

ACTA DE ACUERDO CELEBRADO ENTRE LA DIRECCIÓN DE REPSOL YPF Y LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL III ACUERDO MARCO, COMO REPRESENTANTE LEGAL DE LOS TRABAJADORES, SOBRE EL ESTABLECIMIENTO DE UN SISTEMA DE ACCESO A LA JUBILACION PARCIAL

**Representación Sindical**

D. Julio Lozano Ramírez FIA-UGT  
D. Jenaro Prendes Alcoba "  
D. Miguel A. Pacheco Valverde "  
D<sup>a</sup>. Paula Carreras Gómez "  
D. Jose Luis Rivero López "

D. Rafael Martínez Parras CCOO  
D. Alfredo Orella Barrios "  
D. Manuel González Ríos "  
D. Francisco Barahona Corrales "  
D. Josep M<sup>a</sup> Gasol Vallvé "

**Representación de la Dirección**

D<sup>a</sup>. M. Dolores Estrada García  
D<sup>a</sup>. Inmaculada Girela Rejón  
D. Ángel Alcubierre Berges  
D. Luis Botas Díaz  
D. José Manuel Gallego  
D. Francisco Javier Macián Pérez

En Madrid, siendo las 12: 00 horas del día 17 de Marzo de 2003 tiene lugar en la Sede social de Repsol YPF, en el Paseo de la Castellana 278-280, reunión de la Comisión Negociadora del III Acuerdo Marco.

**EXPONEN:**

Que ambas partes conscientes de la necesidad de acometer en todas las empresas del grupo Repsol YPF una adecuación de la plantilla a las nuevas exigencias técnicas y productivas, permitiendo el acceso a la jubilación parcial del personal que cumpla las condiciones exigidas por la legislación vigente y el relevo de estos a través de la contratación externa,

**ACUERDAN :**

Con sujeción a la legislación vigente en materia laboral el establecimiento de un Plan que permita el acceso a la Jubilación Parcial a la edad de 60 años, de todos los trabajadores de las Empresas del grupo Repsol YPF que les es de aplicación el III Acuerdo Marco, de acuerdo con las siguientes condiciones:

**PERSONAL AFECTADO**

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

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

**VIGENCIA**

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

**INCORPORACION AL PLAN.-**

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

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

*[Handwritten signatures and notes on the left margin, including a large signature that appears to be 'Estrada']*

*[Handwritten signatures and notes on the right margin, including a large signature that appears to be 'Gasol']*

*[Large handwritten signatures at the bottom of the page, including 'Estrada' and 'Gasol']*

1.- TRABAJADORES QUE SE INCORPORAN AL PLAN PROVENIENTES DE SUSPENSIÓN TEMPORAL DEL CONTRATO.

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

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

2.- RESTO DE PERSONAL QUE SE INCORPORA AL PLAN CON 60 O MAS AÑOS DE EDAD DESDE LA SITUACIÓN DE ACTIVO (TODAS LAS EMPRESAS)

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

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

CONDICIONES A GARANTIZAR.-

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

- Pensión de jubilación parcial por parte del INSS, consistente en el 85 % de la base reguladora, calculada siguiendo el mismo proceso y sistema que el que se ha de aplicar para el calculo de la jubilación ordinaria.
- Salario correspondiente al contrato de trabajo a tiempo parcial, consistente en el 15% del salario bruto anual.

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

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

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

El citado complemento de empresa se extinguirá:

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

*(Handwritten notes and signatures on the left margin)*

*(Handwritten notes and signatures on the right margin)*

*(Handwritten signatures at the bottom of the page)*

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

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

- En caso de fallecimiento del trabajador. En este supuesto, la Dirección de la Empresa deberá comunicarlo a la Comisión de Seguimiento del III Acuerdo Marco.
- Por declararse al trabajador, con posterioridad al reconocimiento del complemento, una Incapacidad Permanente Total, Absoluta o Gran Invalidez
- Por el comienzo de una actividad remunerada por cuenta propia o ajena.
- Por cualquier otra causa que de lugar a la rescisión del contrato a tiempo parcial celebrado con la empresa.

