tarde, de luns a domingo.
- C. Persoal a quenda rotativa de mañá e tarde, de luns a venres.
- D. Persoal a xornada ordinaria.

Euros brutos/mes

Nivel	Xornada A	Xornada B	Xornada C	xornada D
6B	656,81	459,41	278,08	41,54
6A	650,43	453,00	274,89	41,54
7B	643,81	446,38	271,58	41,54
7A	639,23	441,81	269,28	41,54
8B	633,48	436,06	266,42	41,54
8A	629,05	431,63	264,20	41,54

3. O persoal clasificado nos niveis 4, 5, 6, 7, e 8 que, con anterioridade ao 21 de novembro de 1994, realice xornadas a quenda rotativa de mañá e tarde e viñese percibindo a compensación contemplada nos puntos 2 e 3 para a xornada tipo A, mentres continúe realizando a devandita xornada, seralles respectada, a título persoal e como condición máis beneficiosa, a contía da compensación que viñan percibindo nos seus valores a 1993.

4. Con carácter xeral, naqueles supostos en que o persoal a quenda excluída do réxime de horas extraordinarias teña que dobrar a súa xornada por ausencia de substitución, ou asistir ao traballo estando de descanso, compensaráselle con descansos equivalentes.

Nos supostos de xornadas de doce horas para cubrir incidencias da quenda, en substitución de dobraxes, compensarase con medio descanso.

Artigo 47. Horas extraordinarias.

Con efectos do 1 de xaneiro de 2006 aplicaranse os valores calculados no Anexo 3, aboándose todas as horas extraordinarias cun recargo do 100 por 100.

Artigo 48. Plus equipo permanente.

A contía deste Plus, a percibir polo persoal pertencente ao Equipo Permanente, será de 3,01 euros brutos por xornada efectiva de traballo, con efecto do 1 de xaneiro de 2006.

Percibirase 1,5 deste plus cando se realicen xornadas a doce horas.

Pertencerán ao Equipo Permanente con carácter xeral os traballadores en réxime de traballo a tres quendas, que ocupen postos de Operador de Campo nunha área de traballo, Operador de Panel con Flexibilidade con Operador de Campo e Operador Xefe (Operador de Unidade, Xefe de Área). Igualmente pertencerán a este Equipo aqueloutros traballadores ou postos que especificamente se designen nos Plans de Actuación en Caso de Urgencia de cada Centro. Nos devanditos Plans estableceranse as normas que desenvolvan a organización, composición e instrucións de intervención do Equipo Permanente.

Os Compoñentes do Equipo Permanente virán obrigados a realizar quince horas efectivas anuais de prácticas, preferentemente dentro da xornada de traballo. De se realizar fóra de xornada percibirase un incentivo especial de 18,38 euros brutos por hora, podendo o traballador optar pola compensación en descanso equivalente, sempre que exista posibilidade de cobertura dos devanditos descansos co Grupo de Apoio, Reserva ou Retén. Neste último caso, percibirase a compensación económica do 75% do valor da hora base utilizada para o cálculo da táboa de horas extraordinarias, en lugar do incentivo especial sinalado.

De non realizar as quince horas de prácticas sinaladas nun ano, salvo imposibilidade por baixa prolongada por enfermidade ou accidente, percibiríase o plus cunha redución do cincuenta por cento durante o ano seguinte.

Este Plus percibirase tamén os días laborábeis de vacacións.

O persoal de novo ingreso que forme parte do EPCI incorporarase prioritariamente ás primeiras prácticas externas que se organicen desde o Centro de Traballo ao que se incorpora.

O persoal que ocupe un posto que non estea incluído no Equipo Permanente e desempeñe unha DCP a un posto incluído no mesmo, realizará as prácticas correspondentes a este último.

A Empresa manifesta o compromiso de homoxeneizar os criterios e condicións das prácticas EPCI nos distintos centros da empresa.

Os compoñentes do EPCI que realicen prácticas fóra do Complexo Industrial nos Centros Especiais de formación en loita contra o lume, disfrutarán de descansos equivalentes polo mesmo número de días de duración das prácticas. Adicionalmente, percibirán un incentivo especial de 9,47 €por hora de xornada efectiva do curso.

Estenderanse as prácticas contra incendios aos colectivos fóra de quenda que o soliciten, cun tope máximo anual de traballadores que poderán optar a eles.

Artigo 49. Plus grupo de apoio ou de reserva.

Para aqueles Centros nos que os grupos de apoio ou de reserva non se incluíron no cuadrante de quendas nas mesmas condicións que o resto dos traballadores, o valor deste Plus establécese en 92,62 euros brutos por mes, con efectos do 1 de xaneiro de 2006.

Polo que ao módulo de cobertura do grupo de apoio ou de reserva se refire, considéranse vixentes os acordos que respecto diso foron alcanzados en cada Centro de Traballo en desenvolvemento do artigo 40 do I Convenio Colectivo de Repsol Petróleo, S.A.

Artigo 50. Plus de retén e chamada.

Enténdese por retén a situación de dispoñibilidade do traballador para acudir ao traballo, a requirimento da empresa, a calquera hora fóra da súa xornada normal de traballo, debendo a súa actividade cumprir o obxectivo de minimizar os impactos negativos, que poidan xurdir, sobre a seguridade das persoas, as instalacións, o medio ambiente, ou a produción e que motiven unha urxencia »0».

A duración da Xornada Normal máis o retén non será superior a 12 horas.

Garántese un descanso de 12 horas entre a saída do retén e a incorporación á súa xornada normal.

Esta materia rexeráse en diante pola norma sobre retén subscrita con data do 18 de setembro de 2006 que permanece en vigor.

Con efectos do 1 de xaneiro de 2006, o importe do Plus de Retén establécese en 180 euros brutos por semana en situación de retén. Con efectos á data de entrada en vigor da citada norma sobre Retén, o Plus de Chamada, que nela se establece, queda fixado en 47,50 euros brutos.

De acordo co punto 1.7 do Acta do 6 de xuño de 1991, relativa á quenda no CI de Cartagena, os traballadores a quenda dese Centro que estean situación de retén, percibirán o Plus de Retén regulado neste artigo.

Igualmente estes pluses se percibirán cando por circunstancias extraordinarias un traballador sexa designado para estar en situación de retén.

Artigo 51. Incentivos á formación.

As horas de presenza en Fábrica ou en Centros de formación concertada, fóra da xornada normal de traballo, motivada pola formación teórica ou práctica regulada, compensarase de acordo cos seguintes módulos económicos:

Nivel 6: 22,46.

Nivel 7: 19,10.

Nivel 8: 16,86.

Nivel 9: 14,62.

Nivel 10: 12,38.

Nivel 11: 11,24.

Nivel 12: 10,12.

Nivel 13: 8,97.

Nivel 14: 7,08.

Nivel 15: 6,28.

Estes valores revisaranse anualmente na mesma porcentaxe que se revise o concepto Horas Extraordinarias.

Ao definir a acción formativa de cada programa de DCP, fixarase o número máximo normal de horas requirido por esa acción. As horas que excedan dese número máximo non terán compensación ningunha.

Cando o seguimento do programa de formación requira realizar desprazamentos a Centros de Formación afastados do Complexo Industrial ou acudir ao Centro de Traballo fóra de xornada, e para estes desprazamentos non haxa transporte da Empresa, aboarase ao traballador a quilometraxe percorrida segundo os valores da Norma n.º 4 sobre Gastos de Viaxe.

Se por exigencia do horario da acción formativa fóra da xornada de traballo, o traballador tivese que efectuar a comida no Centro de Traballo, esta será por conta da Empresa.

A formación realizarase sempre que sexa posíbel en horario de traballo.

Artigo 52. Complemento posto de traballo (CPT), flexibilidade e polivalencia.

A partir da entrada en vigor do presente Convenio Colectivo o tratamento económico dos desenvolvementos de carreiras profesionais realizarase por un sistema totalmente aberto, aplicando a progresión dentro da táboa de niveis, e subniveis de desenvolvemento, ou se é o caso asignando complementos de posto de traballo (CPT) tal e como se establece no art. 25.

Non obstante continuarán vixentes os complementos procedentes de antigos programas de DCP, nos valores que a continuación se indican, aplicábeis con efectos do 1.º de xaneiro de 1995, sen que exista inconveniente para a súa aplicación en novos casos cando así se acorde nas Comisións Mixtas dos Centros de Traballo:

A)

1 Posto. 52,15 €/brutos/paga.

2 Postos. 84,76 €/brutos/paga.

3 Postos. 117,34 €/brutos/paga.

4 Postos. 151,24 €/brutos/paga.

B)

Polivalencia: 65,18 €/brutos/paga.

Artigo 53. Complemento incapacidade temporal.

1. A diferenza do que no punto 2 se establece para a Incapacidade Temporal derivada de Enfermidade ou accidente non laboral, nos casos en que a baixa sexa debida a accidente laboral, enfermidade profesional ou a embarazo da muller traballadora, ou cando o traballador

permaneza hospitalizado, a Empresa garantizará o devengo íntegro, desde o primeiro día, dos conceptos referenciados naquel punto.

2. Cando a baixa sexa debida a enfermidade ou accidente non laboral, o procedemento é o seguinte:

a) A garantía estenderase aos seguintes conceptos:

Soldo Base.

Antigüidade.

Gratificacións extraordinarias.

Compensación beneficios.

Plus Global Quenda.

Plus Grupo de Apoio.

Compensación niveis 4,5,6,7 e 8 excluídos do réxime de horas extraordinarias.

Plus vinculación.

Nivel Garantía.

Retribución Complementaria.

Complemento Persoal Residual.

Flexibilidade.

Polivalencia.

Complemento de Posto por D.C.P.

Paga de Febreiro (Ex-Petrolíber).

Paga de Vinculación.

b) Os devengos variarán segundo a duración de cada proceso de enfermidade, aplicándose aos conceptos garantidos as porcentaxes seguintes:

Duración enfermidade Porcentaxe garantida

Do 1.º ao 15.º día 70 %

Do 16.º ao 30.º día 80 %

A partir do 31 día 100 %

Malia o anterior, se o índice de absentismo correspondente a enfermidade non fose superior en cada Centro de Traballo ao índice de referencia establecido para cada un deles, a Empresa

efectuará, para o persoal dos Centros en que se dea esta circunstancia, a devolución dos descontos practicados, na nómina do mes de xaneiro do ano seguinte.

Para a vixencia do presente convenio establécense os seguintes índices de referencia:

Cartagena: 3.5.

Madrid: 2.9.

Puertollano: 3.1.

Tarragona: 3.1.

A Coruña: 3.1.

3. Para o CI da Coruña non contabilizará o colectivo Ex Petrolíber.

4. O persoal de procedencia REPESA manterá, a título persoal e ata a súa extinción, os días de carencia que teña acumulados.

5. Para os efectos de cálculo do índice de absentismo non se computarán, para aquelas persoas que causen baixa na Empresa por Invalidez, as horas perdidas a partir da data do Informe Proposta de Invalidez, nin os períodos de hospitalización.

6. Será de aplicación o establecido no artigo 20.4 do Estatuto dos Traballadores.

TÍTULO VII

Beneficios sociais

Artigo 54. Idade de xubilación.

Mantense como obrigatoria para xubilación a idade de 65 anos, establecida en Convenio Colectivo desde 1981. Todo iso de acordo co establecido na Lei 14/2005 do 1 de xullo e co obxectivo de conseguir unha mellora de estabilidade no emprego e a transformación de contratos eventuais en indefinidos.

Artigo 55. Grupo de empresa.

A subvención aos Grupos de Empresa de cada Centro de Traballo calcularase aplicando ao total de traballadores potenciais socios dos mesmos un módulo económico que para 2006 terá o valor de 64,87 euros por persoa.

Artigo 56. Seguro.

O Seguro colectivo cobre as seguintes continxencias e capitais:

a. Falecemento e invalidez profesional, derivados de causas naturais: 15.025,30 euros.

b. Falecemento e invalidez profesional, derivados de accidente, sexa ou non de traballo: 30.050,60 euros. No caso de que o falecemento sobreveña por accidente de circulación, o capital elevarase ata 45.075,90 euros.

Os traballadores participarán no custo deste Seguro, rateando por partes iguais entre o total do persoal afectado polo ámbito persoal do presente Convenio os gastos de administración da

prima bruta, sendo o resto do custo a cargo da Empresa. Unha vez contratada a Póliza e se coñezan, por tanto, os gastos de administración, a Dirección dará conta das cantidades exactas a descontar a cada traballador.

Durante os períodos de suspensión da relación laboral, exceptuando as situacións asimiladas á alta, por causas distintas a excedencia forzosa, o beneficio do seguro queda interrompido non procedendo, por tanto, o aboamento da cota correspondente ao traballador, nin os capitais asegurados en favor do mesmo ou dos seus beneficiarios se, durante o devandito período, se producise a continxencia asegurada.

Non será de aplicación o establecido neste artigo aos traballadores que sexan partícipes do Plan de Pensións de Repsol Petróleo, S.A., salvo no caso previsto no último parágrafo do artigo 12 do Regulamento do Plan de Pensións.

Artigo 57. Axuda diminuídos físicos e mentais.

Serán beneficiarios deste tipo de axuda os traballadores en activo con fillos ou cónxuxe que teñan recoñecida polo INSS/INSERSO a situación de diminución física ou mental cun grao de incapacidade non inferior ao 33 %, ou que requiran asistencia a Centros de Educación Especial legalmente recoñecidos. Iso é aplicábel a traballadores con pupilos que teñan a devandita consideración segundo a lexislación vixente.

As prestacións a que terán dereito os beneficiarios serán as seguintes:

1. Traballadores con fillos ou cónxuxe diminuídos físicos ou mentais recoñecidos polo INSS/INSERSO: Terán dereito a unha percepción, por cada beneficiario na devandita situación, de 100 euros por mes para 2006, ou ben, no caso de que se faga uso dalgún Centro de Educación Especial, poderán optar por se acolleren ao sistema de aboamento porcentual da factura do mesmo, previsto no número seguinte.

2. Traballadores con fillos que asistan a Centros de Educación Especial, aínda cando non teñan recoñecida a incapacidade polo INSS/INSERSO: aplicarase a modalidade de aboamento porcentual das facturas de escolarización.

Esta modalidade consiste en aboar naqueles meses que exista escolarización o 50 por 100 da facturación, no caso de que o Colexio estea situado na localidade de orixe, e o 75 por 100, cando non ocorra así e, por tanto, precise réxime de internado.

A Axuda Escolar é compatíbel cos tipos de axuda regulados neste artigo. Nos casos de aboamento porcentual, e no suposto de recibir o beneficiario algún tipo de bolsa ou axuda, non se poderán percibir entrambas as prestacións máis do 100 por 100 da facturación do Colexio.

Artigo 58. Empréstitos.

58.1 Empréstitos ao persoal.- O sistema de empréstitos ao persoal estará dotado cun fondo circulante máximo equivalente ao 30 por 100 da doceava parte da nómina anual de cada Centro de Traballo, importe de circulante que substituirá a calquera acordo anterior.

Os capitais, prazos e importes das cotas mensuais a devolver axustaranse á seguinte táboa:

Capital _ Euros Prazo - Meses Cota Mensual - Euros

600 10 60

1.200	16	75
1.820	20	90
3.025	25	120
4.530	30	150
6.000	40	150
7.560	42	180
9.000	50	180

Os empréstitos concederanse pola Dirección do Centro de Traballo, Dirección de Recursos Humanos no Centro de Traballo de Madrid, previo informe dunha comisión mixta entre a Dirección da Empresa e os sindicatos asinantes do presente convenio.

58.2 Empréstito hipotecario.- Segundo o previsto no IV Acordo Marco, establécese unha subvención de xuros por empréstito hipotecario por adquisición de 1.^a vivenda nas seguintes condicións:

Tope máximo sobre o que se aplicará a subvención: ata 60.000 €a 10 anos.

Intereses subvencionados: 20% da cota de interese calculada polo tope que se fixe en cada momento.

Se o importe do empréstito fose inferior ao tope máximo, a bonificación calcularase sobre o importe e prazos pendentes do empréstito.

Esta modalidade substitúe e deixa sen vigor calquera acordo anterior sobre a mesma materia, e expresamente a acta con data do 11.08.2003.

Artigo 59. Axuda escolar e bolsas.

A Axuda Escolar para fillos de empregados e Bolsas para empregados regularase segundo a normativa aplicada no curso escolar 1989/1990.

