

**ACTA DE PREACUERDO_COMISION NEGOCIADORA DEL
XI PACTO SINDICAL DE CAMPSARED**

En representación de los trabajadores

Por CC.OO. Industria

D. Francisco Expósito Tienda
D. José Avesada Herrera
D. Garikoitz Zabalbeitia Duque
D. Maria Quesada Peralta
D. Francisco Javier Castillo Garcia

Por FICA UGT

D. Roberto Mora Delgado
D^a. Carmen Colchón Diaz
D. Luis Roberto Cardozo Murua

Por STR

Carlos García Comas

En representación de la empresa

D^a. Patricia Sanz Madroño
D. Roberto Cabrera Orallo
D^a Estela Puentes Martinez
D^a Milagros Llan Sáez
D^a Celina Diez Palomo
D. Luis Escribano Hernández
D. Jose Luis de la Mata Ramirez

En Madrid, a 17 de marzo de 2023 siendo las 11:30 horas, en las oficinas de REPSOL, sitas en la C/ Méndez Álvaro, 44, de Madrid, se reúnen las personas relacionadas anteriormente, en calidad de miembros de la Comisión Negociadora del XI Pacto sindical de Campsa Estaciones de Servicio, S.A., con el objeto de celebrar la reunión de dicha comisión.

Ambas partes manifiestan que desde la constitución de la mesa negociadora del XI Pacto sindical de Campsared de fecha 14 de noviembre de 2022, tras la celebración de varias reuniones y oportunas deliberaciones, y de acuerdo con lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa de aplicación, estas manifiestan que se hallan en disposición de firmar un preacuerdo que servirá de base para la firma del texto definitivo del XI Pacto sindical de Campsared, por lo que en este mismo acta se pasa a someter a votación con el siguiente resultado:

Votos a favor: La totalidad de la representación de la Dirección y la totalidad de los miembros de la parte social de la comisión negociadora que supone el 100% de la representación de los trabajadores.

Votos en contra: Ninguno

En consecuencia, las partes,

ACUERDAN:

Que los puntos enunciados a continuación serán trasladados al texto del XI Pacto sindical de Campsared.

Handwritten signatures and notes in blue ink:
- Top left: "MLM" and "01.02.23"
- Middle left: "D" and "Estadística"
- Middle right: "Patricia" and "Luis Escribano"
- Bottom left: "REPSOL" and "1"
- Bottom right: "Farru"

1.- REVISION SALARIAL

Se aplicará sobre el esquema retributivo establecido en el VI Pacto Sindical de Campsared y recogida en el VII, 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.

A los meros efectos de abono de atrasos por aplicación del X Acuerdo Marco se aplicarán 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 y Nocturnidad jornada 9H.

2.- RETRIBUCION VARIABLE POR OBJETIVOS

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).

3.- 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 Seguimiento 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.

4.- ACUERDO DE TELETRABAJO.

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 del 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.

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

Escubano
Escubano

F. POSITO T.

Rafael

ER.

Fran

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

40% mínimo de tiempo de presencia física 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, según responsabilidades y necesidades de coordinación del área y del equipo.
- Sin necesidad de gestión administrativa por cambio de día asignado de teletrabajo.

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 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.

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, 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, y habilidades informáticas suficientes para poder trabajar en remoto.

- Comportamientos: responsabilidad para la autogestión, disciplina y motivación, y adecuado desempeño sostenido en el tiempo.

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

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 correctoras que correspondan.

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 el superior jerárquico, 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/a 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/a 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.

Alto
esta obra
su escritura

F. 330.513 T. 5
Patricia

[Handwritten signatures and initials]

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, 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.

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

[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page, including names like 'Celia García', 'Jesús Escubano', and 'F.ESPINOSA T.']

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.

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.

5.- GARANTÍA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

Las partes firmantes acuerdan la garantía de estabilidad en el 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.

6.- 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 al X Acuerdo Marco. Durante la vigencia del mismo, los firmantes del presente Convenio Colectivo, 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.

