



PACTO SINDICAL CAMPSARED (2019)

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

NOVIEMBRE DE 2022
CAMPSA ESTACIONES DE SERVICIO, S.A.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



CAPÍTULO I.- DISPOSICIONES GENERALES.....	4
Artículo 1. Objeto	4
Artículo 2. Determinación de las Partes.....	4
Artículo 3. Ámbito de Aplicación.....	4
Artículo 4. Vinculación.....	5
CAPÍTULO II.- COMISIÓN PARITARIA	5
Artículo 5. Comisión Paritaria.....	5
5.1. Composición.....	5
5.2. Procedimiento.....	6
5.3. Funciones	6
CAPÍTULO III.- CONTRATACIÓN Y EMPLEO.....	6
Artículo 6. Empleo	6
Artículo 7. Cómputo de los Periodos de Permanencia: Reconocimiento de periodos previos.	6
CAPÍTULO IV.- TIEMPO DE TRABAJO Y ORDENACIÓN DEL MISMO	7
Artículo 8. Jornada.....	7
8.1. Disposiciones comunes	7
8.2. Régimen de turnos	7
8.3. Jornada de 10 horas	7
8.4. Jornada Partida	8
8.5. Oficinas Centrales y Oficinas de Delegaciones.....	8
Artículo 9. Vacaciones	10
CAPÍTULO V.- RETRIBUCIONES	10
Artículo 10. Incremento Salarial 2019	10
Artículo 11. Beneficios Sociales	16
11.1. Bonificación de Intereses de los Créditos Hipotecarios.....	16
11.2. Subvención Comida.....	17
11.3. Indemnización por Incapacidad Temporal.....	17
11.4. Seguro de Invalidez y Muerte	18
DISPOSICIONES ADICIONALES	18
PRIMERO.- Desarrollo de Carreras Profesionales	18
SEGUNDO.- Comisión de Formación	18
TERCERO.- Licencias.....	19
CUARTO.- Plus Distancia.....	19
QUINTO.- Permutas y Traslados.....	20
SEXTO.- Ropa de Trabajo	20
SEPTIMO.- Gastos de Peaje	20
OCTAVO.- Préstamos y Anticipos	20
NOVENO. - Ayuda de estudios para empleados/as.	21
DECIMO.- Funciones de Encargado/a General.....	22
ANEXO: PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LAS EMPRESAS DEL GRUPO REPSOL	23
1. Objetivos, acciones, comisión de seguimiento, recursos y vigencia del plan de igualdad.	23
1.1 Mejorar la posición laboral de las mujeres en relación a su empleo y carrera profesional en las empresas del Grupo:.....	23
1.2 Acciones a adoptar:.....	23



1.3	Acciones ya cerradas en el plan de igualdad:	24
1.4	Mesa Técnica de Igualdad:	24
1.5	Recursos del plan:	24
1.6	Vigencia:	25
2.	Políticas de igualdad de oportunidades, integración y diversidad.	25
2.1	Disposiciones generales	25
2.2	Reserva de puestos de trabajo para personas trabajadoras con discapacidad.	25
2.3	Declaración de incapacidad permanente para empleados/as.	25
3.	Medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	26
3.1	Lactancia:	26
3.2	Reducción de jornada:	26
3.3	Permiso por maternidad:	28
3.4	Permiso por paternidad y licencia por nacimiento de hijo/a:	29
3.5	Excedencias.	29
3.6	Permisos no retribuidos:	30
3.7	Equiparación pareja de hecho a matrimonio:	31
3.8	Medidas de flexibilidad horaria y jornada:	31
3.9	Principios del derecho a la desconexión fuera del tiempo de trabajo.	32
4.	Protección a las víctimas de la violencia ejercida en el entorno familiar.	32
5.	Protocolo de prevención contra el acoso.	33
5.1	Declaración de principios.	33
5.2	Definiciones.	33
5.3	Medidas preventivas de acoso moral.	34
5.4	Procedimiento de actuación.	34
5.5	Resultado de la instrucción y acciones:	34
5.6	Seguimiento.	35
6.	Acuerdo de teletrabajo.	35
6.1	Antecedentes, objeto y condicionantes básicos del acuerdo:	35
6.2	Definición, enfoque y modalidades:	35
6.3	Requisitos básicos para acceder al teletrabajo:	36
6.4	Obligaciones y derechos de la persona que teletrabaja.	37
6.5	Otras cláusulas adicionales relativas al régimen de teletrabajo.	37
6.6	Seguimiento de teletrabajo:	38

FRAN

F. Zapata T.



CAPÍTULO I.- DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Objeto

El presente pacto tiene por objeto completar el contenido normativo del Convenio Estatal de Estaciones de Servicio 2019, adecuándolo a las necesidades de CAMPSA ESTACIONES DE SERVICIO, S.A. (CAMPSARED).

Por tanto, en todo lo no expresamente previsto en este Pacto será de aplicación lo dispuesto en el Convenio Estatal de Estaciones de Servicio.

Artículo 2. Determinación de las Partes

2.1.- Son partes en el establecimiento de este Pacto, la Dirección de CAMPSARED y la representación de las personas trabajadoras que integran las Secciones Sindicales de FICA - UGT (en adelante UGT), de CCOO Industria (en adelante CCOO) y Sindicato de Trabajadores (en adelante STR) en la empresa.

2.2.- Ambas partes se reconocen mutua capacidad y legitimidad para concluir y ratificar este Pacto, de conformidad con las disposiciones de la legislación aplicable.

2.3.- A los efectos que resulten oportunos, se deja expresa constancia de que las Organizaciones Sindicales firmantes de este Pacto, UGT, CCOO y STR, son las tres mayoritarias en la empresa, dado que representan en conjunto a más del 90% de los delegados de personal y miembros de Comité de Empresa elegidos.

Artículo 3. Ámbito de Aplicación

El presente Pacto entrará en vigor el día 01 de enero de 2019, extendiéndose su vigencia temporal hasta el 31 de diciembre del año 2019, salvo las cláusulas en las que específicamente se establezca otra vigencia.

Se acuerda expresamente, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores, que una vez denunciado el Pacto y concluida su duración pactada, éste tendrá la ultra actividad que resulte de aplicar las siguientes reglas:

- Dieciocho meses
- ó 12 meses, contados desde la firma del Acuerdo Marco del Grupo Repsol, si este plazo resultare mayor al anterior, con un límite máximo de veinticuatro meses contados desde la finalización de la vigencia del Pacto de aplicación. Lo dispuesto en el presente artículo se entiende sin perjuicio del pleno respeto por las partes del régimen legal y jurisprudencial aplicables en cada momento a la finalización de la vigencia del Pacto Sindical.

No obstante, lo anterior, por acuerdo expreso de la Comisión Negociadora y siempre y cuando las condiciones de negociación del Acuerdo Marco así lo justifiquen a criterio de todas las partes integrantes de la misma, podrá prorrogarse la aplicación de las



condiciones pactadas en el Pacto vencido más allá del plazo establecido en el párrafo anterior, en los términos y condiciones que en su caso acuerden las partes”.

En lo sucesivo, se emplea el término «trabajador/empleada» y «trabajadores/empleados» para designar a las mujeres y hombres comprendidos en el ámbito personal del presente Acuerdo, que garantiza su igualdad en derechos y obligaciones y la no discriminación por razón de sexo.

Artículo 4. Vinculación

4.1.- El conjunto de derechos y obligaciones establecidos en este Pacto constituyen un todo indivisible y, por consiguiente, si las Autoridades competentes, en el ejercicio de las facultades que les son propias, anularan o declararan inaplicable alguna de sus condiciones, el pacto será nulo en su totalidad.

4.2.- Ambas partes consideran que las condiciones laborales y económicas que se derivan de la aplicación conjunta del X Acuerdo Marco del Grupo Repsol, del Convenio Colectivo Estatal de Estaciones de Servicio y de este Pacto, apreciadas en su conjunto y en cómputo anual, son más beneficiosas que las que resultarían de la aplicación de los Convenios Colectivos de ámbito inferior vigentes, por lo que se comprometen a aplicar aquellos, Acuerdo Marco, Convenio Estatal y Pacto, con expresa exclusión de cualquier convenio colectivo de ámbito interprovincial o provincial que pudiera afectar o referirse a las actividades o trabajos desarrollados en las dependencias o por el personal de CAMPSARED.

No obstante, en aquellos casos en los que resultase obligatoria la aplicación local de un convenio colectivo distinto al Estatal de Estaciones de Servicio, no se aplicarán las condiciones establecidas en este Pacto.

CAPÍTULO II.- COMISIÓN PARITARIA

Artículo 5. Comisión Paritaria

Se establece una comisión paritaria para la interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del presente Pacto.

5.1. Composición

La comisión paritaria estará integrada por un máximo de cinco representantes designados por los sindicatos firmantes del presente pacto, y por un máximo de cinco representantes designados por la dirección de la empresa.

Esta comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesorías en cuantas materias sean de su competencia. Dichas asesorías serán designadas libremente por cada una de las partes.

FRAN

F. REPÓSIT.



5.2. Procedimiento

Los asuntos sometidos a la comisión paritaria revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios, otorgando la calificación la dirección de la empresa o la representación de las personas trabajadoras.

En el primer supuesto la comisión paritaria deberá resolver en el plazo máximo de un mes, y en el segundo, en el máximo de una semana.

Procederá a convocar a la comisión paritaria indistintamente cualquiera de las dos partes que la integran.

5.3. Funciones

Son funciones específicas de la comisión paritaria las siguientes:

- Interpretación del pacto

A requerimiento de las partes deberá mediar, conciliar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo pudieran suscitarse en el ámbito de aplicación del presente pacto.

La comisión paritaria entenderá asimismo de consultas que sobre interpretación del pacto se presenten a la misma por alguna de las partes firmantes del presente pacto.

- Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.