#### OTRAS CONDICIONES:

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

#### CONTRATOS DE RELEVO

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

- Se celebraran a tiempo completo (100% de la jornada) y tendrán la consideración jurídica de por tiempo indefinido.
- A efectos de celebración de contratos de relevo se establecen las siguientes equivalencias de grupo/categoría profesional:

#### REPSOL PETROLEO - REPSOL QUIMICA ( Y EMPRESAS QUE SE RIJAN POR DICHOS CONVENIOS)

- Oficial cualificado con Técnico ayudante, Mando Intermedio y Técnico Medio
- Técnicos Ayudantes con Mandos Intermedios y Técnicos Medios
- Mando Intermedio con Técnico Medio
- Técnico Medio con Técnico Superior

#### REPSOL COMERCIAL

- Operario con Técnico Ayudante y Mando Intermedio
- Administrativo con Técnico de grado medio
- Técnico Ayudante con Mando Intermedio
- Técnico Medio con Técnico Superior

**REPSOL BUTANO**

- Operarios con Especialistas Técnicos
- Administrativos con Administrativos Superiores y Técnicos de grado medio.
- Administrativos Superiores con Técnicos de grado medio
- Técnicos de grado medio con Técnicos de grado superior

**RYLESA** (Acuerdo complementario al C.G.I.Q.)

- Oficial Cualificado con Técnico Ayudante, Mando Intermedio y Técnico Medio
- Técnicos Ayudantes con Mandos Intermedios y Técnicos Medios
- Mando Intermedio con Técnico Medio.
- Técnico Medio con Técnico Superior

**CAMPSARED**

- Expendedor vendedor con Engrasador, Montador, Lavador, Expendedor, Encargado de turno y Encargado General.
- Auxiliar Administrativo con Administrativo, Oficial Administrativo y Jefe Administrativo.
- Técnico Medio con Técnico Superior.

**CONVENIO GENERAL DE LA INDUSTRIA QUÍMICA**

- Grupo 3 con Grupo 4, Grupo 5 y Grupo 6.
- Grupo 4 con Grupo 5 y Grupo 6.
- Grupo 6 con Grupo 7 y Grupo 8 y Grupo 0.

**REPSOL YPF S.A.**

- Oficial Cualificado con Mando Intermedio y Técnico Medio.
- Técnico Ayudante con Técnico Medio.
- Administrativo con Técnico Medio.
- Técnico Medio con Técnico Superior.

**REPSOL EXPLORACIÓN, RIPSA Y ALGA**

- Administrativos con Técnicos Ayudantes y con Técnicos.
- Administrativos con Técnicos Ayudantes.
- Operarios con Técnicos Ayudantes.
- Operarios con Técnicos.
- Técnico Medio con Técnico Superior.

**GENERAL QUIMICA**

- Técnico Medio con Técnico Superior.
- Mando Intermedio con Técnico Medio.
- Especialista Técnico, Administrativos y Oficiales Cualificados con Mandos Intermedios y Técnicos Medios.

La Comisión de Seguimiento del III Acuerdo Marco tendrá capacidad para establecer, a estos efectos, la equivalencia de Grupos Profesionales de empresas no contempladas en este Acta e incluidas en el ámbito de aplicación del III Acuerdo Marco.

Y en prueba de conformidad firman la presente en lugar y fecha indicados.

*[Handwritten signatures and marks at the bottom of the page, including a large signature on the left and several others on the right.]*

## COMPROMISOS ALCANZADOS POR LA COMISION NEGOCIADORA DEL III ACUERDO MARCO DEL GRUPO REPSOL YPF

### VIGENCIA

Cuatro años, comprendiendo 2002,2003,2004 y 2005.

### INCREMENTO SALARIAL

- INCREMENTOS ANUALES:

- 2002 : IPC previsto por el Gobierno.
- 2003 : IPC previsto por el Gobierno más 0,2 puntos porcentuales.
- 2004 : IPC previsto por el Gobierno más 0,4 puntos porcentuales.
- 2005 : IPC previsto por el Gobierno más 0,4 puntos porcentuales.

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

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

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

- DESLIZAMIENTOS POR ANTIGÜEDAD

Se aplicará en cada ejercicio el incremento indicado a la masa salarial, y se detraerá de la misma el importe del deslizamiento, de igual forma a la practicada en el I y II Acuerdo Marco, en cada una de las empresas afectadas por el Acuerdo.

- MASA SALARIAL

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

## JORNADA

La jornada anual de trabajo efectiva, establecida en cada Convenio Colectivo, se reducirá en 8 horas a partir de 1 de Enero de 2005.

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

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

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

- a) Interrumpiendo la actividad 20 tardes de viernes al año.
- b) No interrumpiendo la actividad en las tardes de los citados viernes organizándose al efecto oportunos cuadrantes de disfrute.

Por parte de la Dirección de la Empresa se determinará el régimen a establecer en cada Centro de Trabajo, antes de la firma del III Acuerdo Marco .

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

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

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

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

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

## EMPLEO

- Empresas que hubieran tenido aprobados Expedientes de Regulación de Empleo con 58 y 59 años y con ámbito de vigencia hasta 31/12/200.

Para mutualistas anteriores a 1.1.1967 :

- A los 59 años suspensión temporal del contrato.
- A los 60 años, alta en la empresa y acceso simultáneo a jubilación parcial.
- A los 64 años, jubilación anticipada con extinción de la relación laboral.