O seguinte cadro recolle os importes brutos da Axuda Escolar por beneficiario e curso, para o curso escolar 2006/2007:

Infantil e Primaria: 91,52 €

Secundaria, Bacharelato, FPI: 91,52 €

ETGM-FP 2: 116,43 €

COU/EST. SUP.: 146,44 €

Excepcionalmente, no Centro de Traballo de Madrid, aboaranse os seguintes importes, cando se trate dun colexio privado:

Infantil e Primaria: 91,52 €

Secundaria, Bacharelato, FP1: 108,68 €

Con independencia dos devanditos importes, aboarase 585,38 € en concepto de Axuda por Desprazamento, para os cursos de estudos Universitarios medios ou superiores que non estean implantados nas localidades de residencia dos traballadores.

Os importes para beneficiarios de bolsas serán para o curso 2006/2007 os seguintes:

Estudios Superiores (1): 360,49 €

Estudios Medios (1): 50,32 €

Bacharelato (Col. Priv.): 137,70 €

Bacharelato (Col. Ofic.) e Formación Profesional: 130,19 €

Artigo 60. Axuda sanitaria.

Para todos os Centros de traballo, agás o de Cartagena (onde a asistencia sanitaria se presta no Centro Médico como entidade colaboradora) con data de efectos ao 1 de xaneiro de 2006 establécese unha subvención por axuda sanitaria de 18,13 euros, a percibir mensualmente polo traballador, o seu cónxuxe ou persoa en convivencia de feito, xustificado documentalmente conforme ao establecido en artigo 36 e fillos ao seu cargo incluídos como beneficiarios pola Seguridade Social e, en todo caso, menores de 26 anos.

O traballador poderá optar pola percepción en metálico da subvención ou a súa inclusión na póliza de asistencia sanitaria que cunha compañía externa se concerte, correndo pola súa conta o aboamento do exceso de custo da cota por beneficiario sobre a subvención.

As variacións que puidesen experimentar as cotas da sociedade médica prestataria do servizo, serán soportadas polas achegas que se fixen en negociación colectiva, sendo os excesos de incremento de cota, se é o caso, soportados polos traballadores afectados.

En caso de morte do traballador por calquera causa, manterase á súa cónxuxe ou parella de feito en alta na sociedade médica durante un prazo de 90 días.

Artigo 61. Subvención comida Madrid.

A contía desta subvención fíxase en 8,83 € por día efectivo de traballo durante a xornada de inverno para o ano 2006.

Esta subvención non se aboará cando se viaxe en comisión de servizos.

Alternativamente, e a opción do traballador, este poderá substituír, por períodos anuais completos, coincidindo co ano natural, o cobro da anterior subvención pola percepción de bono comida con valor de 7,81 € unidade.

A diferenza co valor que resultase de aplicar unha revisión de 2,2% (valor de referencia 8,83 €) e o tope fiscal (7,81 €) destinarase como achega extraordinaria ao Grupo de Empresa de Madrid.

Para os anos 2007 e 2008, no caso de que a lexislación fiscal o permita, actualizárase sobre o valor de referencia, eliminando ou reducindo a achega extraordinaria ao grupo empresa. De non ser posíbel utilizarase o mesmo criterio que para o ano 2006.

Artigo 62. Participación dos traballadores nos custos dos beneficios sociais.

De acordo coa política xeral xa iniciada de participación dos traballadores no custo dos servizos sociais establecidos pola Empresa, os beneficiarios dos servizos de comida nos Centros de Cartagena e Tarragona, participarán en proporción dun 30 por 100 nos incrementos que experimenten os devanditos servizos.

Artigo 63. Capitalización beneficios sociais (subsídio viúvas de xubilados e axuda por diminuídos físicos e mentais).

Ao persoal que cause baixa na Empresa por xubilación, ou prexubilación dentro dun expediente de regulación de emprego, aboaráselle as seguintes cantidades en concepto de capitalización destes beneficios sociais:

A. Con carácter xeral para os traballadores casados: 398,71 euros brutas.

B. Aos perceptores da axuda por fillos ou cónxuxe diminuído físico ou mental: 9.079,12 euros brutos por beneficiario.

Os traballadores deixarán de percibir os beneficios sociais regulados neste título, no momento da súa baixa, quedando saldado e liquidado calquera tipo de dereito en relación a este título coa percepción das cantidades arriba mencionadas.

Quedan exceptuadas do apartado A) as persoas que se rexían polas condicións Ex-Petrolíber e posuían a condición de fixos de persoal ao 27.09.84

(1) Incluíndose o posgraio en caso de ser necesario para obter a titulación.

TÍTULO VIII

Seguridade e saúde no traballo

Artigo 64. Saúde e seguridade laboral.

En todas aquelas materias que afecten á seguridade e hixiene no traballo, será de aplicación a Lei 31/1995, do 8 de novembro, de Prevención de Riscos Laborais, as súas normas regulamentarias de desenvolvemento e demais normativa concordante. As disposicións de carácter laboral contidas na devandita Lei, así como as normas regulamentarias que se ditén para o seu desenvolvemento, teñen o carácter de Dereito necesario mínimo indispoñíbel, sendo por tanto de plena aplicación con independencia do previsto neste artigo.

A protección da saúde dos traballadores constitúe un obxectivo básico e prioritario das partes asinantes e consideran que, para alcanzalo, se require a realización dunha correcta avaliación dos riscos nos centros de traballo, que permita a planificación de actuacións preventivas con obxecto de eliminar ou controlar e reducir os devanditos riscos.

Para estes efectos, ambas as partes acordan abordar a aplicación desta materia en consonancia cos seguintes criterios e declaracións xerais:

1. Principios xerais.

1.1 Da acción preventiva.

A acción preventiva estará inspirada nos seguintes principios:

Evitar e combater os riscos na súa orixe.

Avaliar aqueles que non se poidan evitar.

Substituír o perigoso polo que entrañe pouco ou ningún perigo, utilizándose os equipos de protección individual só cando non sexa posíbel evitar os riscos actuando sobre as súas causas.

Adoptar medidas que antepoñan a protección colectiva á individual.

Planificar a prevención.

Adaptar o traballo á persoa en especial no que respecta á concepción dos postos de traballo.

1.2 Planificación da prevención.- Coa información obtida no proceso de avaliación de riscos, efectuarase a planificación da actividade preventiva co fin de eliminar ou controlar e reducir os riscos, conforme a unha orde de prioridades en función da súa magnitude e número de traballadores expostos aos mesmos.

A planificación da prevención, que se realizará cumprindo os mecanismos de información e consulta aos representantes dos traballadores previstos na Lei de Prevención de Riscos Laborais, incluírá os seguintes temas:

Medios humanos e materiais e recursos económicos necesarios.

Medidas de urxencia e de vixilancia da saúde.

Información e formación dos traballadores en materia preventiva.

Fases e prioridades do desenvolvemento das medidas de prevención.

A este respecto, establécese o deber dos traballadores e os seus representantes de colaborar na adopción e o cumprimento das medidas preventivas, para o que se establecen medidas de reforzamento da participación a través da consulta acerca da implantación e aplicación do plan de prevención de riscos laborais, a avaliación de riscos, a planificación e a organización preventiva.

En cada centro de traballo e por cada área homoxénea levarase o rexistro periódico dos datos ambientais coa frecuencia e metodoloxía que estableza o Plan de Prevención co fin de coñecer a avaliación do ambiente de traballo. A recollida de mostras e posteriores análises será efectuada polos servizos de prevención da empresa ou por especialistas chamados con tal fin. Os resultados da mostraxe serán postos a disposición das partes interesadas.

Nos casos que corresponda terase en conta, en materia de xornada, o previsto no artigo 23 do Real Decreto 1561/95 do 21 de setembro en relación coas limitacións dos tempos de exposición ao risco.

1.3 Avaliación de riscos.- En canto a avaliación de riscos aplicarase o procedemento establecido no Grupo Repsol YPF, a partir do cal se planificará a acción preventiva na empresa.

Cando como consecuencia da avaliación de riscos nun posto de traballo se avalíe algún factor de risco como severo, con carácter perentorio adoptaranse as medidas necesarias para reducir tal nivel de risco.

Se o resultado da valoración fose «importante», con carácter urxente estableceranse e levaranse a cabo as accións necesarias para reducir tal nivel de risco.

En canto a substancias químicas aplicaranse nos lugares de traballo os límites de exposición indicados no «Documento sobre límites de exposición profesional para axentes químicos en España» e a súa aplicación realizarase cos criterios establecidos no devandito documento, publicado polo Instituto Nacional de Seguridade e Hixiene no Traballo. En canto a axentes físicos serán de aplicación os valores establecidos na lexislación vixente.

En canto a axentes físicos serán de aplicación os valores establecidos na lexislación vixente.

1.4 Vixilancia da saúde dos traballadores.- A vixilancia da saúde dos traballadores por medio de recoñecementos médicos estará sometida aos seguintes principios:

Só poderá levarse a cabo cando o traballador preste o seu consentimento salvo naqueles casos en que, previa consulta aos representantes dos traballadores, se consideren imprescindibles para avaliar os efectos das condicións de traballo sobre a saúde dos traballadores ou para verificar se o estado de saúde dun traballador pode entrañar perigo para el mesmo, para os demais traballadores ou para outras persoas relacionadas coa empresa, ou cando veña establecido por disposición legal.

Levarase a cabo respectando sempre o dereito á intimidade, a dignidade do traballador e a confidencialidade de toda información relacionada co seu estado de saúde.

Os datos relativos á vixilancia da saúde serán postos en coñecemento do traballador e non poderán ser usados con fins discriminatorios nin no seu prexuízo.

Levarase a cabo por persoal sanitario con competencia técnica, formación e capacidade acreditada.

Os recoñecementos que se efectúen polos Servizos Médicos da Empresa deberán ter en conta as características do posto de traballo ou función desempeñada, así como as materias primas ou aditivos que se manipulen polo traballador en cuestión.

Aqueles traballadores que polas súas características persoais, polas súas condicións de maior exposición a riscos ou por outras circunstancias teñan maior vulnerabilidade ao mesmo, serán vixiados de modo particular, debendo cumprir as indicacións e prescricións dos Servizos Médicos.

1.5 Medidas de coordinación de actividades.- Para garantir a coordinación de actividades de Repsol coas empresas contratistas, e dar cumprimento ao establecido pola Lei de Prevención de Riscos Laborais, utilizaranse con carácter xeral as medidas seguintes:

O intercambio de información e de comunicacións entre as empresas concorrentes, incluíndo reunións previas ás paradas e grandes traballos para a coordinación e seguimento destes.

A celebración de reunións periódicas entre as empresas concorrentes.

A impartición de instrucións.

O establecemento conxunto de medidas específicas de prevención dos riscos existentes no centro de traballo que poidan afectar aos traballadores das empresas concorrentes ou de procedementos ou protocolos de actuación.

A presenza no centro de traballo dos recursos preventivos das empresas concorrentes.

A designación dunha ou máis persoas encargadas da coordinación das actividades preventivas.

Ademais do anterior, declárase como un dos medios de coordinación para o cumprimento do artigo 24 da Lei de Prevención de Riscos Laborais, e o seu desenvolvemento regulamentario polo Real Decreto 171/2004, a constitución do Comité de Seguridade e Saúde Intercontratas nos centros de traballo mencionados no Artigo 68 bis do presente convenio.

Artigo 65. Delegados de prevención.

Os Delegados de Prevención son os representantes dos traballadores con funcións específicas en materia de prevención de riscos no traballo.

Os Delegados de Prevención serán elixidos por e entre os representantes dos traballadores conforme á escala establecida no artigo 35 da Lei. As seccións sindicais poderán designar ata un máximo dun 20%, de entre os traballadores que se consideren cualificados aínda sen ser membros dos Comités de Empresa ou Delegados de Persoal. Os así designados non devengarán horas sindicais. En ningún caso poderá superarse por esta vía o número máximo establecido polo mencionado artigo 35. Nos centros de traballo de ata trinta traballadores o Delegado de Persoal será o Delegado de Prevención e nos centros de traballo nos que o número de traballadores oscile entre trinta e un e corenta e nove haberá un Delegado de Prevención que será elixido por e entre os representantes do persoal.

a) Competencias e facultades.

1. Son competencias dos Delegados de Prevención:

a. Colaborar coa Dirección da empresa en mellóraa da acción preventiva.

b. Promover e fomentar a cooperación dos traballadores na execución da normativa sobre prevención de riscos laborais.

c. Ser consultados polo empresario, con carácter previo ao seu execución, acerca das decisións a que se refiren os artigos 64, 69, 70 e 71 do presente convenio.

d. Exercer un labor de vixilancia e control sobre o cumprimento da normativa de prevención de riscos laborais.

Nas empresas que, de acordo co disposto no apartado 2 do artigo 38 de L.P.R.L, non conten con Comité de Seguridade e Saúde por non alcanzar o número mínimo de traballadores establecido ao efecto, as competencias atribuídas a aquel na L.P.R.L serán exercidas polos Delegados de Prevención.

2. No exercicio das competencias atribuídas aos Delegados de Prevención, estes estarán facultados para:

a. Acompañar os técnicos nas avaliacións de carácter preventivo do medio ambiente de traballo, así como nos termos previstos no artigo 40 L.P.R.L, aos Inspectores de Traballo e Seguridade Social nas visitas e verificacións que realicen nos centros de traballo para comprobar o cumprimento da normativa sobre prevención de riscos laborais, podendo formular ante eles as observacións que estimen oportunas.

b. Ter acceso, coas limitacións previstas no apartado 4 do artigo 22 de L.P.R.L, á información e documentación relativa ás condicións de traballo que sexan necesarias para o exercicio das súas funcións e, en particular, á prevista nos artigos 18 e 23 de L.P.R.L. Cando a información estea suxeita ás limitacións apuntadas, só poderá ser fornecida de maneira que se garanta o respecto da confidencialidade.

c. Ser informados polo empresario sobre os danos producidos na saúde dos traballadores, unha vez que aquel tivese coñecemento deles, podendo presentarse aínda fóra da súa xornada laboral, no lugar dos feitos para coñecer as circunstancias dos mesmos.

d. Recibir do empresario as informacións obtidas por este procedentes das persoas ou órganos encargados das actividades de protección e prevención na empresa, así como dos organismos competentes para a seguridade e a saúde dos traballadores, sen prexuízo do disposto no artigo 40 de L.P.R.L en materia de colaboración coa Inspección de Traballo e Seguridade Social.

e. Realizar visitas aos lugares de traballo para exercer un labor de vixilancia e control do estado das condicións de traballo, podendo, a tal fin, acceder a calquera zona dos mesmos e comunicarse durante a xornada cos traballadores, de maneira que non se altere o normal desenvolvemento do proceso produtivo.

f. Solicitar do empresario a adopción de medidas de carácter preventivo e para a mellora dos niveis de protección da seguridade e a saúde dos traballadores, podendo con tal fin efectuar propostas ao empresario, así como ao Comité de Seguridade e Saúde para a súa discusión no mesmo.

g. Propoñer ao órgano de representación dos traballadores a adopción do acordo de paralización de actividades a que se refire o apartado 3 do artigo 21 de L.P.R.L.

3. Os informes que deban emitir os Delegados de Prevención a teor do disposto na letra c) do apartado 1 deste artigo, deberán elaborarse nun prazo de quince días, ou no tempo imprescindible cando se trate de adoptar medidas dirixidas a previr riscos inminentes. Transcorrido o prazo sen terse emitido o informe, o empresario poderá poñer en práctica a súa decisión.

4. A decisión negativa do empresario á adopción das medidas propostas polo Delegado de Prevención a teor do disposto na letra f) do apartado 2 deste artigo deberá ser motivada.

b) Crédito horario.- Será de aplicación aos Delegados de Prevención o previsto no artigo 37 da Lei de Prevención 31/95. O previsto no artigo 68 do Estatuto dos Traballadores en materia de garantías será de aplicación aos Delegados de Prevención na súa condición de representantes dos traballadores. O tempo utilizado polos Delegados de Prevención para o desempeño das funcións previstas na Lei de Prevención 31/95 será considerado como de exercicio de funcións de representación para efectos da utilización do crédito de horas mensuais retribuídas previsto na letra e) do citado artigo 68 do Estatuto dos Traballadores. Malia o anterior, será considerado en todo caso como tempo efectivo de traballo, sen imputación ao crédito horario, o correspondente ás reunións do Comité de Seguridade e Saúde e a calquera outras convocadas polo empresario en materia de prevención de riscos, así como o destinado ás visitas previstas nas letras a) e c) do número 2 do artigo 36 da Lei 31/1995 do 9 de novembro.

Artigo 66. Comité de seguridade e saúde.