Entiende de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional sobre la interposición de los conflictos colectivos que surjan en la empresa por la aplicación o interpretación derivadas del presente pacto.

CAPÍTULO III.- CONTRATACIÓN Y EMPLEO

Artículo 6. Empleo

Para los años 2017, 2018 y 2019, la Compañía se compromete a contratar de forma indefinida o transformar en indefinidos a 200 empleados/as, durante el periodo de vigencia del Acuerdo Marco.

Artículo 7. Cómputo de los Periodos de Permanencia: Reconocimiento de períodos previos.

Durante la vigencia del presente Pacto Sindical se reconocerán, a efectos de cómputo del devengo de antigüedad los periodos previos de contratación temporal. Este reconocimiento afectará a los trabajadores y trabajadoras contratados bajo cualquier modalidad. No obstante, lo anterior, a la antigüedad así reconocida le será de aplicación el sistema retributivo de antigüedad vigente en el momento de la formalización del contrato indefinido.

F. EXPOSITO T.



CAPÍTULO IV.- TIEMPO DE TRABAJO Y ORDENACIÓN DEL MISMO

Artículo 8. Jornada**8.1. Disposiciones comunes**

La jornada anual es de 1752 horas de trabajo efectivas, siendo de aplicación lo establecido en el artículo 21 del Convenio Estatal de Estaciones de Servicio.

En el supuesto de que el Convenio Estatal de Estaciones de Servicio, de aplicación a CampsaRed, recoja con posterioridad nuevas reducciones, éstas no se aplicarán de modo acumulativo, y se estará a la más favorable de las jornadas anuales resultantes.

La jornada laboral podrá realizarse en régimen de turnos o en régimen de jornada ordinaria. En ambos casos podrá ser partida o continuada.

8.2. Régimen de turnos

El personal que trabaje en régimen de turnos podrá tener como sistema de jornada el de turno rotativos de mañana y tarde o de mañana, tarde y noche, pudiendo existir en el ciclo periodos de jornada partida.

El descanso semanal, que podrá no coincidir con los domingos y festivos, se establecerá mediante cuadrantes que contendrán ciclos regulares y repetitivos. La Dirección publicará los cuadrantes anuales en cada punto de venta, conteniendo la siguiente información:

- Vacaciones anuales
- Días de la semana o del mes que comprende el ciclo
- Horario de cada turno
- Jornadas de trabajo y descanso correspondientes al ciclo
- Nombre del empleado asignado a cada turno

Los cuadrantes abarcarán el período de tiempo necesario para que el ciclo establecido en cada caso se repita.

8.3. Jornada de 10 horas

La jornada diaria de trabajo tendrá una duración de diez horas por turno en aquellas estaciones de servicio en las que las necesidades de los clientes así lo recomienden. El número de máximo de jornadas con turnos de trabajo de 10 horas no podrá ser superior a dos por semana. Este tipo de jornada no podrá establecerse simultáneamente en más de un 10% del total de estaciones de servicio de la empresa. Se comunicará a las Secciones Sindicales el establecimiento de este tipo de jornadas.



El personal de las plantillas que deban realizar turnos de trabajo con una duración de diez horas recibirán un "plus de jornada especial" en cuantía de 8,84€ por cada día de trabajo efectivo a diez horas.

Las horas que se realicen bajo esta modalidad serán consideradas dentro del cómputo de la jornada máxima anual establecida en el Convenio de Estaciones de Servicio.

En cada centro de trabajo que concurren las condiciones anteriormente mencionadas la empresa establecerá y publicará, con una antelación mínima de treinta días, los cuadrantes de turnos, horarios específicos e inicio de la jornada, en cada caso, pudiendo modificar los anteriormente existentes. Las modificaciones podrán contemplar, entre otras, el pase de personal de plantilla en régimen de turnos a jornada partida y viceversa.

8.4. Jornada Partida

La jornada partida se realizará habitualmente en régimen rotativo de turnos por todos los vendedores de la Estación de servicio.

Cuando la jornada partida se realice fuera del régimen rotativo de turnos, salvo que expresamente se hubiese pactado en el contrato, o posteriormente, se hubiere establecido en el horario-calendario otro régimen de descansos, el descanso semanal comprenderá las jornadas completas del sábado y domingo o domingo y lunes; los días festivos se acomodarán al Calendario de cada Comunidad Autónoma y localidad. En todo caso el personal sometido al régimen de jornada partida ordinaria descansará al menos un sábado y un domingo o un domingo y un lunes de cada tres.

La jornada partida no podrá iniciarse antes del comienzo del turno, ni finalizarse después de las veintiuna horas. El tiempo máximo de interrupción para comida será de tres horas.

El personal contratado que realice jornada partida tendrá derecho a la percepción de cuatro viajes en la cuantía establecida (0,10 euros/kilómetro) cuando se realicen.

8.5. Oficinas Centrales y Oficinas de Delegaciones

El horario y calendario de las Oficinas Centrales de Madrid y Periferia con régimen de trabajo no a turnos, se ajustará de acuerdo a los siguientes criterios:

Jornada partida:

Hora de entrada:	Las 8h 30min
Flexibilidad de entrada:	Desde las 7h 30min hasta las 9h 30min



Comida:	45 minutos
Flexibilidad comida:	Mínimo 45 minutos y máximo 2 horas
Hora de salida:	Se ajustará, con los criterios anteriores, a la jornada anual que sea de aplicación de acuerdo con el convenio colectivo de cada empresa.

Jornada intensiva:

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

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

Hora de entrada:	Las 8h
Flexibilidad de entrada:	Desde las 7h 30min hasta las 9h 30 minutos
Hora de salida:	14h 30min, ajustándose con el criterio anterior de flexibilidad.

En las oficinas centrales de Madrid y oficinas de las Delegaciones los dos puentes y los cuatro días festivos de Navidad adicionales establecidos para la determinación del calendario anual, serán sustituidos por un total de seis días anuales, adicionales a los días de vacaciones, que deberán disfrutarse en el año en curso y, en todo caso, no más tarde de la primera quincena de enero del año siguiente.

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

Se mantendrán a título personal las condiciones de calendario y horario del personal que hubiese manifestado expresamente su deseo de mantener las condiciones anteriores a la implantación de este Acuerdo.

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

F. J. S. P. S. I. T. O. ;



Cómputo mensual (Centro de trabajo Campus Madrid):

Los trabajadores con jornada ordinaria que presten servicio en las oficinas centrales de Madrid les será de aplicación un cómputo mensual de jornada. Quedan excluidos de este cómputo aquellos puestos de trabajo que la Dirección considere incompatibles por tener establecido un horario especial o un horario rígido que les impida disfrutar de esta medida.

Este cómputo mensual será de aplicación durante todo el año, tanto en jornada ordinaria como en jornada intensiva.

Los aspectos generales para este cómputo mensual serán los siguientes:

Límite máximo: no podrá superarse el cómputo de diez horas diarias en jornada ordinaria, ni de ocho horas en jornada intensiva.

Límite mínimo: deberán realizarse al menos seis horas diarias de trabajo efectivo en oficina durante la jornada ordinaria, y cinco horas y media en jornada intensiva.

Presencia obligatoria: de 9:30 a 13:30, y de 15:30 hasta la hora de salida fijada según el calendario y la jornada laboral aplicable al trabajador.

Dentro del límite mínimo de jornada diaria a realizar, el cómputo mensual sería compatible con la reducción de jornada y el teletrabajo, a excepción de aquellas reducciones de jornada que supongan una realización de menos de seis horas al día en jornada ordinaria y cinco horas y media al día en jornada intensiva.

Artículo 9. Vacaciones

El periodo anual de vacaciones se establece en veintiún días laborables, a los que preferentemente podrá incorporarse voluntariamente el día de licencia de la letra H) del artículo 24 del Convenio Colectivo Estatal de Estaciones de Servicio.

En el cómputo de los días de vacaciones se excluyen los sábados, domingos y festivos para el personal de jornada ordinaria y los descansos, según cuadrante, para el personal a turnos.

Las vacaciones se devengarán por años naturales vencidos, disfrutándose a prorrata del tiempo efectivamente trabajado. Anualmente la Dirección confeccionará, de conformidad con el artículo 23 del Convenio Colectivo Estatal de Estaciones de Servicio, y hará público el programa de vacaciones en cada centro de trabajo y punto de venta. Los cuadrantes de turno reflejarán las vacaciones programadas.

CAPÍTULO V.- RETRIBUCIONES

Artículo 10. Incremento Salarial 2019

Se aplicará el esquema retributivo establecido en el VI Pacto Sindical de Campsared y recogido en el VII y siguientes.

Así, en el supuesto de que el porcentaje de incremento salarial pactado en el IX Acuerdo Marco, o siguientes, fuera superior al incremento pactado para el salario base en los sucesivos Convenios Estatales de Estaciones de Servicio, el valor resultante de la aplicación de la diferencia entre ambos porcentajes del citado salario base se sumará al plus Acuerdo Marco. Todo ello con el límite de que el valor del Plus Acuerdo Marco no podrá en ningún momento ser superior al 3,0% del salario base de cada Grupo Profesional, por lo que todo exceso sobre dicho porcentaje no resultará de aplicación.



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

Se aplicarán los siguientes incrementos en cada uno de los años de vigencia del IX Acuerdo Marco.

Año 2019: 1%.

Cláusula de revisión.

En caso de que se produzca una desviación del IPC acumulado en los tres años de vigencia del Acuerdo Marco, con respecto al incremento pactado en el presente Acuerdo Marco, se actuará en la forma siguiente:

- I. Si el Resultado Neto Ajustado (resultado neto recurrente a CCS) acumulado durante los tres años de vigencia del presente Acuerdo Marco es igual o superior a 6.362 millones de euros:
- En el supuesto de que el IPC acumulado en los tres años de vigencia del IX Acuerdo Marco fuera superior al 4,5 %, se revisarán las tablas salariales, incrementando, en la diferencia entre ambos, las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2019 y que servirán de referencia para la revisión salarial a efectuar, en su caso, en el año 2020.
 - En el supuesto de que el IPC acumulado en los tres años de vigencia del IX Acuerdo Marco fuera inferior al 4,5%, se revisarán las tablas salariales, reduciendo, en el 50% de la diferencia entre ambos, las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2019 y que servirán de referencia para la revisión salarial a efectuar, en su caso, en el año 2020.