Para el resto:

- A los 60 o más años, acceso a jubilación parcial
  - A los 65 años, jubilación ordinaria con extinción de la relación laboral.
- En el resto de empresas incluidas en el ámbito de la aplicación del III Acuerdo Marco.
    - A los 60 o más años , acceso a jubilación parcial
    - A los 65 años, jubilación ordinaria con extinción de la relación laboral.

- Condiciones Generales:

- Durante la suspensión/jubilación parcial se establece una garantía de percepciones por todos los conceptos, del 87% de la retribución bruta del trabajador, considerando como tal los conceptos que se indican en el Anexo 1 de este preacuerdo.
- Asimismo, durante el mencionado periodo se mantendrá, en los casos que corresponda el seguro de vida, la ayuda por asistencia sanitaria, las aportaciones al Plan de Pensiones y el resto de beneficios sociales contemplados en el Convenio Colectivo de aplicación.

- En el Anexo 1, que forma parte inseparable de este preacuerdo se regulan las especificaciones y condiciones del Expediente de Suspensión Temporal y Jubilación Parcial arriba mencionados.
- Los contratos de relevo se celebrarán a tiempo completo (100% jornada) y tendrán la consideración jurídica de por tiempo indefinido.
- A efectos de celebración de contratos de relevo se establecen las siguientes equivalencias de grupo/categoría profesional:

**REPSOL PETROLEO - REPSOL QUIMICA ( Y EMPRESAS QUE SE RIJAN POR DICHOS CONVENIOS)**

- Oficial cualificado con Técnico ayudante, Mando Intermedio y Técnico Medio
- Técnicos Ayudantes con Mandos Intermedios y Técnicos Medios
- Mando Intermedio con Técnico Medio

**REPSOL COMERCIAL**

- Operario con Técnico Ayudante y Mando Intermedio
- Administrativo con Técnico de grado medio
- Técnico Ayudante con Mando Intermedio
- Técnico Medio con Técnico Superior

**BUTANO**

- Operarios con Especialistas Técnicos
- Administrativos con Administrativos Superiores y Técnicos de grado medio.
- Administrativos Superiores con Técnicos de grado medio
- Técnicos de grado medio con Técnicos de grado superior

**RYLESA (Acuerdo complementario al C.G.I.Q.)**

- Oficial Cualificado con Técnico Ayudante, Mando Intermedio y Técnico Medio
- Técnicos Ayudantes con Mandos Intermedios y Técnicos Medios
- Mando Intermedio con Técnico Medio.

**CAMPSARED**

- Expendedor vendedor con Engrasador, Montador, Lavador, Expendedor , Encargado de turno y Encargado General .

- Auxiliar Administrativo con Administrativo, Oficial Administrativo y Jefe Administrativo

### **CONVENIO GENERAL DE LA INDUSTRIA QUÍMICA**

- Grupo 3 con Grupo 4, Grupo 5 y Grupo 6
- Grupo 4 con Grupo 5 y Grupo 6
- Grupo 6 con Grupo 7

### **REPSOL YPF S.A.**

- Oficial Cualificado con Mando Intermedio y Técnico Medio.
- Técnico Ayudante con Técnico Medio.
- Administrativo con Técnico Medio.

### **REPSOL EXPLORACIÓN, RIPSA Y ALGA**

- Administrativos con Técnicos Ayudantes y con Técnicos
- Administrativos con Técnicos Ayudantes .
- Operarios con Técnicos Ayudantes.
- Operarios con Técnicos

## **NUEVOS INGRESOS**

- El periodo máximo de permanencia en el nivel de entrada , queda establecido en 4 años. Esta medida tendrá efectos desde el 1 de enero de 2003.
- Con fecha de efectos 1 de enero de 2003, la definición del Nivel de Entrada, contenido en los convenios colectivos de las empresas abajo relacionadas, queda redactado en los siguientes términos:

### **REPSOL PETROLEO**

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

### **REPSOL QUÍMICA**

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

### **REPSOL BUTANO**

La redacción del Artículo 38 Apartado d) del convenio colectivo se redactará de la forma siguiente:

“d) Experiencia adquirida. Independientemente del nivel de experiencia que se defina como necesario para el ascenso en cada uno de los niveles, el acceso al nivel básico desde el de entrada en todos los grupos profesionales requerirá de un período de cuatro años de permanencia en el citado nivel de entrada, transcurrido dicho plazo, accederá automáticamente al nivel básico.”