7.- 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

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
Corta Corta
Escrubando

F. CRISTÓBAL

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

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.

8.- OTROS BENEFICIOS SOCIALES

Préstamos para empleados

Se acuerda aplicar la regulación de esta materia contenida en el artículo 28.2 del X Acuerdo Marco. Los empleados/as 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 del salario base	Hasta 12 meses
2 mensualidades del salario base	Hasta 24 meses
3 mensualidades del salario base	Hasta 36 meses
4 mensualidades del salario base	Hasta 48 meses
5 mensualidades del salario base	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 su salario base. Por otro lado, la cuota mensual no podrá ser inferior a sesenta euros. Será opción del empleado/a 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 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 empleado/a vendrá obligado a abonar el interés legal del dinero hasta la total amortización del préstamo.

Durante el periodo de vigencia del presente Convenio Colectivo, 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 de euros (13.500.000 €) para el conjunto de empresas incluidas en el ámbito de aplicación del X Acuerdo Marco. Para el cálculo de la mencionada cantidad se tendrán en cuenta los préstamos pendientes concedidos con arreglo a la regulación anterior.

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 mensual de todos los préstamos pendientes de amortización.

9.- GRUPO PROFESIONAL ADMINISTRATIVO

Se acuerda el reconocimiento del Grupo Profesional de Jefe Administrativo a todas las personas que a la fecha de la firma del presente Pacto ostenten la categoría de Administrativo/a. Este reconocimiento será efectivo en la fecha de firma del Pacto. En comisión de garantía se establecerán los criterios de promoción a Jefe Administrativo para las nuevas incorporaciones de Administrativos/as.

10.- PLUS JORNADA PARTIDA ESPECIAL

Se acuerda abonar la cantidad de 4 euros al día a aquellos Expendedores- Vendedores que estando a jornada partida, por necesidades organizativas, tuvieran que ampliar a más de dos horas el tiempo de interrupción para la comida. Este acuerdo tendrá efectos a partir de la firma del Pacto Sindical.

11.- PLUS DE MANTENIMIENTO Y LIMPIEZA

Se acuerda incluir en el artículo correspondiente del Pacto, el valor día laborable de este plus, teniendo en cuenta 219 jornadas anuales para el cálculo.

12.- ANTICIPO A CUENTA

Se acuerda actualizar la cantidad percibida por el empleado como anticipo a cuenta a 640 euros mensuales, para aquellos empleados que actualmente tienen anticipo de 540 euros.

13.- COMISIÓN DE SERVICIO.

Se acuerda incorporar en el Pacto sindical las condiciones actuales de la comisión de servicio entre centros de trabajo de Campsared.

La comisión de servicio se abonará a 0,25 euros Km desde la estación de origen a la estación de destino. Además, se abonará el Plus de distancia desde el domicilio a la estación de origen. No se abonará dieta alguna.

Se abonarán cuatro viajes siempre que se realicen en jornadas partidas.

El empleado podrá realizar todas las comisiones de servicio necesarias, teniendo el único límite de que cada comisión de servicio no podrá tener una duración superior a seis meses.

14.- BOLSA DE EMPLEO

Se acuerda incluir en las bolsas de empleo de Campsared a aquellos empleados pertenecientes a estaciones de servicio subrogadas por terceros que hayan sido despedidos por causas objetivas, o declarados improcedentes. No formarán parte de la bolsa aquellos cuyo despido haya sido disciplinario.

M. L.
El D. 13
R. B.
D.
Escuchamos
F. BASSIAT, 9
P. BAZO

FRAN

Por último, se prorroga durante la vigencia del presente Pacto el acta de cierres y traslados de 2 de abril de 2002.

Se da el plazo hasta el 31 de marzo a las organizaciones firmantes del mismo para poder ratificarlo.

Y sin más asuntos que tratar, se levanta la reunión a las 12:00 horas de la fecha del encabezamiento.

Por la representación de los trabajadores

Por la Dirección de la Empresa

F. CASISTO T.