O Comité de Seguridade e Saúde é o órgano paritario e colexiado de participación destinado á consulta regular e periódica das actuacións da empresa en materia de prevención de riscos.

Constituirase un Comité de Seguridade e Saúde en todos os centros de traballo que contén con 50 ou máis traballadores.

O Comité estará formado polos Delegados de Prevención, dunha parte, e polo empresario e/ou os seus representantes en número igual ao dos Delegados de Prevención.

Nas reunións do Comité de Seguridade e Saúde participarán, con voz pero sen voto, os Delegados Sindicais e os responsábeis técnicos da prevención na empresa que non estean incluídos na composición á que se refire o parágrafo anterior. Nas mesmas condicións poderán participar traballadores da empresa que conten cunha especial cualificación ou información respecto das concretas cuestións que se debatan neste órgano e técnicos en prevención alleos á empresa, sempre que así o solicite algunha das representacións no Comité.

A dirección da empresa achegará os recursos, humanos e materiais, necesarios tanto para a elaboración das actas así como para a preparación e circulación da información necesaria para as reunións do Comité, e todas aquelas que Lei prevé que deben ser facilitadas aos membros do Comité.

O Comité de Seguridade e Saúde reunirse coa periodicidade que as súas normas de funcionamento determinen, como mínimo unha vez por trimestre, e sempre que o solicite algunha das representacións no mesmo.

66.1 Competencias do Comité de Seguridade e Saúde.- Sen prexuízo do establecido na Lei, son competencias do Comité de Seguridade e Saúde:

a. Aprobar as súas normas de funcionamento interno, tendo en conta os criterios xerais contidos no «Regulamento de funcionamento dos Comités de Seguridade e Saúde de Repsol YPF».

b. Participar na elaboración, posta en práctica e avaliación dos plans e programas de prevención de riscos na empresa. Para ese efecto, no seu seo debateranse antes da súa posta en práctica, e no referente á súa incidencia na prevención de riscos, os proxectos en materia de:

Planificación.

Organización do traballo.

Introdución de novas tecnoloxías.

Organización e desenvolvemento das actividades de protección e prevención.

Proxecto e organización da formación en materia preventiva.

c. Propoñer e promover iniciativas tendentes a mellorar os niveis de prevención dos riscos no centro de traballo.

66.2 Facultades do Comité de Seguridade e Saúde.- O Comité de Seguridade e Saúde estará facultado para:

a. Coñecer directamente a situación relativa á prevención de riscos no centro de traballo, realizando para ese efecto as visitas que estime oportunas.

b. Coñecer cantos documentos e informes relativos ás condicións de traballo sexan necesarios para o cumprimento das súas funcións, así como os procedentes dos Servizos de Prevención, se é o caso.

c. Coñecer e analizar os danos producidos na saúde ou na integridade física dos traballadores, co fin de valorar as súas causas e propoñer as medidas preventivas oportunas.

d. Coñecer e informar a memoria e programación anual dos servizos de prevención.

e. Coñecer e analizar cantos incidentes e accidentes prodúzanse no seo da Empresa / Centro de traballo.

f. Participar nas Comisións de Investigación de accidentes que poidan formarse; nese caso terán dereito a participar un representante por cada opción sindical representada no Comité.

Artigo 67. Formación en materia de prevención.

1. Dos traballadores.- Antes de ser asignado a un posto de traballo, o traballador recibirá unha formación teórica e práctica, suficiente e adecuada, en materia preventiva.

Só os traballadores que reciban información suficiente e adecuada poderán ser asignados a postos de traballo con riscos especificamente graves.

A formación deberá estar centrada especificamente no posto de traballo ou función de cada traballador, adaptarse á avaliación dos riscos e á aparición doutros novos, contemplar as posibles situacións de urxencia e repetirse periodicamente, se fose necesario.

2. Dos Delegados de Prevención.- Os Delegados de Prevención recibirán formación adecuada que lles permita desenvolver as funcións asignadas, para o que se establecerán programas especiais dentro dos plans xerais de formación de cada Empresa.

Estes programas de formación consultaránse no seo dos Comités de Seguridade e Saúde, podéndose incluír dentro dos mesmos as accións formativas promovidas directamente polas organizacións sindicais para os seus Delegados.

Artigo 68. Consulta e participación.

Deberá consultarse coa debida antelación aos Delegados de Prevención, como representantes dos traballadores, a adopción das decisións relativas ás materias a continuación relacionadas:

a. A planificación e a organización do traballo na empresa e a introdución de novas tecnoloxías, en todo o relacionado coas consecuencias que estas puidesen ter para a seguridade e a saúde dos traballadores, derivadas da elección dos equipos, a determinación e a adecuación das condicións de traballo e o impacto dos factores ambientais no traballo.

b. A organización e desenvolvemento das actividades de protección da saúde e prevención dos riscos profesionais na empresa, incluída a designación dos traballadores encargados das devanditas actividades ou o recurso a un servizo de prevención externo. Neste último caso estarase aos previsto no Art. 1.4 do Real Decreto 604/2006.

c. A designación dos traballadores encargados das medidas de urxencia.

d. O proxecto e a organización da formación en materia preventiva.

e. Calquera outra acción que poida ter efectos substanciais sobre a seguridade e a saúde dos traballadores.

f. Todo iso nos termos e condicións establecidas na Lei de Prevención de Riscos Laborais.

Artigo 68 bis. Participación sindical en materia de coordinación de actividades empresariais.

A participación sindical nesta materia estrutúrase en dous niveis:

1. A coordinación interna.- Co fin de potenciar e vixiar o cumprimento das medidas de coordinación definidas para cada sociedade e en calquera caso as establecidas na Lei de Prevención de Riscos Laborais, celebraranse reunións periódicas entre os representantes da Dirección e os representantes dos traballadores, preferentemente Delegados de Prevención, que se designen no seo dos Comités de Seguridade e Saúde dos centros (un por cada sindicato máis representativo no seu ámbito correspondente).

En todo caso garantirase a presenza de representantes dos sindicatos asinantes do Acordo Marco.

Este nivel de coordinación estenderase ás situacións de parada durante o desenvolvemento das mesmas.

2. Coordinación externa.- Créase un Comité de Seguridade e Saúde Intercontratas, formado por un máximo de oito membros dos cales catro serán designados polas empresas concorrentes e os outros catro polas Federacións Sindicais máis representativas dos traballadores das devanditas empresas, estes últimos entre os delegados de prevención que presten os seus servizos no centro de traballo.

O número de membros deste Comité poderá ser inferior nos centros ou empresas onde así se xustifique. Reunirase semestralmente co Comité de Seguridade e Saúde da empresa principal para efectos de avaliar o cumprimento da normativa de seguridade e saúde, para analizar as medidas de coordinación de actividades a adoptar no ámbito da empresa principal e propoñer as medidas correctoras que se estimen oportunas.

Así mesmo, nos casos de paradas xerais ou grandes reparacións o Comité de Seguridade e Saúde Intercontratas reunirase co Comité de Seguridade e Saúde da empresa principal, cunha antelación mínima de 15 días ao comezo da parada para analizar toda a programación da mesma e medidas de seguridade e hixiene contempladas durante o seu desenvolvemento, así como para propoñer aquelas medidas que considere necesarias para mellóraa dos aspectos preventivos desta actividade laboral.

As reunións conxuntas de ambos os comités serán presididas polo Presidente do Comité de Seguridade e Saúde da empresa principal.

3. Ámbito de Aplicación.- A regulación contida no presente artigo será de aplicación nos centros de traballo de Puertollano, Cartagena, Tarragona e A Coruña.

Artigo 69. Protección á maternidade.

Cando no posto de traballo existan axentes, procedementos ou condicións de traballo que poidan influír negativamente na saúde da muller embarazada ou do feto, procederase á modificación das condicións de traballo ou ao cambio de posto, sen menoscabo das condicións económicas da traballadora, o cal terá efectos ata que o estado de saúde da traballadora permita a súa reincorporación ao posto ou función anterior.

Se se fixese necesario o cambio de posto de traballo este levarase a cabo, previa consulta dos traballadores, na seguinte orde:

Dentro do Departamento co mesmo horario.

Dentro do Departamento con distinto horario.

Noutro Departamento e co mesmo horario.

Noutro Departamento e con distinto horario.

No caso de que, aínda aplicando as regras anteriores non existise posto de traballo ou función compatíbel, a traballadora poderá ser destinada a posto non correspondente ao seu grupo ou grupo profesional equivalente, aínda que conservará o dereito ao conxunto de retribucións do seu posto de orixe.

Se o devandito cambio de posto non resultase tecnicamente posíbel ou non poida razoabelmente exixirse por motivos xustificadas, poderá declararse o paso da traballadora afectada á situación de suspensión do contrato por risco durante o embarazo, durante o tempo necesario para a protección da súa seguridade ou da súa saúde, e mentres persista a imposibilidade de reincorporarse ao seu posto anterior ou a outro posto compatíbel co seu estado. Neste suposto, a empresa complementará, se é o caso, a prestación da Seguridade Social, ata o 100 % dos conceptos retributivos referenciados no Convenio Colectivo aplicábel, para o cálculo da Incapacidade Temporal.

O anteriormente disposto será tamén de aplicación durante o período de lactación, se as condicións do traballo puidesen influír negativamente na saúde da muller ou do fillo.

Artigo 70. Protección dos menores.

Antes da incorporación ao traballo de mozos menores de dezoito anos, e previamente a calquera modificación importante das súas condicións de traballo, o empresario deberá efectuar unha avaliación dos postos de traballo a desempeñar polos mesmos, tendo especialmente en conta os riscos específicos para a seguridade, a saúde e o desenvolvemento dos mozos.

En todo caso, o empresario informará aos devanditos mozos e aos seus pais ou titores que interveñan na contratación, dos posibles riscos e de todas as medidas adoptadas para a protección da súa seguridade e saúde.

Artigo 71. Protección de traballadores especialmente sensíbeis a determinados riscos.

Garantírase de xeito específico a protección dos traballadores que, polas súas propias características persoais ou estado biolóxico coñecido, incluídos aqueles que teñan recoñecida a situación de discapacidade física, psíquica ou sensorial, sexan especialmente sensíbeis aos riscos derivados do traballo.

Artigo 72. Medio ambiente.

As partes asinantes consideran necesario actuar de forma responsábel e respectosa co medio ambiente, prestando atención aos intereses e preocupacións da Sociedade.

Para estes efectos considérase necesario conseguir que os esforzos e actuacións que nesta materia ser veñen efectuando, sexan coñecidos e valorados adecuadamente pola Sociedade e a Administración.

Para alcanzar os obxectivos marcados, considérase fundamental adoptar os seguintes acordos:

A Dirección informará, polo menos unha vez ao ano, ao Comité de Seguridade e Saúde Laboral das súas políticas en materia de Medio Ambiente, así como dos seus programas xerais.

No caso de implantación de novos procesos ou modificación substancial dos existentes, a Dirección informará ao Comité de Seguridade e Saúde Laboral da súa influencia no Medio Ambiente e a seguridade en xeral.

Cada un dos sindicatos asinantes deste convenio e do Acordo Marco poderá designar un Delegado de Medioambiente de entre os Delegados de Prevención, coas funcións e competencias seguintes:

Colaborar coa Dirección da empresa na mellora da acción medioambiental, no marco dos principios xerais definidos no presente artigo.

Promover e fomentar a cooperación dos traballadores no cumprimento da normativa medioambiental.

Exercer un labor de seguimento sobre o cumprimento da normativa de medioambiente, así como das políticas e obxectivos medioambientais que o Grupo estableza.

Colaborar no deseño das accións formativas en materias relacionadas coas obrigas medioambientais da empresa.

TÍTULO IX

Dereitos sindicais

Artigo 73. Exercicio dos dereitos sindicais.

1. Seccións Sindicais.- Os traballadores afiliados a un sindicato poderán constituír seccións sindicais de conformidade co establecido no artigo 8 da Lei Orgánica 11/1985, do 2 de agosto, de Liberdade Sindical (LOLS).

Nos centros de traballo con máis de 200 traballadores, as seccións sindicais constituídas por traballadores afiliados a sindicatos máis representativos con representación no comité de empresa poderán dispoñer de:

Un local adecuado, dotado de mobiliario e teléfono, e un taboleiro de anuncios. Salvo que as circunstancias permitan outra cousa, estes medios serán compartidos, pero en todo caso garantirase un archivador pechado para cada sección sindical de sindicato con representación no comité do centro. Nos centros multiempresa, a dotación será única por opción sindical, é dicir, as seccións de empresa de cada sindicato compartirán os medios facilitados.

O material de oficina necesario, incluída a reprodución por medios mecánicos ou de fotocopiado, para a utilización do cal se han seguir as normas establecidas en cada centro de traballo. Para estes efectos, cada sección sindical propoñerá á Dirección do seu centro un orzamento anual de material de oficina e fotocopiado.

Os medios informáticos precisos para realizar o seu labor, é dicir, un ordenador con impresora de rede con acceso a correo electrónico a través da rede corporativa, unha caixa de correo propia, acceso libre a Intranet e ás páxinas web de Internet incluídas en listado prefixado. A utilización indebida destes medios, o envío masivo de correos de forma inxustificada así como a cesión do uso das direccións a outras organizacións non autorizadas, a divulgación de contidos impropios ou difamatorios para a empresa ou as persoas e a propagación intencionada de virus ou «correo lixo» determinarán a perda desta facilidade e, se é o caso, a aplicación do réxime disciplinario.

2. Delegado Sindical de Centro.- Fíxase en 200 traballadores o límite mínimo establecido no artigo 10 da LOLS para ter dereito un sindicato con presenza no comité de empresa a estar representado por Delegado Sindical no seo da empresa ou no Centro de Traballo.

O delegado sindical:

Posuirá, desde o momento da súa designación ao do seu cesamento, e con posterioridade a este, por un prazo de tempo igual á duración do mandato, co límite máximo de dous anos, o dereito á previa instrución de expediente disciplinario antes de proceder a impoñerlle calquera tipo de sanción.

Dispoñerá de ata dez días anuais de licenza non retribuída para asistencia a reunións, asembleas, congresos, etc., aos que fose oficialmente convocado pola súa central sindical.

Terá dereito a excedencia con reserva de posto, se é designado pola súa central sindical para desempeñar un cargo a nivel intercomarcal ou superior.

Dispoñerá da facultade de información directa aos traballadores nos seus postos de traballo, que non deberá afectar ao normal desenvolvemento do proceso produtivo, a cal requirirá a autorización expresa do mando correspondente, que non debe serlle denegada, salvo no caso de que existan circunstancias especiais que non o permitan.

3. Seccións Sindicais Intercentros.- Poderanse constituír polos sindicatos que obteñan polo menos o 10% de representantes do persoal (Membros do Comité de Empresa e Delegados de Persoal) no conxunto da Empresa e con presenza, polo menos en dous Comités de Empresa.

O sindicato con dereito a constituír Sección Sindical Intercentros poderá designar un Delegado Sindical Intercentros.

A Sección Sindical Intercentros quedará formada polo Delegado Sindical Intercentros e os Delegados Sindicais dos Centros de traballo e terá dereito a que lle sexan sufragados os gastos de viaxe de ata un máximo de tres reunións anuais, de conformidade coa normativa interna da Empresa, sen prexuízo daqueles outros que, en atención ás circunstancias, discrecionalmente autorice a Dirección. Será a cargo das horas sindicais dos integrantes daquelas o tempo de ausencia ao traballo por este motivo.

4. Comisión de Información e Seguimento da Empresa.- Mantense, durante a vixencia do presente Convenio Colectivo, a Comisión de Información e Seguimento constituída na Empresa, segundo acordo reflectido en acta con data do 16 de outubro de 1986 ao abeiro do daquela vixente Acordo sobre participación sindical na Empresa Pública con data do 16 de xaneiro de 1986. A devandita comisión deberase reunir, polo menos, unha vez ao trimestre e os seus membros recibirán información periodicamente sobre a situación económica da Empresa, para poder realizar un seguimento puntual da marcha do negocio.

5. Os afiliados ás organizacións sindicais máis representativas que desempeñen cargo electivo a nivel provincial, autonómico ou estatal, disfrutarán de ata dez días anuais de licenza sen retribución para desenvolvemento das funcións sindicais propias do cargo, sempre que se preavise a ausencia ao mando correspondente e que a concesión do permiso non faga inviábel o proceso produtivo.

Artigo 74. Exercicio dos dereitos de representación.