En lo que hace referencia a los efectos retroactivos de la revisión, en ambos supuestos se calculará la diferencia entre la subida inicialmente acordada para cada uno de los tres años de vigencia y la que hubiera resultado de aplicar el IPC. De arrojar el IPC acumulado un saldo favorable respecto del incremento acumulado pactado, el importe resultante de la suma de las diferencias positivas o negativas de cada uno de los tres años se abonará en un pago único, una vez conocido el dato. Si el importe final resultante arrojará un saldo negativo no se practicará regularización.

- II. Si el Resultado Neto Ajustado (resultado neto recurrente a CCS) acumulado durante los tres años de vigencia del presente Acuerdo Marco fuera inferior a 6.362 millones de euros:

– En el supuesto de que el IPC acumulado en los tres años de vigencia del IX Acuerdo Marco fuera superior al 4,5% y el Resultado Neto Ajustado (resultado neto recurrente a CCS) acumulado durante los tres años de vigencia del presente Acuerdo Marco fuera inferior a 4.500 millones de euros, no procederá aplicar revisión alguna de las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2019, ni de los años anteriores. En este mismo caso de IPC acumulado superior al pactado, si el Resultado Neto Ajustado (resultado neto recurrente a CCS) acumulado durante los tres años de vigencia del presente Acuerdo Marco fuera superior a dicha cantidad e inferior a 6.362 millones de euros, se revisarán las tablas a fecha 31 de diciembre de 2019 de manera proporcional al Resultado Neto Ajustado obtenido, correspondiendo a 4.500 millones de euros el 0 % de la diferencia del IPC y a 6.362 millones de euros el 100%.

– En el supuesto de que el IPC acumulado en los tres años de vigencia del IX Acuerdo Marco fuera inferior al 4,5%, se revisarán las tablas salariales, reduciendo el 100% de la diferencia entre



ambos las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2019 y que servirán de referencia para la revisión salarial a efectuar, en su caso, en el año 2020.
Esta regularización de tablas no tendrá efectos retroactivos.

El importe a abonar, sumado al Plus Acuerdo Marco, no podrá superar una cantidad igual al importe del 3,0% del salario base vigente, dado que el Plus acuerdo Marco nunca puede ser superior al 3,0% del salario base.

Plus Acuerdo Marco: en el supuesto de que el porcentaje de incremento salarial pactado en el IX Acuerdo Marco, o siguientes, fuera superior al incremento pactado para el salario base en los sucesivos Convenios Estatales de Estaciones de Servicio, el valor resultante de la aplicación de la diferencia entre ambos porcentajes del citado salario base se sumará al plus Acuerdo Marco. Todo ello con el límite de que el valor del Plus Acuerdo Marco no podrá en ningún momento ser superior al 3,0% del salario base de cada Grupo Profesional, por lo que todo exceso sobre dicho porcentaje no resultará de aplicación.

<u>Titulado</u>	<u>554,08 €</u>
<u>Técnico</u>	<u>515,87 €</u>
<u>Jefe administrativo</u>	<u>418,60 €</u>
<u>Oficial Administrativo</u>	<u>396,61 €</u>
<u>Oficial Administrativo (B)</u>	<u>374,14 €</u>
<u>Encargado General</u>	<u>470,88 €</u>
<u>Vendedor</u>	<u>354,07 €</u>

- Plus de mantenimiento y limpieza: Se abonará la cantidad de 48,88€ por mes de trabajo efectivo sólo cuando la primera limpieza completa de servicios y aseos sea efectuada por el personal de la Estación de Servicio. En caso de realizarse la primera limpieza de forma excepcional por parte de la plantilla, se percibirá la parte proporcional de la cantidad indicada.

Quedan exceptuados aquellos vendedores que presten servicio en centros de trabajo en los que la función de primera limpieza sea asumida por una empresa externa o por personal de limpieza.

El mantenimiento, incluida primera limpieza, será voluntario por parte del personal del centro de trabajo, debiendo ser aceptado en cada Estación de Servicio por todos/as los/las vendedores/as. Asimismo, una vez implementado el sistema únicamente podrá dejarse sin efecto si mediare el acuerdo de todos los vendedores de la Estación de Servicio que deberá ser adoptado por unanimidad. La no aceptación del mantenimiento determinará asimismo la no aplicación de la Norma de Incentivos.

En aquellos casos en que en la Estación de Servicio se venga cobrando el Plus de mantenimiento y limpieza, las personas trabajadoras de nueva incorporación a la misma vendrán obligadas a realizar el mantenimiento y limpieza de los servicios y aseos.

El mantenimiento y conservación se realizará con arreglo a la Norma de Incentivos conforme al procedimiento establecida en cada momento por la Dirección de la Compañía.



- Relevo Pacto: El personal en régimen de trabajo a turnos, como compensación por el mayor tiempo empleado en todas aquellas tareas propias del relevo tales como liquidación del turno, apertura o cierre del punto de venta, etc. percibirá 0,99 € /día.
- Plus de Distancia: Haciendo uso de la habilitación contenida en el art. 36 del Convenio Colectivo Estatal del sector, se establece para Campsared un sistema específico de plus de distancia.

Se entiende por plus de distancia la cantidad que se percibe por el recorrido que tiene que hacer a pie o en medios de transporte no facilitados por la empresa para acudir a su centro de trabajo por hallarse este a más de dos kilómetros del límite de la ciudad, pueblo, pedanía, aldea, consello, etc., de la población de su residencia, marcado por el Ayuntamiento respectivo.

Se abonarán cuatro viajes diarios, al personal de plantilla asignados a la posición de Encargados y Encargadas Generales en Jornada Partida. No será de aplicación este criterio a los empleados/as de Oficinas Centrales, que gozan de ayuda para comida.

A partir de 1 de enero de 2019 será de aplicación el esquema de Plus de distancia indicado en el Convenio Colectivo Estatal del sector, no siendo de aplicación el indicado con anterioridad.

Se acuerda dada la complejidad por el cambio de sistema de retribución de dicho plus el establecer un periodo durante el año 2019 para adaptar el sistema, pagándose con efecto retroactivo desde enero de 2019.

A todos aquellos empleados/as que venían cobrando el denominado concepto Diferencia Distancia AP, se les regularizará en el concepto Plus distancia, manteniéndose únicamente en el concepto Diferencial Distancia AP, la diferencia que pudiera haber entre el nuevo sistema y el anterior sistema. A este último concepto (Diferencial Distancia AP) no se le aplicaran los incrementos salariales anuales.

- Compensación Bocadillo: En todas las Estaciones de Servicio en las que concurren las circunstancias que se señalan a continuación se entiende que el personal no puede disfrutar dentro de la jornada diaria el descanso previsto en el artículo 20 del Convenio Colectivo Estatal de Estaciones de Servicio:

- Que exista una sola persona trabajando por turno
- Que las ventas de carburante superen los 1.800 metros cúbicos anuales o las de la tienda superen los 250.000 € año.
- Que se encuentre en turno de mañana o tarde.

No obstante, lo anterior, si la Empresa estableciese que el/a Encargado/a de la Estación pudiera relevar al expendedor o a la expendedora de sus funciones, esto posibilitará el disfrute del descanso correspondiente, no existiendo tal posibilidad los sábados, domingos y festivos, que se tendrán en cuenta para el cálculo del descanso compensatorio correspondiente o su abono.

Las cantidades compensatorias se abonarán mensualmente.



- Complemento de disponibilidad: Los Encargados y las Encargadas Generales por el desempeño de las funciones inherentes a su posición dada la especial responsabilidad requerida en el ejercicio de las mismas, así como la disponibilidad inherente al puesto percibirán 300€/mes en concepto de complemento de disponibilidad. Este complemento tiene carácter no consolidable, absorbible y compensable en el momento en que se deje de realizar estas funciones. El complemento disponibilidad podrá incrementarse a 450€/mes en aquellos casos que requieran una especial carga de trabajo o complejidad en las funciones, según los criterios que establezca la compañía.
- Incentivos: El colectivo de vendedore/as y Encargado/as que prestan servicio en las Estaciones de Servicio en las posiciones de expendedor/a-vendedor/a, encargado/a de turno y encargado/a general percibirán incentivos conforme a la Norma de Incentivos.
Retribución variable: será de aplicación a aquellos colectivos que rigiéndose por este Pacto no se encuentran incluidos dentro del ámbito de aplicación de dicha norma de incentivos o resto de sistemas.

La retribución variable por objetivos tiene por finalidad potenciar que el compromiso de todas las personas que trabajan en el Grupo se oriente hacia la consecución de los objetivos clave de cada unidad organizativa, a la vez que introducir una cultura de medición de la eficiencia de las organizaciones. En relación a la empresa Campsared se actuará conforme a lo previsto en la disposición adicional V.

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

Las partes acuerdan, igualmente, incrementar el porcentaje de retribución variable por objetivos, destinando parte del incremento a la valoración y cuantificación de objetivos individuales.

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

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

Año 2019: 7 % (4 % sobre objetivos de unidad y 3 % sobre objetivos individuales).

La parte de la retribución variable vinculada a la consecución de objetivos individuales solo entrará en vigor una vez finalicen los trabajos de la Comisión y se acuerde su contenido en cada convenio de aplicación. Si dicho acuerdo en alguna de las sociedades fuera posterior al 30 de abril del año natural entrará en vigor al año siguiente, salvo que las partes acuerden otra cosa.

Objetivos de unidad:

Descripción.

