

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

9082 *Resolución de 1 de agosto de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Acuerdo de prórroga y modificación del V Acuerdo complementario al Convenio general de la Industria Química de Repsol Lubricantes y Especialidades, SA.*

Visto el texto del acta de fecha 22 de mayo de 2013 donde se recoge el acuerdo de prórroga y modificación del V Acuerdo complementario de la empresa Repsol Lubricantes y Especialidades, SA (RLESA), al Convenio general de la Industria Química (código de convenio n.º 90018012011900), acta que ha sido suscrita de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en su representación y de otra por las secciones sindicales de CC.OO., STR y UGT en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 1 de agosto de 2013.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL ACUERDO COMPLEMENTARIO AL CONVENIO GENERAL DE LA INDUSTRIA QUÍMICA

Repsol Lubricantes y Especialidades S.A. (RLESA)

En Madrid, siendo las 12 horas del día 22 de mayo de 2013 se reúnen las personas al margen referenciadas, componentes de la Comisión Negociadora del Acuerdo Complementario al Convenio General de la Industria Química de Repsol Lubricantes y Especialidades, S.A. (RLESA).

Representación sindical:

En representación de CC.OO.:

Doña Margarita Díaz Díaz.
Don Víctor Martínez Sánchez.
Don José M.ª Abad Román.

En representación de STR:

Don Francisco Grande Mateo.
Don Isaac Fernández Fernández.

En representación de UGT:

Don Felipe Fernández González.

En representación de la Dirección:

Don Francisco Segura Páez.

Don Jaime López-Cózar Navarro.

Asuntos tratados

Tras las diversas reuniones mantenidas por esta Mesa Negociadora, en el día de hoy esta Comisión alcanza los siguientes acuerdos:

Prórroga del V Acuerdo Complementario de RLESA al Convenio General de la Industria Química (2011-2012)

Finalizada la vigencia del V Acuerdo Complementario con fecha 31-12-2012 (art. 4), las partes acuerdan por unanimidad prorrogar en su totalidad el contenido del V Acuerdo Complementario de RLESA al CGIQ. Esta prórroga tendrá una vigencia comprendida entre el 1-01-2013 y el 31-12-2013.

Habiéndose publicado en el «BOE» n.º 85, de 9 de abril de 2013, una nueva edición del Convenio General de la Industria Química (2013-2014), se acuerda así mismo incorporar al vigente texto del V Acuerdo Complementario de RLESA aquellas cuestiones que han sido modificadas por dicho texto, de tal manera que los artículos relacionados en el Anexo I quedan redactados como allí se indica.

Ambas partes, Dirección de la empresa y representación de los trabajadores de RLESA, manifiestan su conformidad con estos acuerdos y en consecuencia se acuerda la prórroga del V Acuerdo Complementario de RLESA al CGIQ con las modificaciones al texto que se adjunta a la presente como Anexo I.

En el supuesto de que surja, con posterioridad alguna errata, esta comisión se compromete a la subsanación de la misma.

Se delega en don Jaime López-Cózar Navarro para que en nombre de esta Comisión, pueda presentar el texto, acta y demás documentación ante la autoridad laboral para su registro y publicación.

Y sin más asuntos que tratar y en prueba de conformidad firman el presente en el lugar y fecha indicados.

ANEXO I

Nueva redacción dada a determinados artículo del V Acuerdo Complementario al Convenio General de la Industria Química de Repsol Lubricantes y Especialidades SA 2011-2012 y prórroga 2013

Artículo 20. *Trabajo de grupo profesional con nivel básico superior.*

En relación con el artículo 26 del Convenio General de la Industria Química que aquí se aplica y relativo a trabajos de distinto grupo profesional, las partes firmantes acuerdan sustituir, para el año 2013, el régimen de plazos máximos previstos en dicho Convenio General para la realización de trabajos de Grupo Superior (ocho, diez y catorce meses en uno, dos y tres años respectivamente) por el que se establece a continuación:

Cuando se desempeñen funciones de Grupo Profesional de Nivel Básico superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el empleado tendrá derecho, mientras dure esa situación, a percibir un nivel Salarial superior al consolidado individualmente, con el tope del Nivel de Desarrollo máximo de su Grupo profesional.

Se establece la siguiente fórmula para el cálculo:

$$\frac{(\text{Asignado} + \text{P. Conv. mín.}) \text{ Superior} - (\text{Asignado} + \text{P. Conv. mín.}) \text{ Personal} * 8 * \text{nro. días efectivos. trab.}}{\text{Jornada anual}}$$

Jornada anual

Las compensaciones resultantes de la fórmula se establecen en el anexo IV.

Sin perjuicio de lo anterior, el trabajador que realice funciones de Grupo Profesional de nivel básico superior a las que correspondan al Grupo Profesional que tuviera reconocido, por un periodo superior de más de seis meses durante un año u 8 meses durante dos años, consecutivos o alternos, podrá reclamar ante la dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada.

No será de aplicación lo establecido en este artículo para todas aquellas funciones de Grupo Profesional con Nivel Básico superior que se desempeñen temporal o definitivamente como consecuencia de D.C.P.'s.

Artículo 21. *Trabajo de grupo profesional con nivel básico inferior.*

En relación con el artículo 26 del Convenio General de la Industria Química que aquí se aplica y relativo a trabajos de distinto grupo profesional, las partes firmantes acuerdan sustituir, para el año 2013, el régimen de plazos máximos previstos en dicho Convenio General para la realización de trabajos de Grupo Inferior (cuatro meses ininterrumpidos) por el que se establece a continuación:

Si existen razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y fuera preciso encargar a un empleado la realización de tareas correspondientes a un Grupo Profesional de inferior Nivel Básico, y que no tuviese la consideración de Grupo Profesional equivalente conforme a lo dispuesto en el artículo 19, porque dichas tareas no pudieran ser realizadas por otro empleado de Grupo Profesional de inferior nivel básico, se hará con carácter excepcional y por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su clasificación profesional, y comunicándolo a sus representantes legales.