Os dereitos de representación do persoal serán exercidos polos Comités de Empresa, constituídos segundo o disposto no Real Decreto Lexislativo 1/95, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido do Estatuto dos Traballadores, a efecto do cal se establecen os seguintes dereitos e garantías:

a. A Empresa poñerá a disposición dos Comités de Centro un local adecuado que reúna as condicións debidas, dotado do correspondente mobiliario e de teléfono, no que poidan desenvolver as súas actividades representativas e deliberar entre si.

Igualmente facilitará o material de oficina necesario, incluída a reprodución por medios mecánicos ou de fotocopiado, para a utilización do cal han seguirse as normas establecidas en cada Centro de Traballo. Para estes efectos, cada Comité propondrá á Dirección do seu Centro un orzamento anual de material de oficina e fotocopiado.

b. A Empresa poñerá a disposición do Comité de cada Centro de Traballo taboleiros de anuncios que ofrezan posibilidades de comunicación fácil cos traballadores e que poidan utilizarse para fixar comunicacións e información de interese laboral.

As comunicacións fixaranse sempre autorizadas polo Comité e baixo a responsabilidade do mesmo, debendo coñecerlas previamente a representación legal da Empresa para os únicos efectos de que poida manifestar e razoar ao Comité, sen demora, calquera oposición ou reparos ás mesmas antes da súa publicación.

As comunicacións de interese laboral que publique a Empresa terán un trato de reciprocidade; por iso, a Dirección dará conta previa delas ao Comité que, tamén sen demora, poderá manifestar e razoar calquera oposición ou reparos ás mesmas antes da súa publicación.

A Empresa facilitará a reprodución (fotocopiado) dos comunicados do Comité de Empresa sobre temas de carácter laboral.

c. Co fin de non perturbar a organización do traballo, a comunicación directa do Comité cos seus representados no local destinado a aquel, terá carácter excepcional e requirirá previa autorización do mando.

d. O Comité de Centro, por propia iniciativa ou a petición subscrita polo 25 por 100 do persoal de cada Centro, poderá convocar asembleas xerais que se celebrarán, fóra de horas laborais, no Centro de Traballo e en local adecuado, que facilitará a Empresa de acordo coas súas posibilidades. A Asemblea será presidida polo Comité de Empresa.

Excepcionalmente, cando concorran circunstancias especiais poderán convocarse Asembleas dentro da xornada de traballo. As devanditas circunstancias especiais serán apreciadas polos respectivos Directores dos Centros de Traballo e polo Director de Recursos Humanos en Madrid, á vista do informe ou datos que o Comité de Empresa solicitante facilite precisamente a través do Secretario ou membro daquel en quen se delegue expresamente.

Os Secretarios dos Comités de Empresa respectivos comunicarán á Dirección, coa suficiente antelación (setenta e dúas horas, que podería ser diminuído a corenta e oito horas se así razóns de urxencia o aconsellasen), a convocatoria das devanditas Asembleas, facilitando a oportuna orde do día. Esta comunicación será a efectos simplemente informativos.

e. Para se ausentar do seu lugar de traballo co fin de dedicarse ás súas actividades representativas específicas, cada sindicato, ou agrupación de independentes que concorran baixo unha mesma lista electoral, dispoñerá dunha bolsa global de horas anuais retribuídas igual ao produto que resulte de multiplicar o número de membros de Comité de Empresa que cada sindicato ou agrupación ostente, por corenta horas mensuais.

As distintas bolsas de horas así creadas, só poderán ser utilizadas polos membros do comité de Empresa que pertencen ao sindicato ou agrupación titular das mesmas, aínda que nestas poderán incluírse tamén a garantía de horas recoñecidas aos Delegados Sindicais legalmente recoñecidos na Empresa, sempre por decisión expresa destes. Neste último suposto, estes integraranse no grupo de representantes con dereito a utilización da bolsa de horas do seu respectivo sindicato ou agrupación.

Durante a negociación colectiva, os representantes do persoal relevados do seu traballo con este fin, considerarase que consumen corenta horas por cada mes que permanezan nesta situación, ou a súa parte proporcional se a duración é inferior ao mes.

Non se computarán na bolsa global de horas anuais as horas empregadas polos representantes do persoal en actuacións e reunións levadas a cabo por iniciativa da Empresa.

Poderán acumularse estas horas sindicais, por períodos non inferiores a tres meses, en favor dun ou máis dos representantes do persoal ou Delegados Sindicais, podendo quedar, por tanto, relevado ou relevados do traballo, sen prexuízo da remuneración.

Dada a súa especial característica, a garantía de horas adicionais recoñecida aos Presidentes e Secretarios dos Comités de cada Centro, dez e trinta horas mensuais, respectivamente, non poderá incluírse na bolsa global de horas; así, as horas que estes utilicen nas súas funcións de representación serán, en primeiro lugar, a cargo das horas mensuais adicionais, e só no caso de ser superado o número destas, o resto computaranse con cargo á bolsa global.

A bolsa global de horas regularase polas seguintes normas de utilización:

1.º A nivel de cada Centro:

Os sindicatos e agrupacións titulares das bolsas globais de horas así creadas deberán comunicar, a través das Seccións Sindicais Intercentros, a distribución trimestral de horas. A devandita distribución deberá conter, como mínimo:

a. Nome do representante ou representantes ou Delegados Sindicais liberados en cada sindicato ou agrupación de sindicatos, as horas dos cales serán sempre con cargo á bolsa de horas.

b. Nome dos representantes, titulares e suplentes, membros da Comisión de Garantía e de cada unha das distintas comisións paritarias, sindicais ou outras a nivel de Empresa.

c. Distribución por Centros do número de horas restantes, unha vez detraídas as dos liberados para cada sindicato ou agrupación.

As Seccións Sindicais deberán entregar por escrito á Dirección de Relacións Industriais a devandita información, con 15 días de antelación ao comezo do trimestre.

A asignación de horas por Centros e representantes e Delegados liberados non poderá revisarse ata transcorrido o trimestre. O incumprimento da obriga de comunicar por escrito a distribución de horas, implicará que cada representante terá asignadas as corenta horas que legalmente lle corresponden, sen posibilidade de acumulalas á bolsa global de horas.

2.º A nivel individual:

Sen prexuízo da comunicación trimestral prevista nos apartados anteriores, mensualmente as Seccións Sindicais de cada Centro de Traballo comunicarán por escrito os programas de asignación individual das horas restantes no mesmo. O devandito escrito deberá ser entregado á Xefatura de Relacións Laborais de cada Centro con 5 días naturais de antelación ao comezo do mes.

As Seccións Sindicais de cada Centro de Traballo comunicarán tamén por escrito os titulares e suplentes dentro de cada comisión.

O incumprimento de comunicar por escrito a asignación individual de horas dará lugar a unha distribución por igual das horas asignadas ao Centro entre cada un dos representantes.

En ambos os casos, de non se recibir a comunicación trimestral ou mensual nos prazos sinalados entenderase prorrogada a anterior.

Ao final de cada ano natural, entenderanse consumidas todas as horas sen posibilidade de acumulalas no ano seguinte.

f. A información directa aos traballadores nos seus postos de traballo, que non deberá afectar ao normal desenvolvemento do proceso produtivo, requirirá a autorización expresa do mando correspondente, que non debe serlle denegada a menos que existan circunstancias especiais que non o permitan.

g. Para se ausentar do posto de traballo deberán dar conta previa, cunha antelación de corenta e oito horas, ao mando inmediato superior. As ausencias efectuaranse sen menoscabo do procedemento produtivo e, en caso necesario e posíbel, procederase a unha substitución provisional. Os mandos extremarán a flexibilidade no preaviso cando se trate do Presidente ou Secretario do Comité.

h. Todos os membros do Comité de Empresa ostentarán, desde o momento do seu proclamación ao do seu cesamento, e durante os dous anos inmediatamente seguintes ao mesmo, o dereito á previa instrución do expediente disciplinario antes de proceder a impoñerlles calquera tipo de sanción sen que en ningún caso poida ser despedido ou sancionado durante o exercicio das súas funcións, nin dentro dos dous anos seguintes ao seu cesamento, salvo que este se produza por revogación ou dimisión, e sempre que o despedimento ou a sanción se baseen na actuación do traballador no exercicio da súa representación.

No devandito expediente, no que se deberán concretar os feitos que o motivan, con intervención de Instrutor e Secretario respectivamente designados pola Dirección da Empresa e o Comité de Empresa, poderá impoñerse con carácter cautelar e por imperiosas razóns de disciplina colectiva a suspensión de emprego e soldo ao expedientado. Sempre que sexa posíbel, a Empresa non designará como Instrutor do expediente ao mando directo do traballador expedientado, a menos que así o solicite o interesado, ou que a Dirección da Empresa o considere imprescindible.

A incoación do devandito expediente comunicarase ao interesado no prazo dos tres días seguintes ao seu comezo, e con traslado do prego de cargos que se lle imputan, concedéndolle un prazo de tres días para que formalice o seu prego de descargos coa proposición de probas que se estimen oportunas.

No expediente, darase, en todo caso, audiencia ao Comité de Empresa, que emitirá o informe correspondente.

O expediente concluirase necesariamente no prazo máximo de vinte días, tras os cales impoñerase a sanción correspondente ou sobreseranse as actuacións, podendo en todo caso o expedientado recorrer en tempo e forma ante o Xulgado do Social.

En todos os casos, os prazos entenderanse referidos a días laborábeis.

i. Os Comités dos Centros de Traballo recibirán a seguinte información:

1. Trimestralmente, sobre a evolución xeral do sector económico ao que pertence a Empresa, sobre a evolución dos negocios e a situación da produción e vendas da Empresa, sobre os seus programas de produción e evolución probábel de emprego na Empresa.

2. Anualmente, coñecer e ter á súa disposición o balance, a conta de resultados e a memoria, sen prexuízo de que trimestralmente poida facilitarse un avance da devandita conta de resultados.

3. Con carácter previo á súa execución pola Empresa, sobre a reestruturación de persoal, peches totais ou parciais, definitivos ou temporais e as reducións de xornada, sobre o traslado total ou parcial das instalacións e sobre os plans de formación profesional da Empresa.

4. Igualmente informarase e consultarase con carácter previo, en caso de cambio de contratos externos nos servizos sociais: comedor, asistencia sanitaria, transporte, etc.

5. Por razón da materia de que se trata:

Sobre a implantación ou revisión de sistemas de organización do traballo e calquera das súas posibles consecuencias, estudo de tempo, establecemento de sistemas de primas ou incentivos e valoración de postos de traballo.

Sobre a fusión, absorción ou modificación do «status» xurídico da Empresa, cando iso supoña calquera incidencia que afecte ao volume de emprego.

Facilitar o modelo de contrato de traballo que habitualmente se utilice.

Sobre sancións impostas por faltas graves, moi graves e, en especial, en supostos de despedimentos.

No referente ás estatísticas sobre o índice de absentismo e as súas causas, os accidentes de traballo e enfermidades profesionais e as súas consecuencias, os índices de sinistralidade, o movemento de ingresos e cesamentos e os ascensos.

Con independencia desta información, os Comités dos Centros poderán solicitar a través dos Directores dos Complexos Industriais e do Director de Recursos Humanos en Madrid, calquera outra información que consideren conveniente aos seus fins de representación, debendo serlle facilitada pola Dirección da Empresa, a menos que por tratarse de materias reservadas, do coñecemento das cales puidesen derivarse prexuízos aos intereses xerais da Empresa, aconsellase non acceder á petición; nese caso expoñeríanse as razóns oportunas ao Comité solicitante, dentro dos oito días seguintes á data de recepción da solicitude.

En relación á información recibida polo Comité, este poderá realizar estudos que remitirá á Dirección da Empresa sen que, en ningún caso, teñan os mesmos carácter vinculante.

j. As modificacións dos organigramas de cada Centro de Traballo que afecten ao volume de postos de traballo dunha unidade orgánica, entendendo por tal a do primeiro nivel dependente dunha Dirección Xeral ou Dirección, deberá ser posta en coñecemento do Comité de Empresa e dos Delegados Sindicais legalmente recoñecidos do Centro de Traballo afectado, co fin de que emitan informe en relación coa modificación proxectada. Para que este informe poida ser elaborado con suficientes elementos de xuízo, a Dirección do Centro de Traballo respectivo comunicará á representación dos Traballadores os criterios en que se baseou para introducir a modificación e as medidas organizativas que conduzan á súa implantación. A representación dos traballadores poderá emitir informe, no prazo de trinta días naturais contados a partir da data de comunicación, no que se fagan constar os seus puntos de vista sobre a modificación proposta. Se os criterios expostos pola Dirección resultasen insuficientes, a xuízo da representación dos traballadores, estes poderán solicitar unha reunión aclaratoria, dentro do prazo fixado.

Unha vez cumpridos os trámites previstos no parágrafo anterior, a Dirección resolverá o que, ao seu xuízo, proceda, dando conta ao Comité de Empresa e aos Delegados Sindicais legalmente recoñecidos da decisión adoptada.

Aprobada pola Dirección da Empresa unha modificación de organigrama, procederá á súa implantación no prazo máximo dun ano. De non ser así, recobrará a súa vixencia, na parte non implantada, o organigrama ao que se refería aquela modificación.

k. Os Comités de Empresa serán puntualmente informados da aplicación do procedemento de designación de dispoñíbeis previstos no Art. 21 e de calquera acción de mobilidade funcional deste persoal, co fin de velar por que a designación de persoal dispoñíbel se realice conforme ao procedemento establecido, e por que non se produza discriminación nas accións de mobilidade funcional deste persoal.

l. Os Comités de Empresa dos Centros de Traballo, exercerán un labor de vixilancia sobre as seguintes materias:

Cumprimento das normas vixentes en materia laboral e de Seguridade Social, así como o respecto dos pactos, condicións ou usos de Empresa en vigor.

A calidade da docencia e da efectividade da mesma nos Centros de formación da Empresa.

As condicións de seguridade e hixiene no desenvolvemento do traballo na Empresa.

En relación con estas funcións, os Comités dos Centros de Traballo poderán designar para que asistan ás reunións do Comité de Saúde e Seguridade, a un representante seu entre o persoal do persoal, sexa ou non membro do Comité, cando no seo daquel se trate dalgún asunto que, pola súa natureza, requira a presenza de persoa especializada ou coñecedora do tema a tratar.

m. Colaborará coa Dirección da Empresa para conseguir o cumprimento de cantas medidas procuren o mantemento e o incremento da produtividade da Empresa, non supoñendo esta colaboración, en ningún momento, a renuncia dos lexítimos dereitos dos traballadores.

n. Informará sobre todas as reclamacións que se produzan en materia de clasificación profesional.

ou. Os membros dos Comités de Empresa, e estes no seu conxunto, observarán sigilo profesional, aínda logo de pertencer ao Comité de Empresa e, en especial, en todas aquelas materias sobre as que a Dirección sinala expresamente o carácter reservado.

Artigo 75. Comisión emprego e contratacións.

Créase unha Comisión paritaria sindical, da que formarán parte os sindicatos asinantes do presente Convenio Colectivo, nos Centros de Traballo de Cartagena, A Coruña, Madrid, Puertollano e Tarragona, que terá como misión a información e seguimento en materia de:

Programación ou previsión de contratación de novo persoal e do nivel de emprego.

Contratacións realizadas, velando pola aplicación da lexislación vixente en canto á natureza e modelo de contrato.

Programas de recrutamento e contratación para os supostos de interinaxe pactados, baixas de longa duración, vacacións, etc.

A devandita Comisión asumirá as funcións que en materia de seguimento e control da contratación atribúa á representación dos traballadores en cada momento a lexislación.

En materia de selección, as probas serán fixadas pola Dirección da Empresa, así como a documentación a achegar polos candidatos en cada caso. Á devandita Comisión facilitaráselle o

perfil dos postos a cubrir, as condicións que deban reunir os aspirantes, e as características das probas de selección que serán efectuadas polos correspondentes equipos especializados.

Realizada pola Dirección a preselección de candidatos, poñerase en coñecemento da Comisión para que poida participar na súa aplicación obxectiva.

Así mesmo a Dirección da Empresa comunicará á comisión, con carácter previo, os programas de accións formativas que se concerten co Instituto Nacional de Emprego.

Quedarán excluídos deste procedemento os postos directivos, os admitidos baixo a modalidade de contrato individual, os que requiran unha titulación superior e, por razóns de operatividade, os contratos de interinidade.

TÍTULO X

Infraccións e sancións

Artigo 76. Facultade disciplinaria.

Os traballadores poderán ser sancionados pola Dirección da Empresa en virtude de incumprimentos laborais, de acordo coa graduación de faltas e sancións establecidas no presente capítulo.