#### Desarrollo Profesional:

#### REPSOL PETROLEO

El punto SEGUNDO. Desarrollo profesional de nuevos ingresos, del acta de fecha 17 de julio de 1997, de la Comisión Negociadora del IV Convenio Colectivo de Repsol Petróleo, se modifica con fecha de efectos 1.1.2003, quedando redactado en los siguientes términos:

“Complementando los criterios establecidos en el punto 3º del acta de 21.11.94, el desarrollo profesional del personal de nuevo ingreso, tomando como ejemplo los operadores de campo, se realizará conforme a las siguientes reglas:

- Ingreso: Nivel de Entrada (N.14)
- A los 3 años: Nivel Básico (N. 13 A)
- A los 5 años: Nivel 13 B
- A los 7 años: Nivel 12 A
- A partir de ese momento, la evolución salarial dependerá del desarrollo individual, según las evaluaciones del desempeño que efectúe la línea de mando, y con información previa a la Comisión Mixta del Centro, alcanzando en todo caso el nivel 11 A a los 9 años y medio”

Mantiene su vigencia el Acta de fecha 16.3.2001 de la Comisión Delegada de la Comisión Negociadora del V convenio Colectivo de Repsol Petróleo.

#### REPSOL QUÍMICA

Anexo 2, que forma parte integrante de este preacuerdo.

#### BOLSAS DE EMPLEO

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

## ANTIGÜEDAD

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

Esta medida será de aplicación a las incorporaciones con contrato indefinido, producidas a partir de 1.1.2003.

- Tiempo de permanencia en el Nivel de Entrada. En aquellos casos en que se formalice un contrato de carácter indefinido con un trabajador que previamente hubiera suscrito con una empresa del Grupo REPSOL YPF uno o varios contratos temporales, se computará a efectos de tiempo de permanencia en el Nivel de Entrada, los períodos de Contrato Temporal, siempre que:
  - ✓ Haya desempeñado funciones similares encuadradas en la misma actividad.
  - ✓ La interrupción entre contratos sea inferior a seis meses.

Esta medida entrará en vigor a partir de 1.1.2003.

- Creación de una comisión de estudio de carácter paritario encargada de elaborar una propuesta de sustitución de la antigüedad, a efectos económicos por un mecanismo retributivo alternativo, para su inclusión, en su caso, en el IV Acuerdo Marco.

## PAREJAS DE HECHO Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

- Se incluirá en el articulado de los convenios colectivos de cada empresa:
  1. La equiparación entre cónyuge y persona en convivencia de hecho a efectos de:
    - ✓ Beneficiario de Asistencia Sanitaria.
    - ✓ Licencia retribuida con ocasión de nacimiento de hijo o fallecimiento, accidente o enfermedad grave de parientes hasta el segundo grado.
    - ✓ Traslados

2. Reducción de jornada de, al menos 1/5 y un máximo de la mitad de duración, con disminución proporcional del salario para cuidado de menores de 6 años o cuidado de familiares.

3. Excedencia por cuidado de familiares, en los términos recogidos por la legislación vigente.

### **MOVILIDAD INTEREMPRESAS**

Cuando un empleado sea designado para ocupar una vacante a cuya cobertura hubiera concurrido por decisión propia a través de los canales de oferta interna en vigor en el Grupo, y ello le supusiera un cambio permanente de residencia, le serán de aplicación las condiciones que figuran en el Anexo 3.

Esta regulación entrará en vigor con efectos 1.1.2003.

### **PLANES DE PENSIONES**

Se fija en seis meses la antigüedad efectiva o reconocida necesaria para acceder a la condición de partícipe en los Planes de Pensiones de aquellas empresas del Grupo en cuyo Reglamento de Especificaciones se prevea un período superior.

Dicha modificación entrará en vigor a partir del 1.1.2003.

Fondo Unico: Se promoverá la implantación de un Fondo de pensiones único por cada Entidad Gestora

Figuran como anexo 4 las adaptaciones de los Reglamentos que deben realizarse en el seno de las Comisiones de Control y a las que la Comisión de Estudio constituida al efecto cerró con acuerdo .

### **PROCEDIMIENTO DE SOLUCION EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES**

Se acuerda crear una Subcomisión, dentro de la Comisión de Seguimiento del III Acuerdo Marco, para el estudio de cuestiones en conflicto. Se considerará por cumplido el trámite si, transcurrido el plazo de 10 días desde la interposición del conflicto ante la Comisión de Seguimiento, esta no se hubiera podido reunir.

### **FORMACION , SEGURIDAD Y SALUD LABORAL**

Figuran como Anexo 5 los Acuerdos en materia de Formación, Seguridad y Salud Laboral, alcanzados por la Mesa Técnica, del III Acuerdo Marco.

La representación sindical someterá los presentes compromisos a las ratificaciones que procedan, procediéndose acto seguido a la firma del texto definitivo del III Acuerdo Marco.

En Madrid a 25 de febrero de 2003.