



PACTO SINDICAL CAMPSARED (2020-2024)

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

MARZO DE 2023
CAMPSA ESTACIONES DE SERVICIO, S.A.

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

CAPÍTULO I.- DISPOSICIONES GENERALES.....	2
Artículo 1. Objeto.....	2
Artículo 2. Determinación de las Partes	2
Artículo 3. Vigencia	2
Artículo 4. Vinculación	2
CAPÍTULO II.- COMISIÓN PARITARIA	3
Artículo 5. Comisión Paritaria	3
5.1. Composición	3
5.2. Procedimiento	3
5.3. Funciones	4
CAPÍTULO III.- CONTRATACIÓN Y EMPLEO.....	4
Artículo 6. Empleo.....	4
Artículo 7. Cómputo de los Periodos de Permanencia: Reconocimiento de periodos previos.	4
Artículo 8. Empresas de trabajo Temporal	4
Artículo 9. Reserva de Puestos de Trabajo para trabajadores con discapacidad.	5
Artículo 10. Declaración de incapacidad permanente para empleados.	5
CAPÍTULO IV.- TIEMPO DE TRABAJO Y ORDENACIÓN DEL MISMO.....	6
Artículo 11. Jornada	6
11.1. Disposiciones comunes	6
11.2. Régimen de turnos	6
11.3. Jornada de 10 horas	7
11.4. Jornada Partida	7
11.5. Oficinas Centrales y Oficinas de Delegaciones.....	8
Artículo 12. Vacaciones.....	9
CAPÍTULO V.- RETRIBUCIONES	9
Artículo 13. Incremento Salarial	9
Artículo 14. Retribuciones variables de personal de convenio y planes de nuevos profesionales.	15
Artículo 15. Beneficios Sociales	15
15.1. Bonificación de Intereses de los Créditos Hipotecarios.....	15
15.2. Subvención Comida.....	16
15.3. Indemnización por Incapacidad Temporal.....	16
15.4. Seguro de Invalidez y Muerte	17
DISPOSICIONES ADICIONALES	18
PRIMERO. - Desarrollo de Carreras Profesionales.....	18
SEGUNDO. - Políticas de formación.....	18
TERCERO. - Comisión de Formación	19
CUARTO. - Licencias.....	19
QUINTO.- Permutas y Traslados.....	20
SEXTO. - Ropa de Trabajo	20
SEPTIMO. - Gastos de Peaje	21
OCTAVO.- Préstamos y Anticipos	21
NOVENO. - Ayuda de estudios para empleados.....	22
DECIMO. - Funciones de Encargado/a General.....	23
UNDECIMO. - Acuerdo de teletrabajo.....	23

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



CAPÍTULO I.- DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Objeto

El presente Pacto tiene por objeto completar el contenido normativo del Convenio Estatal de Estaciones de Servicio 2019-2021 para los años 2020 y 2021 y del Convenio Estatal de Estaciones de servicio 2022-2024, 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 las/los Delegadas/os de Personal y miembros de Comité de Empresa elegidos.

Artículo 3. Vigencia

El presente Pacto entrará en vigor el día 01 de enero de 2020, extendiéndose su vigencia temporal hasta el 31 de diciembre del año 2024, salvo las cláusulas en las que específicamente se establezca otra vigencia.

El presente Pacto podrá denunciarse de forma expresa por cualquiera de las partes con fecha de efectos 31.12.2024, con al menos un mes de antelación a la finalización del periodo de vigencia, prorrogándose la eficacia de sus cláusulas normativas hasta tanto no sean sustituidas, salvo aquéllas que por su propia naturaleza o duración expresa tengan un contenido temporal.

Artículo 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 declarararan inaplicable alguna de sus condiciones, el pacto será nulo en su totalidad.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
UGT
CCOO
STR

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

F. SERRATO.

[Handwritten signature]
Página 2 de 28



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

Las partes firmantes acuerdan la garantía de estabilidad del empleo de los trabajadores en el Grupo Repsol. Ello supone el compromiso de utilización de mecanismos no traumáticos en la consecución del objetivo de adaptación de plantillas en el conjunto del Grupo.

Artículo 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 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.

Artículo 8. Empresas de trabajo Temporal

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

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

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
 ULS ESPECIAL BARRIO

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
 F. GARCÍA SITO

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

F. GARCÍA SITO

Página 4 de 28
[Handwritten signature]



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

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

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

Artículo 9. Reserva de Puestos de Trabajo para trabajadores con discapacidad.