Peri

Cataluña

Fran

FERRISIO T.

lue



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

En el seno de la Comisión de Seguimiento del Pacto, 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 la plantilla 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 las personas trabajadoras. En este caso, las partes deberán alcanzar el correspondiente acuerdo para la resolución de la controversia.
- La puntuación final vendrá determinada por la suma de los puntos obtenidos en cada uno de los objetivos, dando lugar al porcentaje de cumplimiento global que determinará el importe de la retribución variable a percibir.

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

Calendario.

- Definición de objetivos, ponderación e indicadores de acuerdo con el calendario de planificación anual del Grupo.
- Septiembre: reunión de seguimiento donde se analizará el avance de los objetivos.
- Marzo: cierre del ejercicio y evaluación del grado de consecución de los objetivos de cada Negocio/Unidad correspondiente al año anterior.
- Marzo: la nómina del mes incluirá el pago de la retribución variable por objetivos del personal correspondiente al año anterior, en función del grado de consecución global de los objetivos de cada Unidad de negocio/centro de trabajo, etc.

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

Seguimiento global del sistema de objetivos de unidad:

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

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

a) Desarrollar y establecer en el seno de la Comisión de Garantía/Seguimiento del Pacto sindical, una adecuada dinámica de exposición, entendimiento y discusión de los objetivos definidos, entendiéndose por tal su idoneidad, el escalado del grado de consecución y sus pesos ponderados. De ser necesario, la Dirección presentará los datos relevantes referidos a los objetivos definidos que permitan constatar que dichos objetivos resultan razonables. Esta dinámica debe estar fundamentada en la buena fe de las partes y en el entendimiento entre estas, debiendo



igualmente permitir y asegurar el correcto desarrollo del proceso de fijación y seguimiento en el futuro.

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

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

Objetivos individuales:

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

La Comisión Técnica de Remuneración Variable y Evaluación del Desempeño, contemplada en la DA IV, acordará los criterios para la implantación, seguimiento y supervisión de este modelo. En cualquier caso, el calendario de fijación, seguimiento y evaluación de objetivos individuales deberá coincidir con el establecido para los objetivos de unidad.

Tratamiento económico del absentismo.

Los días de absentismo por enfermedad común de cada año natural y los de ausencia injustificada, minorarán el derecho a Retribución Variable por Objetivos Individuales de la persona que se ausente por esta causa, correspondiente a dicho año. Dicha minoración sólo afectará a la parte individual de la remuneración variable, deduciéndose de la misma. Esta deducción no se aplicará a quienes su retribución variable individual no venga regulada por este artículo por estar incorporada previamente en su propio modelo de retribución variable. Para dicho cómputo, se tendrá en cuenta el número total de días de absentismo por esta causa. Dicha minoración consistirá en una cantidad equivalente al salario base por cada día de absentismo individual, hasta el límite del importe que le correspondería cobrar de la parte individual de la retribución variable.

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

- Los primeros 3 días de absentismo en el año natural, continuos o discontinuos, sea cual sea la causa que lo origine. A partir del 4.º día se comenzaría a descontar.
- Bajas/Ausencias con ingreso hospitalario, durante el período de ingreso hospitalario y de reposo domiciliario prescrito.
- Bajas/Ausencias por Tratamiento oncológico o diálisis.
- Bajas por riesgo durante el embarazo y bajas a partir de la semana 24 de gestación.
- Bajas por enfermedades recogidas en el catálogo de Enfermedades Raras de Seguridad social.

Artículo 11. Beneficios Sociales

11.1. Bonificación de Intereses de los Créditos Hipotecarios

Podrán solicitar esta ayuda quienes cumplan los siguientes requisitos:

REQUISITOS:



- Personal con más de dos años de antigüedad.
- No tener concedida ninguna otra ayuda de las mismas características.

El personal podrá optar a una subvención de intereses por préstamo hipotecario por adquisición de 1ª vivienda, previa aportación de la documentación que le sea requerida: Las condiciones de esta ayuda son:

- o Tope máximo sobre el que se aplicará la subvención: hasta 69.000 € a 10 años
- o Intereses subvencionados: 20% de la cuota de interés fijados en el momento en que se concede la subvención.
- o Si el importe del préstamo fuera inferior al tope máximo, la bonificación se calculará sobre el importe y plazos pendientes del préstamo.

11.2. Subvención Comida

Al personal administrativo, se le facilitará el medio de pago establecido por la Compañía, por importe de 10,50 € para cada día de trabajo efectivo en periodo de jornada partida, excepto cuando se encuentren en situación de desplazamiento temporal en comisión de servicio coincidente con el horario del almuerzo.

Los empleados/as podrán solicitar la percepción de la subvención comida como abono en nómina, sin que el período de tal abono pueda ser inferior a un año.

11.3. Indemnización por Incapacidad Temporal

En CAMPSARED quienes estén en situación de Incapacidad Temporal percibirán un complemento por el importe de la diferencia que exista entre la prestación que les corresponda percibir con cargo al sistema de la Seguridad Social y los conceptos y por las causas que se indican a continuación:

- o Cuando la Incapacidad Temporal se derive de accidente, laboral o común, percibirán un complemento por la diferencia entre la prestación de la Seguridad Social y la retribución que devengarían en activo por todos los conceptos.
- o Cuando de la Incapacidad Temporal, sea cual sea la causa, se derive hospitalización, percibirán un complemento entre la prestación de la Seguridad Social y la prestación que devengarían en activo por todos los conceptos, durante el tiempo de hospitalización.
- o En los demás supuestos percibirán un complemento consistente:

1. En el 50 por 100 de la base reguladora de la prestación durante los días primero al tercero de la baja, ambos inclusive.



2. En el 15 por 100 de la base reguladora de la prestación durante los días cuarto al octavo de la baja, ambos inclusive.
3. En el 25 por 100 de la base reguladora de la prestación durante los días comprendidos entre el día noveno al nonagésimo de la baja, ambos inclusive.
4. Desde el día noventa y uno al trescientos sesenta y cinco de la baja percibirán un complemento consistente el 10 por 100 de la base reguladora de la prestación

La percepción de los complementos previstos en los números 1º y 2º del apartado 11.3 estará condicionada a que el índice de absentismo por enfermedad común en el conjunto de la empresa del periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre no supere el 2,3 por 100. Dichos complementos se percibirán, en su caso, en el mes de enero del año siguiente.

11.4. Seguro de Invalidez y Muerte

El capital asegurado en los supuestos previstos en el artículo 43 del Convenio Colectivo Estatal de Estaciones de Servicio se eleva a 70.000 €, percibiendo el trabajador o la trabajadora, o sus beneficiarios, en su caso, en total la referida cantidad en los supuestos de muerte, gran invalidez, invalidez absoluta o invalidez total derivadas de accidente de trabajo.

Lo regulado en el presente artículo sustituye en su totalidad la regulación relativa a seguro recogido en el artículo 43 del Convenio Estatal de Estaciones de Servicio.

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERO.- Desarrollo de Carreras Profesionales

Se crea la Comisión de DCP, que estudiará y establecerá, en su caso, un sistema de Desarrollo de Carreras Profesionales para el personal no afectado por la norma de incentivos o cualquier otro sistema de retribución variable.

Formarán esta Comisión dos representantes de cada uno de los sindicatos firmantes de este Pacto e igual número de representantes de la Dirección.

Se destinará una bolsa de DCP's equivalente a 0,28% de la masa salarial de administrativos y técnicos por año de vigencia del presente Pacto.

SEGUNDO.- Comisión de Formación

Se crea la Comisión de Formación, formada por dos representantes de cada uno de los sindicatos más representativos e igual número de representantes de la Dirección.

F. EXPOSITO T.



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

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

En ningún caso se podrá solicitar un nuevo préstamo o ampliación del existente sin haber amortizado el anterior, salvo que concurran circunstancias excepcionales que así lo justifiquen a juicio de la Comisión de Garantía del Acuerdo Marco y siempre que exista capital disponible conforme a lo dispuesto en el presente artículo.

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

En el supuesto de que el capital total acumulado concedido en el conjunto de las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Acuerdo Marco, como consecuencia de la concesión de estos préstamos, alcance el importe de diecinueve millones de euros, se reunirá la Comisión de Garantía del Acuerdo Marco, para analizar la situación, quedando en suspenso la concesión de nuevos préstamos. Para el cálculo de la mencionada cantidad se tendrán en cuenta los préstamos pendientes concedidos con arreglo a la regulación anterior. Lo señalado anteriormente será también de aplicación en el caso de que el capital concedido en Campsa Estaciones de Servicio alcance el importe de seis millones quinientos mil euros, quedando en tal caso limitada la suspensión a dicha Compañía.

Se entiende por capital total acumulado concedido, a los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, el importe total solicitado de todos los préstamos pendientes de amortización.

NOVENO. - Ayuda de estudios para empleados/as.

Se acuerda aplicar el beneficio de ayuda estudios para empleados/as a todas las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del IX Acuerdo Marco.

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

El personal que deseen completar su formación podrá solicitar el acceso a los Programas Ayuda Estudios para cursar:

- Estudios Universitarios Superiores: Grado, Doble Grado o Máster en estudios oficiales acreditados por el Ministerio de Educación Español.
- Idiomas: Inglés, francés, alemán o portugués en centros nacionales de la Escuela Oficial de Idiomas, o en otros centros a partir del nivel B1.
- Formación Profesional Superior, en centros. que tengan reconocida la competencia para emitir una titulación oficial homologada.



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

- Programa Estudios Universitarios: 46 personas (tras la consolidación del nuevo modelo, al séptimo año se estima una participación potencial de hasta 322 personas simultáneamente).
- Programa Idiomas: 50 personas (tras la consolidación del nuevo modelo, al segundo año se estima una participación potencial de hasta 100 personas simultáneamente).
- Programa F.P. Superior: 10 personas (tras la consolidación del nuevo modelo, al tercer año se estima una participación potencial de hasta 30 personas simultáneamente).