Lo establecido en este artículo no será aplicable cuando el cambio se realice a petición del empleado, en cuyo caso se estará a lo acordado por las partes. Se entienden incluidas en este caso las situaciones actualmente existentes y consolidadas en la organización, así como las derivadas de la recolocación de personal excedentario y las motivadas por acciones de D.C.P.

Artículo 33. *Incremento salarial, cláusula de revisión, retribución variable.*

Ambas partes acuerdan sustituir el régimen de incrementos salariales y la Cláusula de Revisión Salarial para los años 2011, 2012 y 2013 previstos, respectivamente, en los artículos 33 y 38 del Convenio General de la Industria Química objeto de aplicación en virtud de este Acuerdo, por el previsto en el VI Acuerdo Marco del Grupo Repsol para el año 2013, por considerar este último más ventajoso en su conjunto. En todo caso, y por acuerdo de las partes, todos los conceptos salariales del colectivo de RLESA con aplicación de este Acuerdo Complementario, se incrementará en el mayor de los porcentajes pactados en el XVI C.º G.I.Q. y primer año de vigencia del XVII C.º G.I.Q. o en VI Acuerdo Marco del Grupo Repsol.

Dicho régimen aplicable es el que se señala a continuación:

1. Incremento anual año 2013.
 - a) IPC real. Se toma como IPC de referencia el 1%.
 - b) Incremento adicional.

Al finalizar el año 2013, podrá alcanzarse un incremento adicional en función del resultado neto del Grupo de 0,2 puntos porcentuales. Procederá el incremento adicional pactado cuando:

El resultado neto sea igual o superior al de 2011.

En el supuesto de que se produjera alguna circunstancia extraordinaria e imprevista que pudiera afectar sustancialmente al resultado neto del Grupo, las partes se reunirán para analizar la misma y adoptar, en su caso, las medidas que consideren adecuadas.

2. Cláusula de revisión por desviación del IPC.

La cláusula de revisión por desviación del IPC real con respecto al previsto, operará en el año 2013 en la forma siguiente:

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

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

3. Masa salarial.

Los criterios de reparto del incremento de la masa salarial se establecerán de común acuerdo entre la Dirección de la Empresa y los Representantes de los Trabajadores dentro de los límites que establecen el Acuerdo Marco de Repsol y el Convenio General de la Industria Química.

4. Deslizamientos por antigüedad.

El coste de los deslizamientos en RLESA será del 50% compartido entre la empresa y los trabajadores.

5. Retribución variable por objetivos.

Es necesario continuar avanzando en el reto de modernización que desde 1997 tiene planteado el Grupo Repsol, introduciendo elementos dinamizadores de las relaciones laborales que permitan a la empresa mantener su competitividad en los distintos mercados en los que operan, cada vez más exigentes. En este sentido debe enmarcarse la creación de un nuevo concepto retributivo, la retribución variable por objetivos, que tiene como finalidad potenciar que el compromiso de todas las personas que trabajan en la empresa se oriente hacia la consecución de los objetivos clave de cada unidad organizativa, a la vez que introducir una cultura de medición de la eficiencia de las organizaciones.

Se acuerda destinar a este concepto un máximo alcanzable del 2% de la masa salarial de 2013.

La retribución variable será establecida finalmente como un determinado porcentaje máximo a alcanzar del salario base.

Descripción:

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

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

La definición de los objetivos se realizará considerando que:

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

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

La representación sindical podrá objetar en forma razonada alguno de los objetivos definidos por la Dirección, en el supuesto de que entendieran que éste pudiera ir en contra de los intereses de los trabajadores. En este caso, las partes deberán alcanzar el correspondiente acuerdo para la resolución de la controversia.

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

Los colectivos que en la actualidad ya cuentan con un sistema de retribución por objetivos mantendrán el sistema actual, si bien éste deberá adaptarse, bien mediante aceleradores o introduciendo otras modificaciones al diseño inicial del sistema.

Calendario:

Enero: Definición de objetivos, ponderación e indicadores.

Junio: Reunión de seguimiento donde se analizará el avance de los objetivos.

Enero-febrero: Cierre del ejercicio y evaluación del grado de consecución de los objetivos de cada Negocio/Unidad correspondiente al año anterior.

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

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

Seguimiento global del sistema de objetivos:

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

Fase de implantación:

Al objeto de asegurar la correcta implantación y seguimiento del sistema de retribución variable por objetivos, incluyendo el abordar y corregir adecuadamente cualquier posible desajuste que pudiera presentarse en estos primeros ejercicios, las partes acuerdan:

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

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

c) En el supuesto de que una unidad organizativa no hubiera alcanzado un grado de consecución global del conjunto de los objetivos del 50%, en el seno de la Comisión Mixta del Acuerdo se analizarán los hechos y circunstancias que hubieran concurrido y, en su

caso, se propondrá a la Dirección la adopción de las medidas que pudieran resultar razonables a la vista de las causas que motivaron el insuficiente grado de consecución.

En lo no expresamente modificado por este Anexo, seguirá siendo de aplicación lo dispuesto en el V Acuerdo Complementario al Convenio General de la Industria Química de Repsol Lubricantes y Especialidades SA 2011-2012 en su redacción originaria.