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

Artículo 10. Declaración de incapacidad permanente para empleados.

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

[Handwritten signature]
VICES
ESCRIBANO

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

F. ZAPATA T.

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]



CAPÍTULO IV.- TIEMPO DE TRABAJO Y ORDENACIÓN DEL MISMO

Artículo 11. Jornada

11.1. Disposiciones comunes

La jornada anual es de 1752 horas de trabajo efectivas, siendo de aplicación lo establecido en el artículo 22 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.

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

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

11.2. 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

Director General
 Director de Recursos Humanos
 Director de Operaciones
 Director de Marketing y Ventas
 Director de Finanzas y Contabilidad
 Director de Tecnología e Información

[Handwritten signatures and initials in blue ink on the left margin]

[Handwritten signature and initials in blue ink at the bottom left]

[Handwritten signature and initials in blue ink at the bottom center]

7.333.517.7

[Handwritten signature and initials in blue ink at the bottom right]



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

11.3. 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 recibirá un "plus de jornada especial" en cuantía 8,84 euros 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.

11.4. 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 21:00 horas. El tiempo máximo de interrupción para comida será de tres horas.

Los vendedores a los que se modifique su jornada pasando de jornada a turnos a jornada partida, percibirán el plus de distancia (4 viajes) por cada día que realicen el horario partido, en la medida en que el citado plus responda a una compensación real por el número de kilómetros recorridos desde su domicilio al centro de trabajo, a razón de 0,1€.

Vertical handwritten notes in blue ink on the right margin: "VIS", "ESCS", "Montab", and "Mila".

Large handwritten scribbles in blue ink on the left margin.

Handwritten signatures in blue ink at the bottom left, including "Fran" and "Manu".

Handwritten signature "F. JOSÉ T." in blue ink.

Handwritten signatures in blue ink at the bottom right, including "El D." and "C. G. B. a".



11.5. Oficinas Centrales y Oficinas de Delegaciones

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

• **Jornada partida:**

Hora de entrada:	Las 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 9.30 h
Hora de salida:	14h 30min, ajustándose con el criterio anterior de flexibilidad.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
 C/IS ESCALANO

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures and notes]
 F. ESPINOSA



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

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

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

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

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

Artículo 12. 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 26 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 25 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 13. Incremento Salarial

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



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

A los meros efectos de abono de atrasos por aplicación del X Acuerdo Marco se aplicará únicamente el incremento correspondiente a los años 2020-2024 a los siguientes conceptos: Relevo pacto, Plus jornada especial, Plus mantenimiento y limpieza, Plus compensación bocadillo, Nocturnidad horas, Nocturnidad jornada 9 horas.

Plus Acuerdo Marco:

Categoría Profesional	PAM 2020 mensual
A1 - TITULADO	55,34
A2 - TECNICOS	51,52
A3 - ENCARGADO GENERAL	45,87
B1 - JEFE ADMINISTRATIVO	41,81
B2 - SECRETARIA	39,61
B3 - OFICIAL ADMINISTRATIVO	39,61
C1 - ENCARGADO DE TURNO	37,37
C2 - EXPENDEDOR - VENDEDOR	35,36

- 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, que será de 2,68€ euros por día (calculado teniendo en cuenta 219 jornadas).

Quedan exceptuados aquellos vendedores/as 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/as 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.

Handwritten signatures and notes in blue ink, including 'SIS Escritorio' and '7.2.2.510.1'.

Handwritten signatures and initials in blue ink.

Handwritten signature 'Maria' in blue ink.



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. 38 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.

En los cambios de domicilio que supongan un incremento en la distancia entre el centro de trabajo y el domicilio, se mantendrá el valor del plus distancia inicialmente percibido.

- Compensación Bocado: 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 22 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.

[Handwritten signature]
 VIS. ESCRIBANO

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature] FERRITTO.

[Handwritten signature]



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.

- Plus jornada partida especial: Se abonará la cantidad de 4 euros al día a aquellos expendedores/as vendedores/as que estando en jornada partida, por necesidades organizativas, tuvieran que ampliar a más de dos horas el tiempo de interrupción para la comida. El pago de este plus tendrá efecto a partir de la firma del presente Pacto y sin efecto retroactivo.
- 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 por objetivos: 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.