La ayuda tendrá los siguientes importes:

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

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

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

Estas cantidades no serán revisables durante todo el período de vigencia del Acuerdo Marco.

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

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

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

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

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

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

DECIMO.- Funciones de Encargado/a General

Se establece un período máximo de doce meses para el desempeño habitual de funciones de encargado/a general por encargado/as de turno o vendedores/as, debiéndose realizar dentro de dicho período una evaluación del desempeño en tales funciones. El resultado de las mismas será comunicado a las secciones sindicales firmantes del presente pacto de acuerdo con el Acta de la Comisión Paritaria.



QUINTO.- Permutas y Traslados

Como regulación complementaria del régimen de traslados establecido en el Convenio Estatal de Estaciones de Servicio será de aplicación lo siguiente:

- PERMUTAS.- El personal de la plantilla podrá solicitar la permuta con otro trabajador o trabajadora de igual categoría, que radique en localidad distinta. Para ello lo solicitarán por escrito dirigido a la Jefatura de Relaciones Laborales, por conducto del Delegado de Red de Gestión Directa respectivo. El plus de distancia del trasladado voluntario pasará a regirse por el sistema previsto en el artículo 10.

TRASLADOS.- El personal de la plantilla podrán solicitar el traslado a otro centro de trabajo cuando en aquél exista vacante de su categoría y especialidad profesional, existiendo por parte de la empresa predisposición positiva a atender estas peticiones dentro del marco de las necesidades organizativas. Este traslado no dará lugar a compensación alguna. El plus de distancia del trasladado voluntario pasará a regirse por el sistema previsto en el artículo 10. En cada Delegación se llevará y mantendrá un registro de las solicitudes.

La Mesa Negociadora del X Pacto Sindical, acuerda que aquellos traslados definitivos que supongan **una mejora** de las condiciones de trabajo: de seguridad, salud, laborales, de garantía de empleo y los traslados voluntarios a petición del trabajador o de la trabajadora, se abonará exclusivamente, desde el primer día el plus de distancia a que tuviese derecho.

A título enunciativo y no limitativo estarán incluidas en ente acuerdo las siguientes situaciones:

- Acercamiento a domicilio
- Desaparición de turnos o cierre de centro.
- Personal no asumido por terceros en los subarriendos.

Cualquier situación que genere controversia, será tratada en la mesa de la Comisión paritaria del Pacto sindical. Los traslados referidos en este apartado y no voluntarios serán informados a la parte social.

SEXTO.- Ropa de Trabajo

Será de aplicación las conclusiones aprobadas por el CNSS de Campsared en el acta de 26 de septiembre de 2006.

SEPTIMO.- Gastos de Peaje

En los casos de centros de trabajo situados en el terreno de concesión de autopistas y radiales, y siempre que no existan vías alternativas de llegada a la estación de servicio, la empresa suscribirá acuerdos con las concesionarias o sufragará el coste del peaje al personal afectado, anticipando los gastos mensuales.

OCTAVO.- Préstamos y Anticipos

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



Esta Comisión se reunirá con la misma periodicidad que la Comisión de Formación del Acuerdo Marco.

TERCERO.- Licencias

- **Licencia por examen:** El personal de plantilla que se matricule en cursos para la obtención de un Título académico o profesional, en centros oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación, tendrán derecho a los días necesarios, debidamente justificados, y por el tiempo máximo de duración de los exámenes oficiales de dichos cursos. En el supuesto de que el examen tenga lugar en horario de mañana y se esté saliente del turno de noche, la licencia se cambiará a la noche inmediatamente anterior al examen.
- **Interpretación del artículo 24 del Convenio Colectivo Estatal de Estaciones de Servicio,** en el siguiente sentido:
 - a) El apartado b) del mencionado artículo debe entenderse referido a parientes por consanguinidad o afinidad.
 - b) El apartado f) debe entenderse referido al tiempo indispensable y necesario para acudir a consulta médica la persona trabajadora, cónyuge, hijo/as siempre que se justifique debidamente.
 - c) En los permisos educativos de carácter general se incluye en tiempo necesario para efectuar el examen del permiso de conducir.

CUARTO.- Plus Distancia

Recoger la habilitación específica del artículo 36 del convenio del sector, redactando un Plus de Distancia con sistema de cómputo diferente para su aplicación en Campsared, que es el recogido en el artículo 10. Las partes firmantes entienden que este sistema es en su conjunto más favorable para los trabajadores y las trabajadoras, pero para el supuesto de que en algún caso no lo sea, recogen en este acto la siguiente garantía individual:

El Plus de Distancia regulado en el artículo 10 del Pacto es el válido para todas las personas trabajadoras de Campsa Estaciones de Servicio S.A. incluidos en el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo Estatal del Sector de Estaciones de Servicio. No obstante, en el supuesto de que se viniera percibiendo con anterioridad a la vigencia del indicado convenio colectivo en su nómina un plus de distancia calculado individualmente según lejanía real del centro de trabajo a su domicilio, conservará el derecho al percibo de un plus específico y ad personam equivalente a la cuantía mensual percibida con anterioridad a la vigencia del indicado convenio colectivo, menos la correspondiente según el sistema regulado en el actual artículo 10. Este plus ad personam no se actualizará con los incrementos que se fijen anualmente en el Acuerdo Marco Repsol a partir de 1 de enero de 2019. Si en el futuro se acercaran a su centro de trabajo o se les trasladara a centros más próximos a su domicilio, el plus se reduciría proporcionalmente. Si por decisión de la empresa fueran alejados de su centro, el plus aumentaría proporcionalmente. Esta garantía se materializará dentro del plazo de dos meses mediante entrega de carta individual al personal beneficiario.

ANEXO: PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LAS EMPRESAS DEL GRUPO REPSOL

1. Objetivos, acciones, comisión de seguimiento, recursos y vigencia del plan de igualdad.

Objetivos:

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

- Incrementando el porcentaje de las mujeres en las plantillas de cada empresa del Grupo.
- Diversificando las ocupaciones y funciones desempeñadas por mujeres.
- Promoviendo la participación de las trabajadoras en la formación profesional.
- Revalorizando las habilidades, capacidades y el desempeño de las trabajadoras para garantizar la igualdad retributiva entre trabajos de igual valor.
- Haciendo más compatible el trabajo con la atención a las responsabilidades familiares, tanto para los hombres como para las mujeres.
- Reforzando el papel del Grupo Repsol como grupo empresarial comprometido y avanzado en el desarrollo de políticas de igualdad, como una acción determinante dentro de sus planes estratégicos, que contribuirá a su viabilidad futura haciendo compatibles los objetivos de competitividad y de empleo.
- Gestionando los recursos humanos de forma óptima para evitar discriminaciones y para ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al diálogo social.
- Comprometiendo la adopción de programas de acción positiva, apoyándolos en instrumentos eficaces y en financiación suficiente.
- Promoviendo cambios de las actitudes perjudiciales para el desarrollo de este objetivo.
- Proyectando una imagen interior y exterior de empresa comprometida con la igualdad.

1.2 Acciones a adoptar:

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

El resultado de la puesta en común de estos informes y sus conclusiones constituirá la memoria bienal sobre igualdad de oportunidades del Grupo Repsol. La Mesa de Igualdad valorará el canal de difusión de la memoria.



– Reporte anual a la mesa de igualdad: Con independencia del carácter bienal de la citada Memoria, la Dirección de la Empresa reportará información anualmente en el seno de la Mesa de Igualdad sobre la evolución de los principales índices en materia de igualdad y conciliación.

– Formación de la mesa de igualdad: Cuando existan actualizaciones legislativas o cuando los componentes de la Mesa de Igualdad lo consideren necesario para su formación, se realizarán cursos dirigidos a las personas de las organizaciones firmantes que intervienen en el desarrollo del plan para cualificarlas en materias como Políticas sociales y directivas de la Unión Europea, legislación y normas de aplicación en nuestro país, Políticas generales y de igualdad de las Organizaciones Sindicales Europeas (CES, EMCEF), o Formación de formadoras y agentes de igualdad de oportunidades.

Se incorpora como anexo I la Guía explicativa sobre Conductas de Acoso que la Mesa de Igualdad elaboró en el año 2011 para definir dichos comportamientos y prevenir los mismos dentro de nuestro entorno laboral.

1.3 Acciones ya cerradas en el plan de igualdad:

La Mesa de Igualdad ha elaborado en los últimos años, en cumplimiento de los compromisos adquiridos en Planes de Igualdad anteriores, el código de buenas prácticas en materia de igualdad y conciliación con el objetivo de evitar discriminaciones y favorecer la igualdad de oportunidades en las empresas del Grupo Repsol. El contenido de este código de buenas prácticas, es un referente en la gestión de los Recursos Humanos, y trata sobre las actuaciones a llevar a cabo para eliminar actitudes y comportamientos desfavorables a la acción positiva y la igualdad, así como sobre la forma de evitar discriminaciones y favorecer la igualdad de oportunidades en la contratación de personal, en la movilidad funcional, valoración de las funciones y puestos de trabajo, carrera profesional, formación continua, organización del tiempo de trabajo, etc.

1.4 Mesa Técnica de Igualdad:

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

La Compañía se compromete a informar en la Mesa de Igualdad sobre procesos de selección de los programas Máster y de los criterios de selección de NNPP así como de cualquier proceso global de Repsol, remitiendo a la Comisión de Garantía/Seguimiento de cada convenio la información específica relativa al ámbito de cada uno de ellos.

Específicamente, en la Mesa de Igualdad se informará de los procesos y criterios de selección de los programas Máster.

1.5 Recursos del plan:

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



1.6 Vigencia:

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

2. Políticas de igualdad de oportunidades, integración y diversidad.

2.1 Disposiciones generales

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

- Las ofertas de empleo se redactarán de modo que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro sexo.
- Los procedimientos de selección que impliquen promoción respetarán el principio de igualdad de oportunidades.
- En materia de contratación, se promoverá el que, a igual mérito y capacidad se contemple positivamente el acceso del género menos representado en el Grupo profesional de que se trate.
- En materia de formación, se promoverá el principio de igualdad de oportunidades en aquellas acciones formativas referidas a las relaciones interpersonales en la Organización.