Artigo 77. Graduación de faltas.

As faltas cometidas polo traballador clasificaranse, segundo a súa importancia, transcendencia e intención, en leves, graves e moi graves.

Artigo 78. Faltas leves.

Consideraranse faltas leves as accións ou omisións seguintes:

- a. Ata tres faltas de puntualidade en trinta días, na asistencia ao traballo, con atraso superior a dez minutos e inferior a trinta no horario de entrada.
- b. Faltar ao traballo un día ou a un curso de seguridade na data programada sen xustificación.
- c. Non cursar en tempo oportuno o documento correspondente, cando se falte ao traballo por motivo xustifico, a non ser que se probe a imposibilidade de o ter efectuado.
- d. Non atender o público coa corrección e dilixencia debidas.
- e. Non comunicar á Dirección da Empresa a residencia e domicilio, así como os cambios nos mesmos.
- f. As discusións sobre asuntos estraños ao traballo dentro das dependencias da compañía. Se tales discusións producisen escándalo notorio, poderá considerarse falta grave ou moi grave.
- g. Pequenos descoidos na conservación do material ou ferramentas.
- h. O abandono do posto de traballo sen causa xustificada e sen notificación ao inmediato superior, aínda cando sexa por breve tempo. Se o devandito abandono implicase risco de prexuízo de consideración á Empresa ou de accidente ou constituíse un quebranto da disciplina, poderá ser considerada a falta como grave ou moi grave.

- i. Non asistir aos recoñecementos médicos anuais, ou a aqueles outros para os que se fose requirido polo Servizo Médico como consecuencia de procesos de Incapacidade Laboral Transitoria.
- j. Fumar nos lugares non expresamente autorizados, de acordo coa Lei 28/2005, salvo o previsto no Art.80 n.

Artigo 79. Faltas graves.

Consideraranse faltas graves as accións ou omisións seguintes:

- a. Máis de tres faltas inxustificadas de puntualidade na asistencia ao traballo, superiores a dez minutos e inferiores a trinta, durante un período de trinta días.
- b. Ausencia ou atrasos superiores a trinta minutos, sen causa xustificada, por dous días durante un período de trinta.
- c. Falta ao traballo dous días nun período de trinta sen xustificación.
- d. Non comunicar, coa puntualidade debida, os cambios experimentados na familia que poidan afectar á Seguridade Social, á Facenda Pública, ao Plan de Pensións ou ter calquera repercusión económica. A falta maliciosa nestes datos considerárase como falta moi grave.
- e. Entregarse a xogos, distraccións ou durmir durante a xornada de traballo. Se a falta se cometese nun posto de responsabilidade poderá cualificarse como moi grave.
- f. A simulación de enfermidade ou accidente.
- g. A desobediencia aos superiores en materia de traballo. Se implicase quebranto manifesto da disciplina, ou diso se derivase prexuízo notorio para a Empresa, poderá cualificarse como falta moi grave.
- h. Simular a presenza doutro traballador, asinar ou fichar por el.
- i. A negligencia ou desidia no traballo que afecte á boa marcha do mesmo.
- j. A imprudencia no traballo. Se implicase risco de accidente para as persoas ou as instalacións, poderá cualificarse como moi grave.
- k. Realizar, sen o oportuno permiso, traballos particulares durante a xornada, así como empregar para usos propios ferramentas ou materiais da Empresa.
- l. A embriaguez ou toxicomanía ocasional durante o traballo. Se diso se derivase perigo para as persoas ou instalacións poderá cualificarse falta moi grave.
- m. A reincidencia en faltas leves, excluída a de puntualidade, aínda que sexa de distinta natureza, dentro dos tres meses seguintes á sanción anterior.

Artigo 80. Faltas moi graves.

Consideraranse faltas moi graves as accións ou omisións seguintes:

- a. Máis de dez faltas non xustificadas de puntualidade, superior a dez minutos, cometidas nun período de seis meses ou vinte durante un ano.

- b. Faltar tres días ao traballo, durante un período de 60 días, sen causa que o xustifique.
- c. A fraude, deslealdade ou abuso de confianza nas xestións encomendadas e o furto ou roubo, tanto á Empresa como aos seus traballadores ou a calquera outra persoa dentro das dependencias da Empresa, ou durante o traballo en calquera outro lugar.
- d. Facer desaparecer, inutilizar, esnaquizar ou causar estragos en materias primas, vehículos, ferramentas, maquinaria, aparellos, instalacións, edificios, pertenzas, vestiario, documentos ou calquera outra propiedade da compañía.
- e. A condena por delitos contra a propiedade cometidos fóra da Empresa ou por calquera outra clase de feitos que puidesen implicar para esta desconfianza respecto de o seu autor e, en todo caso, a condena a penas privativas de liberdade por tempo superior a seis anos.
- f. A embriaguez habitual ou toxicomanía durante o traballo.
- g. Violar o segredo de correspondencia ou de documentos reservados ou revelar datos de reserva obrigada.
- h. Os malos tratos de palabra ou obra, abuso de autoridade ou faltas graves de respecto ou consideración aos superiores, compañeiros, subordinados e os seus familiares, así como a persoas alleas á Empresa con ocasión da actividade laboral.
- i. Causar accidente grave por negligencia ou imprudencia.
- j. Abandonar o traballo en posto de responsabilidade.
- k. A diminución voluntaria e continuada no rendemento normal do traballo.
- l. Orixinar frecuentes rifas e liortas cos compañeiros de traballo.
- m. Introducir no Centro de Traballo armas de calquera clase.
- n. Fumar ou prender lume en calquera zona dun complexo industrial non autorizada oficialmente, salvo en zonas que trala entrada en vigor da lei 28/2005 foron declaradas libres de fume, en que se aplicará o punto 78 j.
- ou. A reincidencia en falta grave, aínda que sexa de distinta natureza, sempre que se cometa dentro dos doce meses seguintes de ser sancionado pola anterior.
- p. O abuso de autoridade por parte dos superiores será sempre considerado falta moi grave. O que o sufra poderá poñelo directamente en coñecemento da Dirección ou do Comité de Empresa.
- q. Ordenar expresamente a realización de traballos ou tarefas en forma tal que implique a vulneración dos procedementos escritos con risco grave para as persoas ou as instalacións.

Artigo 81. Sancións.

As sancións que poderá impoñer a Dirección, atendendo á gravidade da falta e segundo as circunstancias que concorran en cada caso, serán as seguintes:

Por faltas leves:

Amoestación verbal.

Amoestación por escrito.

Suspensión de emprego e soldo por tempo non superior a dous días.

Por faltas graves:

Suspensión de emprego e soldo por tempo non superior a vinte días.

Por faltas moi graves:

Suspensión de emprego e soldo por tempo non superior a sesenta días.

Despedimento disciplinario, nos supostos en que a falta se cualifique en grao máximo.

Artigo 82. Procedemento.

1. A sanción de faltas requirirá a comunicación escrita e motivada ao traballador.
2. A sanción de faltas moi graves requirirá a previa instrución dun procedemento contradictorio sumario, con audiencia do traballador afectado e do Comité de Empresa, tendo este último quince días naturais para emitir informe previo á imposición da sanción.
3. Durante a substanciación do expediente disciplinario aludido no apartado anterior, a Dirección da Empresa poderá acordar a medida cautelar de suspensión de emprego.
4. A Dirección da Empresa informará ao Comité de Empresa sobre as sancións impostas por faltas graves e moi graves.
5. Cando o traballador estea afiliado a un sindicato informarase ou oír a o Delegado Sindical, nos casos e cos procedementos previstos nos puntos 2 e 4 do presente artigo.
6. Tratándose de Delegado Sindical ou Membro de Comité de Empresa / Delegado de persoal, estarase ao disposto nos artigos 73 e 74, respectivamente deste Convenio Colectivo.

Artigo 83. Prescrición.

As faltas leves prescribirán aos dez días; as graves aos vinte días, e as moi graves aos sesenta días, contados a partir da data en que a Dirección da Empresa tivo coñecemento da súa comisión, e, en todo caso, aos seis meses de haberse cometido.

TÍTULO XI

Procedementos voluntarios de solución de conflitos

Artigo 84. Procedementos de solución extraxudicial de conflitos laborais.

Con data do 29 de marzo de 1996 as representacións da Dirección do Grupo Repsol YPF e dos sindicatos maioritariamente representados nas empresas que o conforman, subscribiron acta de adhesión ao «Acordo sobre Resolución Extraxudicial de Conflitos Colectivos» (en diante, ASEC), establecendo a súa eficacia directa no Grupo Repsol YPF e en todas e cada unha das súas empresas.

En consecuencia, desde esa data o citado acordo regula o procedemento de resolución extraxudicial dos conflitos laborais que puidesen producirse nas Empresas do Grupo Repsol

YPF, sempre que respondan a un dos tipos recollidos no artigo 4.º do seu texto, e artigo 5.º do seu Regulamento de aplicación, sen prexuízo do establecido no presente Convenio sobre intervención previa da Comisión de Seguimento do Acordo Marco.

As partes asinantes do IV Acordo Marco do Grupo Repsol adhírense ao III Acordo sobre Solución Extraxudicial de Conflitos Laborais (ASEC III), segundo o previsto no seu punto 3.3.b) e sen prexuízo do disposto no punto 5.

Os conflitos laborais que se dean nun só centro de traballo, ou en varios centros de traballo radicados nunha soa Comunidade Autónoma, quedarán sometidos ao procedemento de resolución extraxudicial que se regula nos artigos restantes do presente Título, sen prexuízo do disposto no presente Convenio sobre intervención previa da Comisión de Garantía e da Comisión de Seguimento.

Quedan expresamente excluídas do procedemento de solución extraxudicial regulado neste Convenio as reclamacións económicas e de clasificación profesional que teñan un carácter individual. Estas reclamacións serán tramitadas polos interesados directamente ante as instancias legalmente previstas sen pasar pola Comisión de Garantía do convenio.

Establécense os seguintes procedementos:

Intervención das comisión de Garantía do Convenio.

Intervención da Comisión de Seguimento do Acordo Marco.

Mediación.

Arbitraje.

As solucións alcanzadas en calquera das catro instancias reguladas no presente título fornecerán eficacia xeral ou fronte a terceiros, sempre que reúnan as condicións de lexitimación establecidas nos artigos 87, 88, 89.3 e 91 do Texto Refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, e 152 e 154 da Lei de Procedemento Laboral.

Artigo 85. Procedementos.

A) Intervención previa da Comisión de Garantía.- A aplicación dos procedementos previstos no presente título para a solución extraxudicial dos conflitos laborais de ámbito non superior á empresa, requirirá a previa submisión do conflito ante a Comisión de Garantía, que redactará acta constatando se se produciu avinza ou desavinza sobre a materia obxecto do conflito.

B) Funcións de solución extraxudicial de conflitos laborais da Comisión de Seguimento do Acordo Marco.- O estudo e debate da cuestión en conflito por parte da Comisión de Seguimento do Acordo Marco, en plenario ou a través dunha subcomisión delegada para o efecto, será paso previo imprescindible para a aplicación dos mecanismos previstos nos apartados seguintes, calquera que sexa o ámbito do conflito. Os acordos alcanzados no exercicio desta función previa, terán a mesma forza de obrigar que se atribúe aos acordos en mediación e aos laudos arbitrais no presente título. Durante o período fixado para o estudo e debate da cuestión, as partes absteranse de adoptar calquera outra medida dirixida á solución do conflito, incluídos a folga e o peche patronal. O prazo para a finalización do presente procedemento será de dez días, salvo en caso de intervención previa a unha folga, en que será de setenta e dúas horas. Se transcorrido o prazo de dez días desde a interposición do conflito ante a Comisión de Seguimento do Acordo Marco, esta non se puido reunir, darase por cumprido este trámite.

C) A mediación.- O procedemento de mediación será obrigatorio cando o solicite unha das partes lexitimadas. Non obstante, a mediación será preceptiva como requisito preprocesual para a interposición dunha demanda de conflito colectivo ante a Xurisdición Laboral por calquera das partes.

Igualmente, antes da convocatoria de folga, deberá esgotarse o procedemento de mediación. Entre a solicitude de mediación e a convocatoria de folga deberán transcorrer polo menos setenta e dúas horas, sen que iso implique a ampliación dos prazos legais.

Nos supostos previstos nos artigos 40, 41, 47 e 51 do Estatuto dos Traballadores, deberá esgotarse o procedemento de mediación para resolver as discrepancias que xurdisen durante o período de consultas, se así o exixise polo menos unha das partes, sen que iso implique ampliación dos prazos legais.

A lexitimación para solicitar a mediación corresponde, unha vez esgotados os trámites previos de resolución fixados nas epígrafes A) e B), a unha ou outra parte das representadas na Comisión de Seguimento do Acordo Marco.

Será o Servizo Interconfederal de Mediación e Arbitraje (SIMA) o que actúe como mediador. Nos conflitos que afecten a un único centro de traballo ou a varios dentro da mesma comunidade autónoma e as consecuencias dos cales non fosen susceptíbeis de afectar a outros centros fóra da devandita comunidade, a petición dunha das partes poderase solicitar a mediación ante o órgano mediador da comunidade autónoma, se existir, ou ante a Dirección Xeral de Traballo da comunidade autónoma. A mediación comezará de inmediato, e non estará suxeita a regras especiais, salvo as que expresamente fixe o mediador. O prazo para a finalización do procedemento será de dez días, salvo en caso de mediación previa a unha folga, en que será de setenta e dúas horas.

En todos os casos, o procedemento de mediación terminará coa constatación dun dos seguintes resultados:

Avinza. O acordo, que se formalizará por escrito, terá a mesma eficacia que o pactado en Convenio Colectivo, dentro do ámbito de representación das partes. Unha copia do acordo presentárase á Autoridade Laboral para o seu rexistro.

Desavinza. O mediador actuante redactará acta rexistrando a ausencia de acordo e dando por cumprido o trámite.

Acordo de sometemento da cuestión a arbitraje.

Procedemento específico nos supostos de folga.

Antes da comunicación formal dunha folga, a mediación deberá producirse a solicitude dos convocantes. Estes deberán formular por escrito a súa solicitude incluíndo os obxectivos da folga, as xestións realizadas e a data prevista para o inicio da folga. Do devandito escrito, enviarase copia ao empresario.

Entre a solicitude de mediación e a comunicación formal da folga deberán transcorrer, polo menos, setenta e dúas horas desde o seu inicio, salvo que as partes, de común acordo, prorroguen o devandito prazo. O SIMA deberá, no prazo de vinte e catro horas, atender a solicitude de mediador ou mediadores, desígnalos se non o fixeron as partes e convocalas para levar a cabo a mediación. Iso non implicará a ampliación por esta causa dos prazos previstos na lexislación vixente.

Será posíbel, igualmente, a submisión voluntaria e concorde das partes ao procedemento de arbitraje.

A comparecencia á correspondente instancia mediadora é obrigatoria para ambas as partes, como consecuencia do deber de negociar implícito á natureza desta mediación. O mediador ou mediadores poderán formular propostas para a solución do conflito que deberán terse por non postas en caso de non ser aceptadas polas partes.

O escrito de comunicación formal da convocatoria de folga deberá especificar que se intentou a mediación nos prazos anteriormente indicados ou que, levada a cabo, esta se produciu sen acordo. De non se acreditar polos convocantes tal circunstancia, entenderase que a folga non está debidamente convocada.

Cando se propoña a mediación en relación coa concreción dos servizos de seguridade e mantemento, esta iniciárase a solicitude de calquera das partes se se propón dentro das vinte e catro horas seguintes á comunicación formal da folga. Este procedemento tamén terá unha duración de setenta e dúas horas.

D) A arbitraje.- Mediante o procedemento de arbitraje as partes en conflito acordan voluntariamente encomendar a un terceiro os seus diverxencias e aceptar de antemán a solución que este dite. O procedemento de arbitraje poderá promoverse sen esgotamento previo do de mediación, ou durante o seu transcurso, ou tras a súa finalización.

A lexitimación para promover o procedemento de arbitraje e para acordar a súa aplicación corresponde á Comisión de Seguimento do Acordo Marco, por acordo unánime das partes nela representadas.

A iniciación do procedemento de arbitraje comunicárase á Autoridade Laboral para efectos informativos. Unha vez iniciado o procedemento, as partes non poderán renunciar ao mesmo ata a emisión final do laudo arbitral.

A designación de árbitro recaerá, por acordo entre as partes, nun ou varios dos candidatos incluídos na lista de árbitros previamente elaborada pola propia Comisión. De non se chegar a un acordo, cada parte descartará alternativa e sucesivamente un dos nomes ata que quede un só. Se á data de iniciación do procedemento a lista non fose elaborada, a designación de árbitro farase de mutuo acordo polas partes representadas na Comisión.