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

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

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

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

ANOMINACIONES SIN
 [Handwritten signatures and initials in blue ink]

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

[Handwritten signature in blue ink]

F. GARCÍA

[Handwritten signature in blue ink]

[Handwritten signature in blue ink]

[Handwritten initials in blue ink]

[Handwritten signature in blue ink]



de Garantía de cada uno de los Convenios, a petición de cualquiera de las partes, analizará la situación y, en su caso, propondrá a la Dirección la adopción de las medidas que se consideren oportunas en relación con los objetivos afectados.

Seguimiento global del sistema de objetivos de unidad:

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

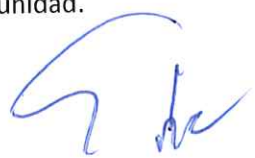




Al objeto de asegurar el correcto seguimiento del sistema de retribución variable por objetivos, incluyendo el abordar y corregir adecuadamente cualquier posible desajuste que pudiera presentarse, las partes acuerdan:



- a) Desarrollar y establecer en el seno de la Comisión de Garantía de cada Convenio Colectivo, una adecuada dinámica de exposición, entendimiento y discusión de los objetivos definidos, entendiendo por tal su idoneidad, el escalado del grado de consecución y sus pesos ponderados. De ser necesario, la Dirección presentará los datos relevantes referidos a los objetivos definidos que permitan constatar que dichos objetivos resultan razonables. Esta dinámica debe estar fundamentada en la buena fe de las partes y en el entendimiento entre estas, debiendo igualmente permitir y asegurar el correcto desarrollo del proceso de fijación y seguimiento en el futuro.
- b) Además de las reuniones que se derivan del calendario anteriormente detallado, y al objeto de realizar un adecuado seguimiento de la implantación de la retribución variable por objetivos, la Comisión de Garantía del Convenio Colectivo se reunirá a petición de cualquiera de las partes, cuando existan razones que así lo justifiquen y, en cualquier caso, realizará una reunión extraordinaria de seguimiento en el mes de septiembre.
- c) En el supuesto de que una unidad organizativa no hubiera alcanzado un grado de consecución global del conjunto de los objetivos del 50%, en el seno de la Comisión de Garantía del Convenio se analizarán los hechos y circunstancias que hubieran concurrido y, en su caso, se propondrá a la Dirección la adopción de las medidas que pudieran resultar razonables a la vista de las causas que motivaron el insuficiente grado de consecución.

Objetivos individuales:

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

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




Tratamiento económico del absentismo:

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

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

- Los primeros 3 días de absentismo en el año natural, continuos o discontinuos, sea cual sea la causa que lo origine. A partir del 4º 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 14. Retribuciones variables de personal de convenio y planes de nuevos profesionales.

Se garantiza la participación sindical en la información y seguimiento de los sistemas de retribución y condiciones establecidos para estos colectivos. Dicha participación se canalizará en el caso de los nuevos profesionales a través de la Comisión de Garantía del Acuerdo Marco, y en el resto de los colectivos por la representación sindical en la empresa, siempre con presencia de los sindicatos firmantes del Acuerdo Marco. Es compromiso de las partes garantizar la objetividad de las evaluaciones de ambos sistemas.

Artículo 15. Beneficios Sociales

15.1. Bonificación de Intereses de los Créditos Hipotecarios

Bonificación de intereses de los créditos hipotecarios. Se establece una subvención de intereses por préstamo hipotecario por adquisición de 1ª vivienda en las siguientes condiciones:

- Tope máximo sobre el que se aplicará la subvención: hasta 69.000 € a 10 años.

UNISS ESCUELA UNIV
 [Handwritten signatures and marks on the right margin]

[Handwritten signatures and marks on the left margin]

[Handwritten signatures and marks at the bottom of the page, including the word 'FIRMANTE' in blue ink]



- Intereses subvencionados: 20% de la cuota de interés fijados en el momento en que se concede la subvención.

Si el importe del préstamo fuera inferior al tope máximo, la bonificación se calculará sobre el importe y plazos pendientes del préstamo.

15.2. Subvención Comida

Al personal administrativo, se le facilitará el medio de pago establecido por la Compañía, por importe de 10,50 euros por 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 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.

15.3. 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:

- 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.
- 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.
- 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

Escríbanlo
 SIN
 08/03/23

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
 Fran
 F. GARCÍA
 M. J. GARCÍA

[Handwritten signature]
 C. J. GARCÍA



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. - Políticas de formación

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

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

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

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

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

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

[Handwritten signatures in blue ink on the left margin]

[Handwritten signatures in blue ink on the right margin]

F. BARRISOT.

[Handwritten signatures: "Castaño García" and "C.D. 3"]



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

La gestión de la formación es responsabilidad de la Dirección.