2.2 Reserva de puestos de trabajo para personas trabajadoras con discapacidad.

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

2.3 Declaración de incapacidad permanente para empleados/as.

En aquellos casos en que el personal tuviera un reconocimiento de incapacidad permanente total para su profesión habitual, que suponga la extinción o suspensión de su contrato de trabajo, la Compañía, siempre que las necesidades organizativas lo permitan, ofrecerá preferentemente al personal afectado por la discapacidad la posibilidad de ocupar una posición vacante siempre

FRANX
FERNANDA T.



que dicha incapacidad permanente total sea compatible con los requerimientos del nuevo puesto, y siempre que se reúnan los requisitos exigidos para el puesto y supere el proceso de selección para la cobertura de vacante establecido al efecto.

3. **Medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.**

Las partes que firman este IX Acuerdo Marco asumen el compromiso de impulsar la política de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de sus trabajadores y trabajadoras y, en este sentido acuerdan las siguientes medidas de conciliación:

3.1 Lactancia:

Las personas trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples. Se posibilita la acumulación en un solo período de dieciocho días laborables que deben disfrutarse inmediatamente después del permiso maternal.

Los empleados/as que no opten por la acumulación mencionada en el párrafo anterior, podrán optar por sustituir la ausencia de trabajo de una hora por una reducción de su jornada diaria en una hora siempre que se aplique al inicio de la jornada o al final de la misma con el límite temporal previsto legalmente. Este derecho constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

3.2 Reducción de jornada:

La reducción de jornada contemplada en este artículo constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

3.2.1 Tipos de reducción de jornada para personal de jornada ordinaria, y personal a turnos:

a) Por motivos familiares.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o persona con discapacidad física, mental, intelectual, o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo conforme a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Se amplía el derecho a la reducción de jornada por cuidado de hijos hasta que el menor cumpla la edad de catorce años.

En el caso de quienes trabajen en régimen de turnos, la ampliación desde los doce a los catorce años del menor estará condicionada a su acumulación desde el inicio de la reducción en los términos establecidos en el Protocolo de reducción de jornada para personal en régimen de 2/3 turnos de lunes a domingo en el Grupo Repsol, salvo que a juicio de la Compañía la acumulación no sea posible, debido a las dificultades organizativas que por las especiales características del régimen de trabajo implica la organización del trabajo. Los/as empleados/as en régimen de turnos que estuvieran en situación de reducción de jornada por esta causa a la entrada en vigor



de este apartado, tendrán derecho a esta ampliación siempre que a dicha fecha ya vengán acumulando o soliciten la acumulación dentro de los treinta días siguientes a su entrada en vigor, y mantengan la misma hasta su finalización.

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

Tendrá el mismo derecho a una reducción de, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de duración, quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

b) Por cuidado de menor afectado por cáncer o enfermedad grave.

La legislación vigente ha recogido el derecho a acceder a una reducción de jornada específica de aquellos progenitores, adoptantes, acogedores de carácter permanente o guardadores con fines de adopción por menor/es que estén a su cargo y se encuentren afectados por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por enfermedad grave que requiera ingreso hospitalario de larga duración, así como tratamiento continuado de la enfermedad y necesidad de cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente,

Quien se encuentre en esta situación tendrá derecho a solicitar una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

c) Por tratamiento oncológico.

Las personas trabajadoras que acrediten estar en tratamiento oncológico, para los periodos en que su tratamiento permita su reincorporación al trabajo, podrán solicitar una reducción de jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario, entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Asimismo, para facilitar su progresiva incorporación a la jornada de trabajo a tiempo completo una vez finalizado el tratamiento, podrán solicitar una nueva reducción de iguales características durante un periodo adicional máximo de 6 meses.

d) Por enfermedad crónica que no determine la declaración de incapacidad.

Podrá concederse igualmente reducción de jornada diaria, con la disminución proporcional del salario, entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, a las personas trabajadoras que tengan algún tipo de enfermedad crónica no susceptible de incapacidad temporal con el informe favorable del servicio médico de empresa y en tanto en cuanto se sigan dando las circunstancias necesarias.

e) Por embarazo.

Las empleadas en estado de gestación podrán reducir su jornada a cuatro horas a partir de la semana 32, sin reducción de su salario.

3.2.2 Protocolo de reducción de jornada para personal en régimen de 2/3 turnos de lunes a domingo en el Grupo Repsol.

Dada la especificidad del trabajo a turnos, donde las circunstancias de la prestación laboral tienen lugar, en ciclos productivos habitualmente continuos, y dado el especial empeño de las partes firmantes en impulsar la conciliación de la vida laboral y personal de sus trabajadores/as, se acuerda por las partes firmantes, desarrollar un Protocolo específico de reducción de jornada para los/as trabajadores/as que trabajan en régimen de turnos de lunes a domingo. Las partes



dejan constancia de su intención de seguir trabajando con el espíritu de estudiar, analizar y aplicar en su caso, medidas de flexibilidad para los trabajadores/ as que se hallen en esta situación, siempre que dichas medidas no obstaculicen el normal desarrollo de la actividad organizativa que a las citadas Unidades de Negocio corresponde. La Dirección de la Empresa manifiesta su compromiso de impulsar y publicitar estas medidas, que se citan a continuación. Las medidas contempladas en el presente apartado serán de aplicación a Campsared.

Medidas.

a) Elección de horario dentro de su turno de trabajo:

De acuerdo a la legislación y jurisprudencia el trabajador o la trabajadora a turnos en reducción de jornada podrá elegir horario dentro de su régimen de turnos y su jornada laboral pactada, que se efectúa en circunstancias empresariales de trabajo en turnos rotativos. Ello no provoca alteraciones en su régimen de turnos pactado en su contrato laboral. El trabajador o trabajadora en reducción de jornada no podrá unilateralmente modificar su jornada laboral o el régimen de turnos que pactó con la empresa.

b) Solicitudes de acumulación de reducción de jornada de trabajadores o trabajadoras a turnos:

La persona en régimen de trabajo continuo de turnos podrá optar voluntariamente por sustituir la reducción diaria del párrafo anterior por el sistema que se explicita a continuación. A juicio de la Dirección, si la incidencia organizativa pudiera permitirlo, los trabajadores o las trabajadoras con jornada reducida por motivos familiares, podrán solicitar para todo el período de 1 año, acumular de modo continuado la reducción de jornada anualmente en periodos concretos (verano, semana santa, navidad, etc.). Se estudiará por la Dirección de la Empresa cada solicitud. Dicha solicitud se responderá en el menor plazo

posible, y de ser la respuesta de la Dirección de la Empresa positiva, se permitirá al trabajador o trabajadora acumular el equivalente al permiso diario anual en el periodo concreto, sustituyéndole en su ausencia por la contratación temporal oportuna.

El trabajador o la trabajadora deberá comunicar a PyO su solicitud con el mayor plazo posible, y con un mínimo de 1 mes, antes de la fecha en que se produzca el inicio del período de acumulación, para facilitar así la contratación por su ausencia y no causar perjuicio a la incidencia organizativa de la empresa.

El régimen económico que será de aplicación en estos casos contempla la reducción solicitada en términos anuales dividida en doce mensualidades.

c) Formación y desarrollo profesional del trabajador o trabajadora en reducción de jornada:

En el caso del trabajador o trabajadora a turnos y en reducción de jornada, será obligatoria su convocatoria por la empresa y su asistencia a los cursos de formación correspondientes a su puesto de trabajo, para evitar el menoscabo en la carrera profesional del trabajador o trabajadora en esta situación, así como la desactualización en los conocimientos propios de su puesto de trabajo.

3.3 Permiso por maternidad:

3.3.1 Se complementará la prestación por maternidad hasta el 100 % del salario real.

3.3.2 Haciendo uso de lo regulado en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores y si el puesto a juicio de la Dirección de la empresa lo permite, siempre que la empleada cumpla con el requisito de dos años de antigüedad en la empresa, ésta podrá solicitar el disfrute del permiso por maternidad a tiempo parcial, en cuyo caso la jornada realizada a tiempo parcial no podrá ser inferior al 50 %. En el caso de parto, la madre no podrá hacer uso de esta modalidad de permiso a tiempo parcial



durante las seis semanas inmediatas posteriores al mismo, que serán de descanso obligatorio. Este derecho no es acumulable con otras situaciones como lactancia, reducción de jornada o excedencia por motivos familiares. La trabajadora sí podrá acogerse a lactancia, acumulación de lactancia, reducción de jornada o excedencia una vez finalizada la situación mencionada en el párrafo anterior.

El teletrabajo podrá ser compatible con la situación de permiso por maternidad a tiempo parcial al 50 % en las últimas cuatro semanas del permiso de maternidad.

3.3.3 Tendrá derecho al disfrute del permiso por maternidad/paternidad en los mismos términos establecidos para los supuestos de adopción y acogimiento o guarda con fines de adopción, el empleado o empleada que asumiera la tutela sobre un menor, cuando el tutor sea un familiar que, de acuerdo con la legislación civil, no pueda adoptar al menor

3.4 Permiso por paternidad y licencia por nacimiento de hijo/a:

El trabajador, tendrá derecho a la suspensión del contrato establecida en el Estatuto de los Trabajadores para este supuesto. Periodo de disfrute: después de la finalización del permiso por nacimiento de hijo o hija o desde la resolución judicial que constituye la adopción o decisión administrativa o judicial del acogimiento o guarda con fines de adopción. En el supuesto de que la esposa o pareja de hecho trabaje, este permiso podrá disfrutarse hasta que finalice la suspensión por maternidad o inmediatamente después de la finalización de la misma. En caso de parto, si la madre no trabaja y no ha lugar a periodos de descanso por maternidad, se presumirá que éstos han existido a los efectos del permiso por paternidad que, entonces, podrá iniciarse de la misma manera que si la madre hubiera sido trabajadora con derecho al disfrute de periodos de descanso. La suspensión podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o parcial, de un mínimo del 50%, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador.