No cumprimento da súa función o árbitro poderá pedir o auxilio das partes ou de expertos externos, e garantirá en todo caso os principios de audiencia e contradición.

A duración do proceso arbitral será a que establezan as partes, cun mínimo de dez días.

A arbitraje finalizará cun dos seguintes resultados:

Emisión do laudo arbitral: A resolución arbitral será vinculante e inmediatamente executiva desde a súa recepción na Comisión de Seguimento do Acordo Marco, quen a remitirá á Autoridade Laboral para o seu depósito, rexistro e publicación cando iso proceda. Só será recorribel, pola vía prevista no artigo 65.3 da Lei de Procedemento Laboral, cando o fallo incorra en incongruencia omisiva ou extensiva ou contradiga normas constitucionais ou legais.

O Laudo arbitral ten os efectos do Convenio Colectivo no ámbito de representación das partes, e exclúe calquera outro procedemento, demanda de conflito colectivo ou folga sobre a materia resolta.

Renuncia do arbitro designado ou imposibilidade acreditada de emitir laudo. En tal caso procederase a unha nova designación polo procedemento descrito no artigo anterior.

Iniciados os procedementos de mediación ou arbitraje, e durante o prazo fixado para o seu desenvolvemento, as partes absteranse de adoptar calquera outra medida dirixida á solución do conflito, incluídas medidas de presión como folga ou peche patronal.

Artigo 86. Artigo preliminar.

1. Dado o carácter automático do sistema de revisión das retribucións por aplicación do disposto no Artigo 97 modificado por Convenio de 1980 do antigo Regulamento de Réxime Interior de ex-REPESA, feito extensivo ao resto do persoal no Convenio 1976/1977, convense:

a. Para anos sucesivos, contando a partir de 2006, aplicarase, da cantidade destinada ao Convenio Colectivo, o IPC, salvo nos casos b), c) e 2.º deste Artigo, a cada nivel retributivo de xeito proporcional nos seguintes conceptos:

Soldo Base.

Paga de vinculación.

Paga de Febreiro (ex-Petrolíber).

Complemento persoal residual.

Plus Global da Quenda, no 40 por 100 da súa contía.

b. Se por disposicións legais, o Artigo 97 modificado non puidese ser aplicado automaticamente, manteranse en suspenso os efectos do citado Artigo, entrando en vigor de forma automática cando desaparezan as causas que motiven a suspensión.

c. A aplicación automática dos efectos do Artigo 97 modificado terá que ser obxecto de análise previa á mesma no Convenio Colectivo, no caso de que o exercicio económico do ano anterior resultase deficitario.

2. Para volver deixar en suspenso, por causas distintas ás anteriores, os efectos do Artigo 97 modificado, requirirase que así o estableza unha disposición legal, que expresamente o pacten a Dirección da Empresa e a representación dos traballadores, ou que anteriormente se produza un acordo entre Confederacións Sindicais, Asociacións Patronais ou, se é o caso, o Goberno, cuxa representatividade corresponde ao establecido no Real Decreto Lexislativo 1/1995, polo que se aproba o texto refundido do Estatuto dos Traballadores, como requisito necesario para darlle eficacia xeral.

3. Co fin de que poida darse cumprimento a canto queda exposto no presente Artigo, a Comisión Negociadora dos futuros Convenios Colectivos constituirase coa suficiente antelación para que poida celebrar a primeira reunión antes do día 31 de decembro de cada ano.

4. Ambas as partes expresamente acordan deixar en suspenso os efectos do Artigo 97 modificado nos anos 2006, 2007, e 2008.

Disposición adicional primeira. Acordo Marco.

As partes asinantes deste VII Convenio Colectivo de Repsol Petróleo S.A. con vixencia para os anos 2006, 2007 e 2008, expresamente declaran que forma parte integrante do mesmo o IV

Acordo Marco do Grupo Repsol YPF, asinado á súa vez con data do 18 de setembro de 2006 entre a Dirección do devandito Grupo e as Organizacións Sindicais máis representativas no mesmo. Todo iso coa natureza, ámbito e vixencia que no texto do IV Acordo Marco se establecen.

Disposición adicional segunda. Comités de Seguridade e Saúde Laboral de Madrid.

Dadas as especiais características do centro de traballo de Madrid, acórdase considerar os edificios máis importantes como centros de traballo únicos, comprendendo á totalidade de traballadores das distintas empresas do Grupo neles situados, para efectos da designación dos Delegados de Prevención e da constitución dos Comités de Seguridade e Saúde, substituindo aos que puidesen existir nas distintas Empresas.

De tal forma e conforme ao establecido no artigo 35.4 da Lei 31/1995, do 8 de novembro de Prevención de Riscos Laborais, acórdase constituír catro comités únicos de Seguridade e Saúde. Os Delegados de Prevención que os compoñan serán nomeados entre os representantes dos traballadores das empresas situadas en cada edificio, por elección directa dos traballadores que presten servizo en cada un deles. O procedemento será similar ao establecido no Estatuto dos Traballadores para a elección ao Comité de Empresa, polo sistema de listas pechadas. O número de membros en función do número de traballadores será o seguinte:

P.º de la Castellana n.º 278-280: 5 Delegados de Prevención.

Centro de Tecnoloxía: 3 Delegados de Prevención.

Tres Cantos: 3 Delegados de Prevención.

Avenida de Burgos, 18: 3 Delegados de Prevención.

Ourense, 34: 3 Delegados de Prevención.

Albasanz, 16: 3 Delegados de Prevención.

Disposición adicional terceira. Complemento IT.

En relación co artigo 53 do Convenio Colectivo acórdase:

- a. Conxelar a súa aplicación durante a vixencia do Convenio Colectivo aos niveis 4 e 5.
- b. Incluír o seu absentismo para o cálculo do índice.
- c. Non incluír o absentismo do persoal que cause baixa por IT ou invalidez provisional ao abeiro do Plan de Baixas de Persoal con Capacidade Diminuída, computándose o período para estes efectos, desde o primeiro momento da baixa por IT.

Disposición adicional cuarta. Plan de Pensións.

En cumprimento e aplicación do disposto no IV Acordo Marco, fíxase en seis meses a antigüidade efectiva ou recoñecida necesaria para acceder á condición de partícipe no Plan de Pensións de Repsol Petróleo. A devandita modificación entrará en vigor a partir do 1.1.2003.

Con respecto aos partícipes para os que o promotor, de conformidade co disposto nas especificacións do plan, realice unha achega do 3,5% sobre os seus salarios computábeis para efectos de contribución, a suspensión de achegas non terá lugar ata o cumprimento dos 65 anos de idade.

Os traballadores de Repsol Petróleo que se rexen polo convenio de Hostalaría de Ciudad Real (Centro Puertollano) e convenio de Persoal Sanitario da provincia de Murcia (centro Cartagena) serán dados de alta no Plan de Pensións de Repsol Petróleo con efecto retroactivo ao 1.1.2006 se así o solicitan no prazo de trinta días desde o asinamento do convenio. A porcentaxe de achega será a que corresponda segundo a súa antigüidade recoñecida.

A Comisión Técnica fará un estudo a fin de comprobar a incidencia da política de Novos Profesionais no custo das prestacións de risco no Plan de Pensións de Repsol Petróleo S.A.

Disposición adicional quinta.

Como addendum ao momento 3 do Acta da Comisión Mixta de Estudo do Tratamento das Xornadas Flexíbeis de data 26 de abril de 1995, tamén percibirán o Plus de Xornada Flexíbel a quendas aqueles integrantes dos equipos de traballo definidos nos cuadrantes da parada, aínda que non sexan homoxéneos en número os integrantes da quenda de día cos da quenda de noite, sempre que:

O traballo estea programado a 24 horas.

Exixa substitución entre o equipo de traballo.

Os integrantes do equipo teñan alternancia de xornada día / noite no programa de parada correspondente, sempre que isto sexa posíbel pola súa duración; se non fose posíbel, non será necesario este requisito de alternancia.

No caso de incumprimento dos prazos de preaviso establecidos para a comunicación aos interesados, estes percibirán o plus de flexibilidade horaria cun recargo do 25% sobre o valor base, durante un período de tempo similar aos días de atraso nos prazos establecidos de preaviso.

Disposición adicional sexta.

Persoal excluído de convenio non directivo. Retorno ao ámbito de aplicación do Convenio Colectivo:

A reincorporación ao ámbito de aplicación do convenio colectivo por parte do persoal excluído non directivo (ou que proviñese da devandita situación, nese caso rexerese polo previsto no seu contrato) producirase sen mingua da retribución fixa do traballador, mediante a asignación no grupo e nivel de convenio cuxo salario base ou salario asignado sumado ao plus de antigüidade resultante de manter o seu cómputo durante todo o período de permanencia como excluído de convenio e ao resto de conceptos retributivos de convenio que lle sexan aplicábeis, estea máis próximo por defecto á retribución fixa de excluído de convenio.

O grupo e nivel de convenio resultante da equiparación non poderán ser inferiores aos do momento da exclusión, ou aos resultantes da aplicación do correspondente convenio colectivo, se é o caso. Caso de existir compromisos anteriores máis beneficiosos para o traballador, estudarase de forma individual para adaptalo a este acordo con respecto ás melloras contempladas no devandito compromiso.

A diferenza que houberse entre a retribución de convenio mencionada e a retribución fixa na situación de excluído de convenio, de ser esta positiva, computarase nun complemento salarial denominado «Complemento de retorno» que se actualizará á mesma taxa que varíe o convenio colectivo correspondente. Este «Complemento de retorno» formará parte do salario computábel para efectos de achega ao Plan de Pensións.

Formulado o retorno, se algún traballador que á data de creación do correspondente Plan de Pensións ostentase as condicións de excluído de convenio e partícipe, vise minguada a achega da empresa ao devandito Plan, procederíase á súa regularización mediante a creación dun novo concepto retributivo o importe do cal recollese a citada mingua, actualizábel á mesma taxa de variación do convenio. O devandito concepto non formaría parte do salario computábel para efectos de achega ao Plan de Pensións. Se as achegas obrigatorias totais sumadas a este último concepto fosen superiores ao límite máximo de achega anual establecido en cada momento nas especificacións do Plan, en novo concepto reducirase na contía precisa para non superar o devandito límite.

Disposición transitoria primeira. Descansos e vacacións acumuladas.

Para as vacacións e descansos pendentes de disfrute que excedan sobre o previsto no Art. 35, o presente Convenio establécense as seguintes normas:

Nos casos de xubilación parcial e xubilación será obrigatorio, antes de pasar a esta situación, o disfrutar a totalidade de días acumulados. Chegada a data de causar baixa sen que estes se disfrutasen, dado que corresponden a anos anteriores, o interesado perderá todo dereito sobre os mesmos, non abonándose na liquidación cantidade ningunha por este concepto.

Exceptúanse desta regra os días de vacacións que o traballador non poida disfrutar, por estar en IT nun proceso de longa enfermidade no período inmediatamente anterior á baixa. Igualmente se exceptúan, no caso de persoal a quenda, aqueles que non poida disfrutar por non existir posibilidades internas de substitución.

En todos os supostos darase opción á programación de vacacións de mutuo acordo entre traballador e Dirección e, de non se lograr este, a Dirección ofrecerá dúas posíbeis datas de disfrute ao traballador. De rexeitar este as ofertas, perderá os días de vacacións adicionais sinalados e restaránselle do seu saldo de vacacións pendentes.

Disposición transitoria segunda. Beneficios sociais Ex-Petrolíber.

1. Ao persoal que se rexía polas condicións Ex-Petrolíber e que posuía a condición de fixo de persoal ao 27.9.84 seranlle de aplicación, a título persoal, os beneficios sociais regulados nos seguintes artigos do I Convenio colectivo de Repsol Petróleo, S.A. para 1990-1991:

Artigo 83, Complemento de Protección familiar, cambiando as contías a 64,65 euros brutos mensuais por esposa e 10,41 euros brutos mensuais por fillo menor de 18 anos.

Artigo 85, Axuda para Vacacións, percibíndose por cada traballador, mediante a aplicación do seguinte cadro:

	Titular	Esposa	Fillos e outros benef.
Xullo-Agosto	270,14	216,12	108,08
Xuñ-Set-Dec.	324,17	259,34	129,70
Dec-Mai/Out-Nov.	445,77	356,62	178,33

Artigo 87, Axuda ao estudo, cos seguintes importes por curso académico:

Ensino	Importe anual máximo
Educación Infantil (a partir dos tres anos)	139,85
Educación Primaria	239,73
Educación Secundaria e FPI	429,45
Bacharelato e FPII	489,38
Ensino Superior (1)	539,31

Cando o estudante realice os seus estudos universitarios superiores permanentemente fóra do lugar da súa residencia familiar a axuda normal de 539,31 euros será complementada con outra de 459,44 euros brutos para gastos de aloxamento, o que totaliza o importe de 896,03 euros brutos.

Artigo 88, Axuda médico-farmacéutica, sanatorial e cirúrxica, percibíndose a contía de 62,45 euros por beneficiario.

Artigo 93, Regulamento de Realizacións Sociais.

Ao persoal que se rexía polas condicións Ex-Petrolíber e que posuía a condición de fixo de persoal ao 27.9.84, non lle é de aplicación o título VII (Beneficios Sociais) do presente Convenio Colectivo, agás os artigos 52 (Idade de Xubilación), 53 (Grupo de Empresa), 54 (Seguro), 55 (Axuda por fillos Diminuídos Físicos e Mentais), 56 (Empréstitos), 61 (Participación dos Traballadores nos Custos dos Beneficios Sociais).

2. O persoal que se rexe pola condicións Ex-Petrolíber e que posúe a condición de fixo de persoal ao 27.9.84 posibilitaráselle a adhesión a unha póliza especial de Sanitas para empregados do Grupo, a prima da cal correrá por conta íntegra do traballador.

3. Permanecen vixentes os artigos 86 (Comedor) e 90 (Transporte) do repetido I Convenio Colectivo de Repsol Petróleo, S.A, sendo as cuestións neles reguladas materia de negociación a nivel de centro de traballo.

Disposición transitoria terceira. Homologación Ex-Petrolíber.

No III Convenio Colectivo con vixencia para os anos 1994, 1995 e 1996 realizouse a homologación ás condicións xerais do persoal que se rexía polas condicións Ex-Petrolíber á vez que era integrado no novo sistema de clasificación profesional. Froito da devandita homologación, que se contiña en detalle na Disposición Transitoria Quinta do citado III Convenio Colectivo, consérvanse para este colectivo as seguintes particularidades:

A. Nova paga de Febreiro.- As diferenzas que, no momento da homologación, existiron entre a retribución de orixe e a retribución fixa de destino, pasaron a formar a nova paga de febreiro, cun valores individuais que aparecían sinalados no acta do acordo de homologación de data 21.11.94.

Este concepto retributivo mantense como condición máis beneficiosa a título persoal, ten idéntico tratamento ao soldo base para todos os efectos, incluído o servir de base para o cálculo da achega ao Plan de Pensións e percíbese dividido en doce mensualidades.

En caso de ascenso ou cambio de nivel ou subnivel deixará de percibirse a paga de febreiro no valor inicial individual (cos incrementos anuais correspondentes) e pasará a percibirse conforme á táboa do Anexo 4, na que aparecen xa os valores a 1999 da paga de febreiro utilizábeis en cada nivel e subnivel salarial en caso de cambio dos mesmos.

A sinalada táboa actualizarase no futuro, igualmente con idénticos criterios que o soldo base.

B. Quendas.- O persoal suxeito ao réxime de xornada a quendas, percibirá o plus global da quenda regulada no artigo 42 deste Convenio Colectivo.

As persoas homologadas no seu día no nivel de destino 4 ou 5 do colectivo xeral, de estar a quendas, percibirán o plus global da quenda do nivel 6B.

C. Nocturnidade e Horas Extras.- Aplicaranse con carácter xeral os artigos 45 e 47 deste Convenio Colectivo sobre plus de Nocturnidade e Horas Extraordinarias.

Ao persoal que ao 21 de novembro de 1994 se rexía polas condicións Ex-Petrolíber manteránselle, como condicións máis beneficiosas a título persoal, os valores resultantes da aplicación dos artigos 65 e 67 e dos Anexos 5.a. e 5.b. do II Convenio Colectivo de Repsol Petróleo, S.A. nos que aparecen os valores das horas nocturnas e extras do persoal a xornada normal e a xornada de quenda e que se achegaban a devandita acta como anexos 5.a. e 5.b. nos seus contías vixentes a 31.12.93.