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

Toda la formación desarrollada en las empresas del Grupo se registrará en los expedientes personales de los trabajadores a fin de que tenga reconocimiento a nivel del Grupo. Se podrá crear un modelo de certificado para los participantes en las acciones formativas o se utilizará el establecido para las acciones financiadas por la Fundación Tripartita para la Formación en el empleo.

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

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

TERCERO. - 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.

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

CUARTO. - 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.

[Handwritten signatures and notes in blue ink, including 'FERRISITO.', 'C.D.3', and 'MIS SECRETARIO']



- **Interpretación del artículo 26 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.

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 20.

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 20. En cada Delegación se llevará y mantendrá un registro de las solicitudes.

La Mesa Negociadora del XI 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.

Escritorio

CL.D. 3

Página 20 de 28



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

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

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

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

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

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

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

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
 15/5/2013

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
 FERRISITO

[Handwritten signature]



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

NOVENO. - Ayuda de estudios para empleados

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

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

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

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

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

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

La ayuda tendrá los siguientes importes:

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

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
 0250
 0253
 SINC

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
 FRAN
 R

[Handwritten signature]
 210
 Mark Busch

F. ARSIST.
 Carlos Barba

[Handwritten signature]
 Cl. D. 3



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.

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

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.

UNDECIMO. - Acuerdo de teletrabajo

1. Antecedentes, objeto y condicionantes básicos del acuerdo:

Al amparo de lo previsto en el Acuerdo Marco Europeo en materia de teletrabajo el 16 de julio de 2002 e inspirado en sus principios, la Dirección de la Empresa y los sindicatos que ostentaban la condición de más representativos, 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 la evolución de esta medida de organización del trabajo y de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, por entender que contribuye además a la mejora del clima laboral de la compañía y de la motivación de las personas que trabajan en el Grupo Repsol, además de posibilitar el ahorro de tiempos, costes y desplazamientos a la persona que teletrabaja (denominado teletrabajador), todo ello sin merma de productividad en el desarrollo de su puesto de trabajo.

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

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

[Handwritten signature]
 UGT
 CCOO

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



2. Definición, enfoque y modalidades:

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

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

Se definen las siguientes modalidades de teletrabajo:

1 día/semana

2 días/semana

3 días/semana

20% de la jornada diaria

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

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

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

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

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

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

3. Requisitos básicos para acceder al teletrabajo:

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

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

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

[Handwritten signatures and initials in blue ink on the left margin]

[Handwritten signatures and initials in blue ink on the right margin]

[Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page]



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

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

C. Requisitos técnicos y espaciales.

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

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

4. Teletrabajo en segunda residencia:

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

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

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

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

Debe permitir al empleado asistir presencialmente a la oficina en el plazo máximo de 24 horas, o en plazo inferior si las necesidades del puesto así lo requieren, y que esté ubicado dentro del territorio nacional.

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

El teletrabajo desde segunda residencia será reversible en cualquier momento por cualquiera de las partes, con un preaviso mínimo de 7 días naturales, salvo circunstancias justificadas que hagan necesaria la reversión inmediata.

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

Edurne S. Irujo

FRAN

FERRER T.

Página 25 de 28



5. Obligaciones y derechos de la persona que teletrabaja.

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

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

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

6. Otras cláusulas adicionales relativas al régimen de teletrabajo.

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

Protección de datos y uso internet: en lo relativo a protección de datos, la persona que teletrabaja debe conocer y cumplir la normativa interna publicada en Intranet al respecto y se compromete a adoptar las medidas adecuadas para garantizar la protección de los datos de carácter personal a los que, con ocasión de su prestación laboral, tenga acceso por cuenta del

[Handwritten signatures and initials in blue ink on the left margin]

[Handwritten signatures and initials in blue ink on the right margin]

[Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page]



empleador. Por otro lado, la persona que teletrabaja se compromete a no recoger ni difundir material ilícito mediante Internet a través de los medios materiales facilitados por el empleador para la prestación de su trabajo.

7. Seguimiento de teletrabajo:

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

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

Junto a la regulación establecida en el presente artículo para el teletrabajo, Repsol cuenta con otras formas de organización y ejecución de la prestación laboral en determinados puestos de trabajo que, por razón de sus circunstancias especiales, requieren de un marco regulatorio específico para cada caso concreto o, en su caso, en convenio colectivo.

Escrubano
E. D. 3
Mller
E. Lunde
Lopez