El ejercicio de la suspensión del contrato por paternidad habrá de comunicarse a la empresa con la debida antelación. Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de Acuerdo Marco complementarán la prestación por paternidad hasta el 100% del salario real. Adicionalmente al permiso por paternidad, la licencia por nacimiento de hijo o hija se establece en tres días naturales que se disfrutarán inmediatamente después del nacimiento. Esta licencia se ampliará hasta cuatro días si el hecho tiene lugar fuera de la residencia habitual del trabajador, que le obligue a efectuar un desplazamiento superior a 100 Km., o si el empleado se encuentra desplazado en comisión de servicio en España. En el supuesto de que se encuentre en comisión de servicio desplazado fuera de España, este permiso se incrementará en un día adicional (total 5 días).

3.5 Excedencias.

En cualquier tipo de excedencia, la petición de reingreso deberá solicitarse al menos con 30 días de antelación, sin perjuicio de lo que específicamente se disponga en la ley. En las excedencias voluntarias previstas en el artículo 46.2 del Estatuto de los Trabajadores, el incumplimiento de la antelación mínima requerida comportará el cese definitivo en la empresa a todos los efectos.

Excedencia por cuidado de familiares.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma

F. EXPÓSITO I.



empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.

La persona trabajadora, hombre o mujer, tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, permanente o guarda con fines de adopción, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrá derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, la persona trabajadora, hombre o mujer, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

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

El período en que la persona trabajadora, hombre o mujer, permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora, hombre o mujer, tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa especialmente con ocasión de su reincorporación.

En caso de excedencia para atender al cuidado de hijo o hija y de excedencia para el cuidado de familiar tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante los primeros dieciocho meses. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

3.6 Permisos no retribuidos:

Se mantienen para todas las empresas del IX Acuerdo Marco los siguientes tipos de permisos no retribuidos, que sustituyen a los actuales permisos sin sueldo o permisos no retribuidos existentes en los Convenios vigentes en las empresas del VIII Acuerdo Marco:

3.6.1 Permiso no retribuido en caso de adopción internacional:

Podrá solicitar este permiso aquella persona trabajadora, hombre o mujer, que justifique que se encuentra en un proceso de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado y siempre que el empleado/a cumpla con el requisito de un año de antigüedad en la empresa.

La persona trabajadora, hombre o mujer interesado deberá solicitarlo con una antelación mínima de quince días.

Este permiso será como máximo de un mes.

La persona trabajadora, hombre o mujer, podrá, además, caso de serle concedido el permiso mencionado, solicitar un anticipo de una mensualidad.

La concesión de este permiso por parte de la Dirección de la empresa estará supeditada a necesidades del servicio y a su aprobación.

3.6.2 Permiso no retribuido por hospitalización o enfermedad grave del cónyuge, hijos, hijas o parientes hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad:

Podrá solicitar este permiso aquella persona trabajadora, hombre o mujer que justifique la hospitalización mencionada.

FRAN

FERRIS T.



La persona trabajadora, hombre o mujer interesado deberá solicitarlo con la mayor antelación posible.

Este permiso será como máximo de ocho días naturales/año, adicionales a los establecidos como licencia retribuida.

La concesión de este permiso por parte de la Dirección de la empresa estará supeditada a necesidades del servicio y a su aprobación.

3.6.3 Permiso no retribuido por motivos personales:

Podrá solicitar este permiso aquella persona trabajadora, hombre o mujer que cumpla con el requisito de un año de antigüedad en la empresa siempre que lo solicite con una antelación mínima de quince días.

Este permiso será como mínimo de quince días y como máximo de tres meses.

La concesión de este permiso por parte de la Dirección de la empresa estará supeditada a necesidades del servicio y a su aprobación.

Tendrán que transcurrir un mínimo de 12 meses entre la finalización de un permiso no retribuido por motivos personales y la solicitud de otro permiso no retribuido por motivos personales.

3.7 Equiparación pareja de hecho a matrimonio:

Se incluirá en el articulado de los convenios colectivos de cada empresa, la equiparación entre cónyuge y persona en convivencia de hecho a efectos de: – Licencia de quince días naturales ininterrumpidos a contar desde el día de la inscripción en el registro oficial de parejas de hecho, con los siguientes límites y requisitos: 1. El empleado o empleada que disfrute de este permiso por inscripción en un registro de uniones de hecho, no podrá disfrutarlo de nuevo en caso de contraer matrimonio posteriormente con la misma persona. 2. Sólo se concederá dicho permiso a las parejas constituidas a partir de la fecha firma del VI Acuerdo Marco. – Beneficiario de Asistencia Sanitaria. – Permiso por paternidad. – Acumulación de lactancia. – Licencia retribuida con ocasión de fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado. – Traslados. Será requisito indispensable a todos estos efectos acreditar la existencia de pareja de hecho mediante certificación expedida por el registro público correspondiente.

3.8 Medidas de flexibilidad horaria y jornada:

– Flexibilidad horaria en situaciones de familiares con dependencia severa.

Las personas trabajadoras que tengan a su cargo descendientes o ascendientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, en situación de dependencia severa o gran dependencia, que convivan con el empleado, podrán, sin que ello implique reducción de su jornada mensual, hacer un uso distinto del cómputo mensual, anticipando su horario de salida durante la jornada ordinaria, siempre que se respeten los siguientes límites:

Límite máximo: No podrá superarse el cómputo de diez horas diarias de trabajo efectivo.

Límite mínimo: Deberán realizarse al menos seis horas diarias de trabajo efectivo.

Presencia obligatoria: Franja horaria de 9:30 a 14:00.

F. REPISIN T.



Serán parte de este Plan de Igualdad las medidas contempladas en los artículos que tratan dichos asuntos en este IX Acuerdo Marco.

3.9 Principios del derecho a la desconexión fuera del tiempo de trabajo.

En el marco de una adecuada gestión del principio de conciliación de vida privada y vida profesional, la Mesa de Igualdad del Acuerdo Marco analizará en el seno de la empresa esta materia e identificará, en su caso, posibles buenas prácticas y recomendaciones acerca del uso de herramientas digitales de comunicación.

4. **Protección a las víctimas de la violencia ejercida en el entorno familiar.**

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

Las medidas que en estas circunstancias Repsol pone a disposición de sus empleados/as, hombres o mujeres consisten en:

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

- Apoyo psicológico: Asistencia, información y atención a la víctima, así como orientación familiar.
- Apoyo médico: Asistencias recomendadas, entre las que se encuentra la Psiquiátrica.
- Apoyo jurídico: Asistencia jurídica especializada para tramitar actuaciones encaminadas a la protección de las víctimas, tales como la orden de alejamiento, la atribución de la vivienda familiar, la custodia de hijos, la pensión de alimentos, la obtención de prestaciones o medidas de asistencia social, etc.
- Apoyo laboral ofreciendo la mayor flexibilidad en materia de horarios y jornada, disfrute de vacaciones, licencias y permisos retribuidos, suspensión o extinción de la relación laboral, excedencia o preferencia para ocupar vacantes que supongan movilidad geográfica, en las mismas condiciones que para el traslado por decisión de la Dirección de la Empresa, según se solicite y mientras sean precisos para su reincorporación normal al trabajo.
- Ayuda económica para los gastos ocasionados por la necesidad de alquiler o compra de vivienda habitual con las siguientes consideraciones:
 - Ayuda alquiler, en los valores previstos para los casos de movilidad geográfica, durante todo el período que la víctima se vea obligada a dejar temporalmente el domicilio habitual, hasta entonces compartido con el agresor.
 - Ayuda a fondo perdido y crédito puente para la compra de vivienda, en los valores previstos para los casos de movilidad geográfica, cuando la víctima opte por esta solución como mejor forma para resolver su problema.

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

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

Para la tramitación de las medidas anteriores, la persona empleada en el Grupo deberá en primer lugar, presentar la correspondiente orden de alejamiento o cualquier otro medio de prueba que le permita acreditar la circunstancia de ser víctima de violencia de género.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

F. REPISIT. T.

[Handwritten signature]



5. Protocolo de prevención contra el acoso.

En cumplimiento del Artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las partes firmantes acuerdan el siguiente protocolo.

El objetivo de este protocolo es definir las pautas que permitan a las personas que trabajamos en el Grupo identificar una potencial situación de acoso moral, sexual o por razón de sexo, con el fin de solventar situaciones discriminatorias y, en su caso, minimizar sus consecuencias, garantizando los derechos de las personas.

Los procedimientos de actuación deben desarrollarse bajo los principios de rapidez, confidencialidad, credibilidad y deben garantizar y proteger tanto la intimidad como la dignidad de las personas objeto de acoso. Además, se garantizarán y respetarán los derechos de las personas denunciadas.

Contenido del Protocolo de acoso:

5.1 Declaración de principios.

Toda persona tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno, así como a la salvaguardia de sus derechos fundamentales de carácter laboral.

La finalidad de este protocolo es evitar que se produzcan situaciones de acoso moral, sexual o por razón de sexo, al ser estas conductas vulneradoras de la dignidad son nocivas para el entorno laboral y generadoras de efectos indeseables para la salud, y para la confianza y autoestima de las personas.

Tanto la representación sindical, como la representación de la Dirección explicitan su compromiso de mejorar las condiciones de trabajo de las personas empleadas y elevar el nivel de protección de la seguridad y salud de las mismas, no sólo velando por la prevención y protección frente a riesgos que pueden ocasionar menoscabo o daño físico, sino también frente a riesgos que puedan originar deterioro en la salud psíquica.