Estes valores permanecerán conxelados e inalterábeis no tempo, aínda que continuará variando a súa aplicación individual polo efecto do cumprimento de trienios e vinculacións.

No momento en que a un traballador lle resulten valores superiores de nocturnidade e horas extras por aplicación dos artigos 45 e 47 xerais, que pola aplicación das táboas dos anexos 5.a. e 5.b., pasará a rexerse polas normas xerais con carácter definitivo.

D. Inaplicación artigo 46.- Ao persoal que ao 21.11.94 se rexía polas condicións Ex-Petrolíber, non lle será de aplicación o regulado no artigo 46 deste Convenio Colectivo, relativo á compensación para o persoal clasificado nos niveis 4, 5, 6, 7 e 8 excluídos do réxime de horas extraordinarias.

E. Complemento Incapacidade Temporal.- Aos traballadores que ao 21.11.94 lles era de aplicación o artigo 69 do II Convenio Colectivo de Repsol Petróleo, S.A. sobre Complemento das prestacións económicas en incapacidade temporal, continuaráselles aplicando no futuro como condición máis beneficiosa a título persoal.

F. Vacacións.- Como condición máis beneficiosa a título persoal das persoas que ao 21.11.94 rexíanse polas condicións Ex-Petrolíber seralles de aplicación o establecido na segunda parte do artigo 43 sobre vacacións do II Convenio Colectivo de Repsol Petróleo, S.A. con vixencia para os anos 1992 e 1993.

G. Seguridade Social.- Continuarán vixentes os actuais encadramentos nos Grupos de Tarifa de cotización á Seguridade Social, procedentes da situación vixente a 5 de maio de 1988 e non se verán afectados pola homologación regulada nos anteriores puntos.

H. Tratamento Económico D.C.P.- Como aclaración ao establecido no artigo 25 deste Convenio Colectivo, sobre definición, ámbito de aplicación e tratamento económico das DCP, para o persoal que, ao 21.11.94, se viña rexendo polas condicións Ex-Petrolíber, para efectos de desenvolvementos profesionais mediante DCP e para evitar situacións contraditorias resultantes da homologación, os niveis ou subniveis asignados ás DCP que impliquen mobilidade a postos de Grupo Profesional con nivel básico superior ao de orixe, consideraranse, para todos os

efectos, niveis intermedios a conta do nivel final que alcanzará cando ocupe o posto ao que se dirixe a DCP, de forma que entre o nivel inicial do participante na DCP e o nivel final exista un nivel completo.

I. Observación Xeral.- Ao persoal que ingrese no centro de traballo da Coruña a partir do 21.11.94, seralle de aplicación o contido íntegro deste Convenio Colectivo, incluído o título VI sobre réxime económico.

Ás persoas que, á data de 21.11.94, se rexían polas condicións Ex-Petrolíber, aplicaráselles igualmente leste, no que respecta ao título VI sobre réxime económico, aplicaráselles todo o que non se opoña ao contido desta Disposición Transitoria.

Disposición transitoria cuarta. Complemento de Antigüidade.

Aos traballadores en alta ao 30 de setembro de 1994 manteráselles, como condición máis beneficiosa a título persoal, a aplicación do establecido no II Convenio Colectivo de Repsol Petróleo, S.A. con vixencia para os anos 1992 e 1993 respecto ao Complemento persoal por antigüidade, coas dúas seguintes fórmulas segundo o colectivo de procedencia:

Todo o persoal agás o que se rexía polas condicións Ex-Petrolíber: continuará percibindo trienios indefinidos polo importe anual bruto de 506,14 euros brutos por trienio (divididas en 14 pagas: 12 pagas mensuais e dúas extraordinarias a percibir nos meses de xuño e novembro).

Unicamente o persoal que se rexía polas condicións Ex-Petrolíber: continuará percibindo trienios indefinidos e premios de vinculación por quinquenios indefinidos, estes últimos a partir dos quince anos de traballo na Empresa, polo importe anual bruto de 608,41 euros brutos por trienio ou por premio de vinculación (divididas en 14 pagas: 12 pagas mensuais e dúas extraordinarias a percibir nos meses de xuño e novembro).

A aplicación como condición máis beneficiosa a título persoal do réxime contido nesta disposición transitoria, é incompatíbel coa percepción do complemento salarial persoal de antigüidade regulado no artigo 42 deste Convenio Colectivo.

Disposición transitoria quinta. Axuda Sanitaria.

Como excepción ao establecido no artigo 60 e en substitución do réxime de axuda sanitaria establecido no mesmo, ao persoal dos Centros de Traballo de Madrid e Tarragona en alta ao 30 de setembro de 1994 e ao persoal da Coruña con data de ingreso entre o 27 de setembro de 1984 e o 30 de setembro de 1994, aplicaráselle como condición máis beneficiosa a título persoal, o réxime de asistencia sanitaria do que gozaba conforme ao artigo 78 do II Convenio Colectivo de Repsol Petróleo, S.A. con vixencia para os anos 1992 e 1993, o contido do cal se reproduce:

As variacións que puidesen experimentar as cotas das Sociedades Médicas prestatarias do servizo serán repercutidas nas achegas do persoal 1/3 do seu importe, e nas achegas da Empresa 2/3 restantes.

No caso de que por acordo da representación dos traballadores deses Centros de Traballo e a Dirección da Empresa se cambiase a Compañía que presta os servizos, o exceso de custo da cota por beneficiario e mes sobre 4,24 euros brutos sería a cargo do traballador e da Empresa na proporción indicada no parágrafo anterior.

A participación no custo dos traballadores da Coruña aos que se aplique este réxime, será igual á dos traballadores do Centro de Madrid.

Disposición transitoria sexta. Beneficios Sociais Xubilados.

Os traballadores xubilados con anterioridade ao 3.11.88, con excepción dos que se rexían polas condicións Ex-Petrolíber e ostentaban a condición de fixo de persoal antes do 27-9-84, conservarán a título exclusivamente persoal, o subsidio de viúvas de xubilados fixado na contía 709,19 euros brutos.

Disposición transitoria sétima. Xornada Intensiva.

Sen que iso supoña unha prolongación dos períodos de xornada intensiva, establecidos no punto c) do Art. 33 deste Convenio Colectivo, en cada Centro de Traballo poderá acordarse entre a Dirección e a Representación dos Traballadores o trasladar o sinalamento de días de disfrute de devandita xornada, da súa actual situación, aos períodos de Nadal e Semana Santa.

Disposición transitoria oitava. Emprego.

En aplicación do previsto no IV Acordo Marco relativo á Garantía de Estabilidade no Emprego e con suxeición á lexislación vixente en materia laboral o establecemento dun Plan que permita o acceso á Xubilación Parcial á idade de 60 anos, de todos os traballadores da Sociedade de acordo coas seguintes condicións:

Persoal afectado.- Poderase acoller ao presente plan todo o persoal ao que lle é de aplicación o Acordo Marco, unha vez alcanzada a idade de 60 anos, sempre que reúna as condicións legais para acceder á xubilación parcial. Para tales efectos, teranse en conta as bonificacións ou anticipacións de idade que, se é o caso, correspondan, sempre que legalmente mantéñase a aplicabilidade destes beneficios.

Vixencia.- O Plan entrará en vigor no momento do seu asinamento estendendo a súa vixencia ata o 31 de decembro de 2008.

Incorporación ao plan.- O traballador que, cumprindo os requisitos anteriores, desexe acollerse á xubilación parcial, deberá comunicalo á Dirección da Empresa cunha antelación de tres meses.

O traballador entrará en situación de xubilación parcial ao cumprir os 60 ou máis anos de idade.

A partir dese momento, o seu contrato experimentará unha transformación, pasando a ser un contrato a tempo parcial con prestación do 15% da xornada anual pactada ata que chegue á idade de 65 anos. En consecuencia, á idade de 65 anos extinguíranse todos os dereitos que traían a súa causa na relación laboral que unía ao traballador coa súa empresa.

Condicións a garantir.- Durante a situación de Xubilación Parcial o traballador recibirá as seguintes percepcións:

Pensión de xubilación parcial por parte do INSS, consistente no 85 % da base reguladora, calculada seguindo o mesmo proceso e sistema que o que se debe aplicar para o cálculo da xubilación ordinaria.

Salario correspondente ao contrato de traballo a tempo parcial, consistente no 15% do salario bruto anual.

Se a suma da pensión bruta de xubilación parcial e o salario bruto do contrato a tempo parcial fose inferior ao 87% das percepcións salariais brutas que lle corresponderían ao traballador de manter o seu contrato de traballo con prestación a xornada completa, a Empresa aboará un complemento que permita alcanzar a devandita porcentaxe. Para estes efectos, consideraranse percepcións salariais brutas os conceptos retributivos devengados polo traballador no mes inmediatamente anterior á data da baixa, calculados na mesma proporción teórica anual que lle

correspondeu de estar en activo. Para estes efectos, consideraranse excluídos os conceptos que retribúan prolongación ou exceso de xornada (a título simplemente enunciativo: horas extraordinarias, compensación prolongación xornada, plus de cobertura, etc.) e subvención comida.

A base sobre a que se establece o complemento do 87% do total das percepcións salariais brutas do traballador revalorizarase na mesma porcentaxe en que se incrementen as retribucións do Convenio Colectivo que lle sexa aplicábel.

Igualmente manterán, se é o caso, o seguro ou a axuda por asistencia sanitaria, as achegas ao plan de pensións, e os beneficios sociais contemplados nos seus respectivos Convenios Colectivos, na mesma medida que se estivesen contratados a tempo completo.

O citado complemento de empresa extinguirase:

Cando o traballador afectado cumpra a idade de 64 anos, se se incorporou ao plan desde a situación de suspensión temporal de contrato de traballo (suposto só posíbel para traballadores acollidos ao anterior Acordo de 17.03.03).

Cando o traballador afectado cumpra a idade de 65 anos, se se incorporou ao plan con 60 ou máis anos de idade.

Ao obter a Xubilación ordinaria ou transcorridos cinco anos como máximo desde que o traballador accedeu á Xubilación Parcial, se o fixo con anterioridade ao cumprimento dos 60 anos de idade.

En caso de falecemento do traballador. Neste suposto, a Dirección da Empresa deberá comunicalo á Comisión de Seguimento do IV Acordo Marco.

Por declararse ao traballador, con posterioridade ao recoñecemento do complemento, afecto dunha Incapacidade Permanente Total, Absoluta ou Gran Invalidez

Polo comezo dunha actividade remunerada por conta propia ou allea.

Por calquera outra causa que dea lugar á rescisión do contrato a tempo parcial celebrado coa empresa.

Outras condicións.- O Plan de Xubilación Parcial aquí descrito estará supeditado ao mantemento da actual regulación legal nesta materia, así como do sistema retributivo en vigor (xubilación parcial con subscrición de contrato de substitución). De se produciren variacións que supoñan modificacións das obrigas para Repsol YPF, as partes deberán proceder á renegociación no seu conxunto do Plan aquí recollido.

Se o contrato de substitución non fose posíbel realizalo porque organizativamente non fose precisa a contratación do exterior, a empresa comprométese a comunicalo á representación sindical e a analizar conxuntamente as posíbeis alternativas, de acordo cos mecanismos establecidos no convenio colectivo de aplicación e con criterios de equidade.

Contratos de substitución.- Os contratos de substitución que se orixinen con motivo das xubilacións parciais que se produzan pola execución do presente Plan rexeranse polas seguintes condicións:

Celebraranse a tempo completo (100% da xornada) e terán a consideración xurídica de por tempo indefinido.

Para os efectos do previsto no artigo 22.3 do Estatuto dos Traballadores, nos contratos de substitución establécense as seguintes equivalencias de grupo profesional:

Oficial cualificado con Técnico axudante, Mando Intermedio e Técnico Medio.

Técnicos Axudantes con Mandos Intermedios e Técnicos Medios.

Mando Intermedio con Técnico Medio.

Técnico Medio con Técnico Superior.

Disposición transitoria novena.

Disfrute de descansos pendentes a 31.12.2005. As persoas con saldos de horas pendentes de descansar xeradas con anterioridade á entrada en vigor do presente convenio, planificarán os descansos correspondentes de conformidade cos criterios establecidos no mesmo, respectándose en todo caso a planificación realizada dos descansos xerados durante o ano en curso.

Os saldos procedentes de actividades de reparación de sinistros poderán poñerse a cero con compensación a metálico en calquera momento, previa solicitude do traballador interesado.

Disposición transitoria décima.

Durante a vixencia do VII convenio, constituirase unha comisión formada pola representación empresarial e os sindicatos asinantes do presente convenio, que fixe as condicións de integración dos traballadores de Hostalaría de Puertollano no ámbito de aplicación do convenio, baixo o principio de neutralidade económica.

Disposición transitoria undécima.

Durante a vixencia do VII convenio redactarase unha norma reguladora de condicións de desprazamento a oleodutos e apoio a outros centros.

Disposición transitoria duodécima.

Durante a vixencia do VII convenio crearase en cada centro unha comisión formada pola representación empresarial e os sindicatos asinantes do presente convenio, encargada do seguimento do plan de redución de descansos acumulados e da correcta aplicación das xornadas flexíbeis e do retén. Recibirá información cada dous meses.

Disposición transitoria décimo terceira.

Durante a vixencia do VII convenio colectivo crearase no seo da Comisión de Garantía unha comisión específica para a adaptación da Axuda Escolar e bolsas aos novos plans de ensino.

ANEXO 1

	Soldo base (art. 38) Euros/paga 12 pagas/año	Compensación beneficios (art. 40) Euros brutos/año	Gratificaciones extraordinarias (art. 39) Euros brutos/año	Paga de vinculación (art. 41) Euros brutos/año	Total anual bruto
1	4.605,70	6.447,98	9.211,39	803,35	71.731,09
2	4.106,26	5.748,76	8.212,51	803,35	64.039,74
3	3.577,08	5.007,91	7.154,16	803,35	55.890,35
4C	3.522,32	4.931,26	7.044,65	803,35	55.047,12
4B	3.338,84	4.674,37	6.677,68	803,35	52.221,50
4A	3.173,75	4.443,25	6.347,51	803,35	49.679,14
5B	3.038,20	4.253,48	6.076,41	803,35	47.591,69
5A	2.932,43	4.105,41	5.864,88	803,35	45.962,84
6B	2.693,60	3.771,04	5.387,20	803,35	42.284,81
6A	2.559,25	3.582,94	5.118,49	803,35	40.215,73
7B	2.423,32	3.392,64	4.846,64	803,35	38.122,44
7A	2.327,43	3.258,41	4.654,87	803,35	36.645,81
8B	2.220,64	3.108,91	4.441,29	803,35	35.001,26
8A	2.129,52	2.981,33	4.259,04	803,35	33.598,02
9B	2.028,19	2.839,48	4.056,40	803,35	32.037,53
9A	1.954,75	2.736,64	3.909,49	803,35	30.906,45
10B	1.877,28	2.628,19	3.754,57	803,35	29.713,51
10A	1.807,76	2.530,88	3.615,54	803,35	28.642,92
11B	1.748,73	2.448,22	3.497,47	803,35	27.733,84
11A	1.686,50	2.361,08	3.372,98	803,35	26.775,39
12B	1.645,87	2.304,21	3.291,74	803,35	26.149,74
12A	1.583,30	2.216,62	3.166,59	803,35	25.186,10
13B	1.543,19	2.160,47	3.086,38	803,35	24.568,51
13A	1.484,73	2.078,62	2.969,45	803,35	23.668,15
		0,00			
14	1.163,51	1.628,92	2.327,02	803,35	18.721,41
15	1.103,86	1.545,41	2.207,73	803,35	17.802,86

Os valores desta táboa están fixados para o ano 2006 mediante a aplicación dos acordos contidos no VII Convenio Colectivo (2006, 2007 e 2008).

ANEXO 2

Nivel	Plus global da quenda (art. 44)	
	Euros/paga	Bruto ano
6B	381,26	4.575,17
6A	374,84	4.498,11
7B	368,25	4.418,95
7A	363,66	4.363,96
8B	357,93	4.295,16
8A	353,48	4.241,77
9B	348,57	4.182,83
9A	344,96	4.139,55
10B	341,18	4.094,18
10A	337,80	4.053,61
11B	334,94	4.019,33
11A	331,91	3.982,96
12B	329,94	3.959,29
12A	326,90	3.922,79
13B	324,29	3.891,47
13A	322,09	3.865,09
14	295,61	3.547,34
15	290,36	3.484,33

Os valores desta táboa están fixados para o ano 2006 mediante a aplicación dos acordos contidos no VII Convenio Colectivo (2006, 2007 e 2008).

ANEXO 3 Horas extraordinarias art. 47

Nivel	Hora base	Hora extra + 100 %
6B	13,83	27,66
6A	12,98	25,95

7B	11,91	23,82
7A	11,37	22,75
8B	10,39	20,78
8A	9,92	19,83
9B	9,12	18,25
9A	8,81	17,61
10B	7,83	15,66
10A	7,45	14,90
11B	7,01	14,02
11A	6,74	13,48
12B	6,27	12,54
12A	6,03	12,06
13B	5,54	11,08
13A	5,29	10,58
14	4,17	8,34
15	3,60	7,19

Nota:

A cada traballador incrementaráselle os citados valores, por cada quinquenio de antigüidade na Empresa, das seguintes cantidades:

0,17 €por cada quinquenio de antigüidade na hora base.

0,29 €por cada quinquenio no valor hora extra.

Excepcionalmente e como condición máis beneficiosa a título persoal, ao persoal en alta ao 30.09.1994, en lugar dos citados incrementos por quinquenio aplicaráselle incrementos por cada trienio de antigüidade cumprido na Empresa nas seguintes cantidades.

0,08 €por cada trienio de antigüidade na hora base.

0,14 €por cada trienio no valor hora extra.

ANEXO 4 Paga de febreiro para efectos de futuros cambios de nivel o subnivel

Nivel	Euros brutos/ano
4C	596,79
4B	779,87

4A	1.064,98
5B	910,57
5A	220,97
6B	1.346,99
6A	899,42
7B	1.641,98
7A	1.320,42
8B	1.116,01
8A	1.008,86
9B	865,51
9A	1.178,25
10B	314,59
10A	446,03
11B	715,41
11A	354,64

ANEXO 5 Plus flexibilidade horaria

Nivel Hora normal Sáb. Dom. Festivo

6B	17,29	20,76
6A	16,22	19,47
7B	14,88	17,86
7A	14,21	17,06
8B	12,98	15,60
8A	12,40	14,89
9B	11,39	13,67
9A	11,01	13,21
10B	9,79	11,73
10A	9,32	11,19
11B	8,76	10,49
11A	8,43	10,12
12B	7,83	9,40
12A	7,54	9,04

13B	6,95	8,32
13A	6,62	7,93
14	5,21	6,25
15	4,49	5,38

ANEXO 6

Política de formación

Considérase que un dos obxectivos prioritarios da política de recursos humanos do Grupo é a formación do persoal para conseguir a súa adecuación aos cambios organizativos e tecnolóxicos, á vez que potenciar as posibilidades de desenvolvemento profesional.

A formación constitúe nas empresas do Grupo Repsol un dos eixes estratéxicos en materia de recursos humanos.

Por iso, potenciarase a formación para posibilitar:

- a. Un mellor desempeño do posto de traballo.
- b. A adecuación e/ou actualización dos recursos humanos aos cambios organizativos e tecnolóxicos, cunha atención especial na asimilación das novas tecnoloxías.
- c. O desenvolvemento dun adecuado estilo de dirección.
- d. A ampliación de posibilidades de desenvolvemento profesional.
- e. A integración de todos os empregados nos obxectivos da Empresa.
- f. A elevación, se é o caso, do nivel profesional, especialmente, do persoal de menor cualificación.

En consecuencia, os empregados realizarán a formación necesaria para a permanente actualización profesional (entendéndose por formación toda actividade que ten por obxecto a transmisión e adquisición de coñecementos, habilidades, destrezas e experiencias).

A formación para o mellor desempeño das funcións asignadas considérase parte integrante da carga de traballo, polo que se desenvolverá, preferentemente, dentro da xornada laboral, compensándose, en caso contrario, na forma en que se acorde.

A Dirección da Empresa elaborará os plans de formación, tendo en conta, entre outras cuestións, a definición das necesidades actuais dos postos de traballo, análise das capacidades dos traballadores, as expectativas de evolución dos postos e funcións e os plans estratéxicos da Empresa. Teranse en conta, así mesmo, as achegas dos representantes dos traballadores, de acordo ao previsto, neste convenio a través da Comisión de Formación á que se alude no seguinte artigo. Nestes plans expoñeranse as liñas de desenvolvemento e obxectivos da formación.

A xestión da formación é responsabilidade da Dirección.

A Dirección da Empresa poderá desenvolver accións de formación de carácter xeral nas que poderán participar todos os traballadores que o soliciten e teñan unha necesidade de formación validada neses temas. Estas accións desenvolveríanse, sempre que sexa posíbel, dentro da xornada laboral. Cando resulte oportuno, planificaranse programas de formación que poidan ter recoñecemento oficial e/ou recoñecemento interno. O desenvolvemento destas accións quedará supeditado á consecución das correspondentes subvencións.

Toda a formación desenvolvida na empresa rexistrarase nos expedientes persoais dos traballadores a fin de que teña recoñecemento a nivel do Grupo. Poderase crear un modelo de certificado para os participantes nas accións formativas ou utilizarase o establecido para as accións financiadas pola Fundación Tripartita de Formación Continua.

Cando resulte conveniente para o seu desenvolvemento profesional, suxeito á dispoñibilidade orzamentaria e posibilidades organizativas, o persoal cedido poderá participar en accións formativas específicas dentro do plan de formación da empresa de orixe.

Garántese a participación sindical nos plans de formación da empresa, a través das Comisións de Formación.

No relativo ao Plan de Formación, esta participación exercerase pola representación sindical a través da Comisión de Formación do Convenio, que estará composta por dous membros por cada sindicato asinante do presente convenio. As súas funcións serán as seguintes:

Coñecer e informar previamente á súa posta en práctica, e en todo caso dentro do primeiro trimestre de cada ano, sobre os criterios, orientacións e contidos xenéricos do Plan, así como o orzamento destinado a tal fin.

Propoñer á Dirección programas e/ou accións concretas de formación.

Analizar a información do seguimento e avaliación do seu desenvolvemento e propoñer liñas de mellora.

Ser informada da execución do Plan de Formación, con periodicidade trimestral.

Ser informada das solicitudes de permisos individuais de formación realizadas, así como das resolucións adoptadas pola Dirección respecto das mesmas.

Tamén será función da Comisión de Formación dirimir as posíbeis discrepancias a que dea lugar o proceso de participación no ámbito da empresa.

O persoal dispoñíbel incorporarase co resto do persoal que conforma o persoal da Empresa, aos plans de formación que esta desenvolva, nas mesmas condicións e cos mesmos requisitos establecidos para acceder ás accións formativas, que se lles exixa a aqueles.

Ao persoal dispoñíbel ao que se lle previu un cambio de posto ou actividade profesional seralle impartida a formación necesaria para que poida desenvolver as funcións do mesmo.

Desenvolveranse programas de formación específica a impartir a aquel persoal dispoñíbel con potencial suficiente para ocupar posíbeis vacantes que se produzan no futuro, ou os derivados de necesidades puntuais.

As Comisións de Formación serán informadas semestralmente das accións de formación nas que participou o persoal dispoñíbel.

Realizaranse reunións ordinarias dos responsábeis de formación dos sindicatos asinantes do convenio, para o seguimento do cumprimento dos plans de formación e a súa correcta aplicación.

Os traballadores afectados polo presente Convenio poderán solicitar permisos individuais de formación nos termos previstos polo Acordo Nacional de Formación Continua vixente. Destas solicitudes darase coñecemento ás Comisións de Formación da Empresa e, na súa falta, á Comisión de Formación do Acordo Marco.

ANEXO 7

Plan de igualdade de oportunidades entre homes e mulleres nas empresas do grupo Repsol YPF

Obxectivos:

Mellorar a posición laboral das mulleres en relación ao seu emprego e carreira profesional nas empresas do Grupo:

Incrementando a porcentaxe das mulleres nos persoais de cada empresa do Grupo.

Diversificando as ocupacións e funcións desempeñadas por mulleres.

Promovendo a participación das traballadoras na formación profesional.

Revalorizando as habilidades, capacidades e o desempeño das traballadoras para garantir a igualdade retributiva entre traballos de igual valor.

Facendo máis compatíbel o traballo coa atención ás responsabilidades familiares, tanto para os homes como para as mulleres.

Reforzar o papel do Grupo Repsol YPF como grupo empresarial comprometido e avanzado no desenvolvemento de políticas de igualdade, como unha acción determinante dentro dos seus plans estratéxicos, que contribuirá á súa viabilidade futura facendo compatíbeis os obxectivos de competitividade e de emprego:

Xestionando os recursos humanos de forma óptima para evitar discriminacións e para ofrecer igualdade de oportunidades reais, apoiándose nun permanente recurso ao diálogo social.

Comprometendo a adopción de programas de acción positiva, apoiándoos en instrumentos eficaces e en financiamento suficiente.

Promovendo cambios das actitudes prexudiciais para o desenvolvemento deste obxectivo.

Proxectando unha imaxe interior e exterior de empresa comprometida coa igualdade.

Para a consecución destes obxectivos, o plan acometerá as seguintes accións:

Ambas as partes aceptan adoptar o programa ÓPTIMA, do Instituto da Muller do Ministerio de Traballo, como un importante instrumento deste Acordo. Mediante a adhesión de Repsol YPF a este programa, teremos acceso a unha avaliación independente dos técnicos do Instituto en materia de igualdade de oportunidades no Grupo.

Da realidade concreta que desprenda esta avaliación, o Instituto da Muller, dentro do citado programa, propoñerá unha serie de accións para superar e reforzar a situación de Igualdade de Oportunidades no Grupo. As partes asinantes deste Acordo analizarán as propostas, e conxuntamente, na Comisión de Seguimento, decidirán as medidas a asumir por Repsol YPF dentro do Programa ÓPTIMA, complementariamente ás aquí establecidas.

Unha vez levada a cabo a avaliación da situación do Grupo e postas en marcha as accións e propostas mencionadas anteriormente, para realizar o contraste e seguimento do adecuado desenvolvemento das devanditas medidas, adoptaranse as seguintes iniciativas:

A partir do primeiro ano de aplicación, con carácter anual, o Grupo Repsol YPF realizará un informe sobre a situación laboral e de emprego das mulleres que nel traballan, tanto no conxunto do Grupo como en cada unha das súas empresas, así como das actuacións que se levaron a efecto durante o ano en relación coa política de Igualdade de Oportunidades. Igualmente, as organizacións sindicais asinantes, achegarán as súas valoracións sobre a situación a este respecto e sobre o alcance das medidas postas en marcha en cada empresa, sendo de especial interese o grao de coñecemento e aceptación que as mesmas alcancen entre os persoais.

O resultado da posta en común destes informes e as súas conclusións constituirá a memoria anual sobre igualdade de oportunidades do Grupo Repsol YPF. Esta memoria será difundida en todas as empresas do Grupo polas Seccións Sindicais das organizacións sindicais asinantes e polos equipos directivos de cada unha das empresas, utilizando os medios de información e divulgación de que dispoña e sexan habituais para dala a coñecer ás persoas empregadas.

Durante os tres primeiros anos de desenvolvemento deste Acordo, anualmente, realizarase un curso dirixido ás persoas das organizacións asinantes que interveñen no desenvolvemento do plan para cualificalas en materias como:

Políticas sociais e directivas da Unión Europea, así como lexislación e normas de aplicación no noso país.

Políticas xerais e de igualdade das organizacións sindicais europeas (CES, EMCEF),

Formación de formadoras e axentes de igualdade de oportunidades.

A Comisión de Seguimento do Acordo, e no prazo dun ano desde o asinamento do mesmo, será a responsábel de elaborar un código de boas prácticas que eviten discriminacións e favorezan a igualdade de oportunidades nas empresas do Grupo Repsol YPF.

O contido deste código de boas prácticas, que será unha referencia para a xestión dos Recursos Humanos, versará sobre as actuacións a levar a cabo para eliminar actitudes e comportamentos desfavorábeis á acción positiva e a igualdade, así como sobre a forma de evitar discriminacións e favorecer a igualdade de oportunidades na contratación de persoal, na mobilidade funcional, valoración das funcións e postos de traballo, carreira profesional, formación continua, organización do tempo de traballo, etc.

No desenvolvemento do plan, as partes asinantes poñerán en marcha iniciativas que permitan o desenvolvemento de medidas para a conciliación da vida laboral e familiar e os aspectos que a Lei de Violencia de Xénero contemplan para a contorna laboral. Tamén se poderán acordar a realización doutras accións que poidan ser de interese para complementar ou desenvolver as aquí enumeradas ou que as partes consideren necesarias para alcanzar os obxectivos propostos.

Comisión de seguimento:

Ambas as partes establecen que a Comisión de Seguimento, responsábel da correcta aplicación das medidas e accións contidas neste Pacto, será a Comisión pola Igualdade, constituída o pasado 26 de maio de 2004 en Acordo da Comisión de Seguimento do III Acordo Marco do Grupo Repsol YPF. Para facilitar o seguimento do Plan en cada negocio, os sindicatos asinantes do Acordo poderán designar axentes colaboradores en materia de igualdade de oportunidades.

Recursos do plan:

Os recursos para o financiamento das accións propostas no plan serán achegados polo grupo Repsol YPF, salvo aqueles que o Plan ÓPTIMA financia ás empresas que se adhiren ao mesmo. As partes asinantes comprométese a realizar os esforzos necesarios para que, sempre que sexa posíbel, o Plan aquí establecido poida beneficiarse dos programas de financiamento de actividades relacionadas co desenvolvemento do mesmo que en cada momento poidan estar vixentes, tanto nacionais como europeos.

Vixencia:

Ambas partes as conveñen en non establecer unha vixencia determinada a este Acordo, pois a súa vocación e compromiso vai máis aló dunha vixencia concreta. Pretende este Plan, establecer unha cultura en materia de Igualdade de Oportunidades entre homes e mulleres, que forme parte dos valores do Grupo Repsol YPF e que, por tanto, os seus positivos resultados se proxecten cunha duración indefinida.

ANEXO 8

Protección ás vítimas da violencia exercida no contorno familiar

Enténdese por vítima da violencia exercida no contorno familiar a realizada sobre o empregado de Repsol-YPF, así como aos seus fillos que convivan con el, sempre que o agresor sexa unha persoa con quen o empregado manteña unha relación de parentesco ou afectividade (cónxuxe, ex-cónxuxe, parella de feito ou familiar de calquera grao).

As medidas que nestas circunstancias Repsol-YPF pon a disposición dos seus empregados consisten en:

Prestación, ao seu cargo, dos servizos de apoio que a continuación se expoñen cun ou varios Gabinetes, que cubra tanto ao empregado de Repsol-YPF, como aos seus fillos que convivan con el, e que garantindo a confidencialidade máis estrita se poida acudir directamente para que lle sexan proporcionados:

Apoio Psicolóxico: Asistencia, información e atención á vítima, así como orientación familiar.

Apoio Médico: Asistencias recomendadas, entre as que se atopa a psiquiátrica.

Apoio Xurídico: Asistencia Xurídica especializada para tramitar actuacións encamiñadas á protección das vítimas, tales como a orde de afastamento, a atribución da vivenda familiar, a custodia de fillos, a pensión de alimentos, a obtención de prestacións ou medidas de asistencia social, etc.

Estas medidas terán carácter complementario ás que estean establecidas legalmente, ou se establezan no futuro.

Axuda económica para os gastos ocasionados pola necesidade de alugueiro ou compra de vivenda habitual coas seguintes consideracións:

Axuda alugueiro, nos valores previstos para os casos de mobilidade xeográfica, durante todo o período que a vítima se vexa obrigada a deixar temporalmente o domicilio habitual, ata entón compartido co agresor.

Axuda a fondo perdido e crédito ponte para a compra de vivenda, nos valores previstos para os casos de mobilidade xeográfica, cando a vítima opte por esta solución como mellor forma para resolver o seu problema.

Apoio laboral ofrecendo a maior flexibilidade en materia de horarios e xornada, disfrute de vacacións, licenzas e permisos retribuídos, suspensión ou extinción da relación laboral, excedencia ou preferencia para ocupar vacantes que supoñan mobilidade xeográfica, nas mesmas condicións que para o traslado por decisión da Dirección da Empresa, segundo se solicite e mentres sexan precisos para a súa reincorporación normal ao traballo.

O alcance das prestacións aquí acordadas será revisado, de forma que se garanta que non sexan inferiores ás que en cada momento as leis respecto diso puidesen establecer.