5.2 Definiciones.

5.2.1 Acoso moral o psicológico (Mobbing).

Toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de forma sistemática o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona, a la que se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

Tipos de acoso moral.

Descendente: Es el que se produce entre una persona con un cargo superior hacia otra con un cargo inferior en la estructura organizativa.

Horizontal: Es el que se produce entre personas del mismo nivel jerárquico.

Ascendente: Es el que se produce entre una persona con un cargo inferior hacia otra con un cargo superior.

5.2.2 Acoso por razón de sexo.

Se define como «cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, de forma sistemática o recurrente, dirigido contra una persona por razón de su sexo, y que se dé con el propósito, o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Cuando dicho acoso sea de índole sexual se considerará acoso sexual.

FRAN

F. BARRISITA T.



5.3 Medidas preventivas de acoso moral.

Repsol se compromete a fomentar el respeto y la consideración entre todas las personas que trabajan en el Grupo. Para ello se realizarán campañas de comunicación, se promoverá formación específica y se realizarán las acciones que en cada momento se estimen necesarias para el cumplimiento de los fines de este protocolo.

5.4 Procedimiento de actuación.

Procedimiento de denuncia.

La denuncia se deberá realizar por escrito. Podrá realizarla cualquier persona trabajadora que se considere que es sujeto pasivo de acoso o una tercera persona que tenga conocimiento de los hechos. La persona que denuncie debe quedar identificada.

La denuncia escrita se enviará por correo electrónico a protocoloacoso@repsol.com, o por cualquier otro medio a través del cual quede constancia de su entrega, a la atención de cualquiera de las personas que integran el Comisión de investigación de Acoso, que la estudiará e investigará. La denuncia deberá contener la siguiente información: identificación de la persona potencial agresora, personas implicadas, tipo de conducta, fechas y lugares en los que se produjeron las conductas, posibles testigos y cualquier otra información que pueda resultar relevante.

La Comisión de Investigación estará compuesta por al menos un director de RRLL o el responsable del área de Gestión Jurídico Laboral o el responsable del área de Estrategia y Planificación Laboral. Esta Comisión, será la encargada de llevar a cabo las investigaciones y elaborar el informe de conclusiones.

Durante las fases de procedimiento formal e informal que se señalan a continuación, estará presente una persona de cada representación sindical firmante del presente Acuerdo Marco.

Procedimiento informal.

El objetivo de esta fase es resolver el problema extraoficialmente; en ocasiones, el hecho de manifestar al presunto agresor o agresora las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento, es suficiente para que se solucione el problema.

Los miembros de la Comisión de Investigación se encargarán de entrevistarse con la persona afectada y podrá tener reuniones con el presunto agresor/a y/o, en los casos de extrema necesidad con ambas partes, todo ello, con la finalidad de conseguir el esclarecimiento de la situación de acoso y alcanzar una solución aceptada por ambas partes.

En el plazo de diez días, contados a partir de la última entrevista se elaborará un informe, que se pondrá en conocimiento de la persona denunciante. Este informe no será necesario en aquellos casos en que el denunciante retire la denuncia durante esta fase.

Procedimiento formal:

Cuando el procedimiento informal no dé resultado o sea inapropiado para resolver el problema, se recurrirá al procedimiento formal.

En esta fase se recabará la información y se llevarán a cabo las actuaciones que la Comisión de investigación considere necesarias (informes, entrevistas, etc.).

La instrucción concluirá con un informe, elaborado en un plazo de treinta días a contar desde la finalización de las entrevistas. Este plazo podrá ampliarse cuando deban recabarse informes técnicos. El informe, se pondrá en conocimiento de la persona denunciante.

5.5 Resultado de la instrucción y acciones:

Si existe acoso, se dará traslado al director de Personas y Organización y al responsable de RR.LL. del área de negocio de la persona denunciada, al objeto de que se adopten las medidas correctoras y sancionadoras oportunas según el régimen disciplinario que le sea de aplicación a la persona denunciada. Excepcionalmente, cuando las circunstancias concurrentes así lo justifiquen, podrá iniciarse el expediente disciplinario antes de la finalización de la instrucción del expediente de acoso.

FRAN
A

FERRISIO T.



En el supuesto de que no se constaten situaciones de acoso, o no sea posible la verificación de los hechos, se archivará el expediente, sin perjuicio de las responsabilidades que pudieran ser inherentes a las conductas constatadas.

Las denuncias, falsos alegatos o declaraciones que se demuestren como no honestas o dolosas, podrán ser constitutivas igualmente de actuación disciplinaria. En este caso, la Comisión dará traslado al Director de Relaciones Laborales, Gestión Jurídico Laboral y Salud en el Trabajo de los hechos que entienda que deben ser objeto de una investigación.

5.6 Seguimiento.

El seguimiento de las denuncias se realizará en la Mesa Técnica de Igualdad de Oportunidades del IX Acuerdo Marco del Grupo Repsol, con plena garantía de confidencialidad. En las comunicaciones realizadas durante el procedimiento, se recurrirá a un número de expediente, omitiéndose el nombre de la persona objeto del acoso.

Acción preventiva:

Se recoge en el anexo I de este Acuerdo Marco la Guía de Prevención de Conductas de Acoso elaborada por la Mesa Técnica de Igualdad.

Para prevenir las situaciones de acoso, desde la dirección de la empresa se fomentará:

1. Información y sensibilización: Lanzamiento de una campaña informativa para enseñar cómo se puede advertir una situación de acoso, para informar de sus derechos y de los recursos con los que cuentan las personas que trabajan en el Grupo, así como del Protocolo de Acoso.
2. Formación: Con el compromiso de prevenir situaciones de acoso, se puede incluir esta materia en los programas de formación adecuados para ello. Dichos programas estarán especialmente dirigidos a todas las personas que tengan personal a su cargo.

Con esta formación se pretende mejorar el nivel de escucha de la empresa y dar instrumentos para gestionar las situaciones de posible acoso, en definitiva, poder reaccionar con conocimiento de causa, ante estas situaciones.

6. Acuerdo de teletrabajo.

6.1 Antecedentes, objeto y condicionantes básicos del acuerdo:

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

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

La Dirección de la Empresa podrá extinguir las situaciones de teletrabajo en cualquier momento, pudiendo volver a desarrollar permanentemente su trabajo en los locales del empleador.

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

6.2 Definición, enfoque y modalidades:

A los efectos del presente documento, se entiende por teletrabajo como criterio general la modalidad de prestación de servicios en la que se desarrolla una parte de la jornada laboral en un sistema no presencial y desde un puesto de trabajo en el que se garanticen las condiciones exigidas en materia de prevención de riesgos laborales, de seguridad social, de privacidad y



protección y confidencialidad de los datos mediante el uso de los medios electrónicos. Todo ello siempre que las necesidades del servicio lo permitan, a juicio de la Dirección de la Empresa. A este fin, la persona que teletrabaja deberá destinar además un espacio suficiente en su domicilio particular al uso de oficina.

El/la empleado/empleada se acogerá voluntariamente al régimen de teletrabajo, y la situación de teletrabajo es reversible tanto por su parte como por parte de su superior en cualquier momento. Si se produjera la reversión de la situación de teletrabajo por alguna de las dos partes –jefe y colaborador/colaboradora–, la parte que desea finalizar la situación comunicará por escrito a la otra parte la fecha de finalización, con una antelación mínima de 15 días, salvo circunstancias justificadas que hagan necesaria la reincorporación total e inmediata de la persona a la oficina.

Se definen 5 modalidades de teletrabajo:

1 día/semana.

2 días/semana.

3 días/semana.

20 % de la jornada diaria.

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

El/la empleado/empleada que decida participar, deberá consensuar con su superior jerárquico la modalidad en que va a desarrollar teletrabajo. Las solicitudes de teletrabajo deberán tramitarse conforme al procedimiento establecido por la Compañía.

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

6.3 Requisitos básicos para acceder al teletrabajo:

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

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

– 2 Años de antigüedad en la compañía como mínimo.

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

Competencias:

– Conocimiento suficiente del puesto o Dirección (1 año mínimo en puesto como referencia). – Habilidades informáticas suficientes para poder trabajar en remoto.

– Comportamientos: responsabilidad para la autogestión, disciplina y motivación.

– Adecuado desempeño sostenido en el tiempo.

C) Requisitos técnicos y espaciales.

El lugar desde el que se desea teletrabajar deberá contar con una serie de condiciones que garanticen que se podrá desarrollar el trabajo habitual en un entorno adecuado. Además de los requisitos técnicos que garanticen la conexión, se deberá contar con un espacio que cumpla las

J. Cegua

D

Costa Barón

FRAN X

Francisco T.

FRANCISCO T.

lho



condiciones mínimas en materia de prevención, seguridad y salud de un puesto de trabajo tipo. Dichas condiciones mínimas constarán en el Acuerdo Individual de Teletrabajo. Para comprobar esas condiciones, la persona que teletrabaja se compromete a aceptar una visita de evaluación de riesgos, cuya fecha y hora se concertará personalmente con cada persona.

6.4 Obligaciones y derechos de la persona que teletrabaja.

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

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

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

6.5 Otras cláusulas adicionales relativas al régimen de teletrabajo.

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

FEAN SIND. T.



teletrabaja el adecuado apoyo técnico para el correcto funcionamiento de los medios materiales facilitados por aquél.

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

6.6 Seguimiento de teletrabajo:

La Dirección de la Empresa presentará a la parte social en la Mesa Técnica de Igualdad del Acuerdo Marco, un informe trimestral de seguimiento del Programa de Teletrabajo.

La Mesa Técnica de Igualdad impulsará, mediante las iniciativas que se acuerden, la implantación homogénea del teletrabajo para que esta figura sea la misma realidad en todos los negocios y complejos industriales realizando un seguimiento cuyas conclusiones se recogerán en la Mesa de Igualdad.

Lore
D
F. J. Posito T.
Francisco