

ACTA DE LA MESA NEGOCIADORA DEL IX ACUERDO MARCO
DEL GRUPO REPSOL

En representación de CC.OO.-
INDUSTRIA

Alfredo Orella Barrios
Eugenio Santiago García Gómez
José Avesada Herrera
David Pinar López
Raquel de la Hija Montero
Francisco García Sánchez (Asesor)

En representación de FICA UGT

Agustín Pérez Expósito
Roberto Mora Delgado
Rafael Cavero Leal
Diego Moya González
Angélico Morales Matador

En representación del STR

José Fernández Cancio
Francisco Magán Nieto

En representación del Grupo Repsol

Rafael del Portillo García
Patricia Sanz Madroño
Pedro Heras Carmona
Isabel Fernández Alba
Emelina Colino Gil
Javier Remacha Vallejo
Joaquín Hormaechea Alonso
Julia Jiménez García

En Madrid, a 3 de octubre de 2017, se reúnen las personas al margen referenciadas componentes de la comisión Negociadora del IX Acuerdo Marco.

Tras las negociaciones registradas desde el 20 de diciembre de 2016, fecha en la que se constituyó la Comisión Negociadora, las partes se encuentran en disposición de someter a votación y, en su caso, firmar, un Preacuerdo que recoja los principales aspectos de los temas debatidos.

Vigencia: Desde 01.01.2017 hasta 31.12.2019.

Denuncia y prórroga: El presente Acuerdo podrá denunciarse de forma expresa por cualquiera de las partes, con al menos un mes de antelación a la finalización del periodo de vigencia. Las partes acuerdan fijar en 18 meses el plazo de ultra actividad.

A la vista de la jurisprudencia emanada de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo con posterioridad a la firma del VII Acuerdo Marco, las partes acuerdan que en los Convenios Colectivos y pactos de aplicación de las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del IX Acuerdo Marco se incluirá la siguiente cláusula regulatoria de la ultra actividad de dichos acuerdos colectivos:

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

- Dieciocho meses
- O doce meses contados desde la firma del Acuerdo Marco del Grupo Repsol, si este plazo resultare mayor al anterior, con un límite máximo de veinticuatro meses contados desde la finalización de la vigencia del Convenio Colectivo/pacto de aplicación”.

Lo dispuesto en el presente artículo se entiende sin perjuicio del pleno respeto por las partes del régimen legal y jurisprudencial aplicables en cada momento a la finalización de la vigencia de los convenios colectivos.

No obstante lo anterior, por acuerdo expreso de la Comisión Negociadora y siempre y cuando las condiciones de negociación del Acuerdo Marco así lo justifiquen a criterio de todas las partes integrantes de la misma, podrá prorrogarse la ampliación de las condiciones pactadas en el convenio colectivo vencido más allá del plazo establecido en el párrafo anterior, en los términos y condiciones que en su caso acuerden las partes.

• **Empleo:**

- **Estabilidad en el empleo:** Se mantiene el compromiso de estabilidad en los términos del VIII Acuerdo Marco.
- **Jubilación parcial:** Durante la vigencia del presente Acuerdo Marco, se constituirá una comisión de estudio que analice, al amparo del marco legal vigente, el alcance, impacto económico y, en su caso, condiciones de acceso a la jubilación parcial, una vez concluida la vigencia del acuerdo del 25 de marzo de 2013 sobre esta materia. En cualquier caso, dicho acceso a la jubilación parcial estaría condicionado a la acumulación de la totalidad del tiempo de trabajo y a su prestación al inicio de esta situación, salvo que las necesidades organizativas de la Compañía justifiquen la prestación en otra modalidad.
- **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.
- **Declaración de incapacidad permanente de 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.

• Capítulo Salarial

○ Incremento Salarial

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

Año 2017: 2%

Año 2018: 1,5%

Año 2019: 1%

Cláusula de revisión

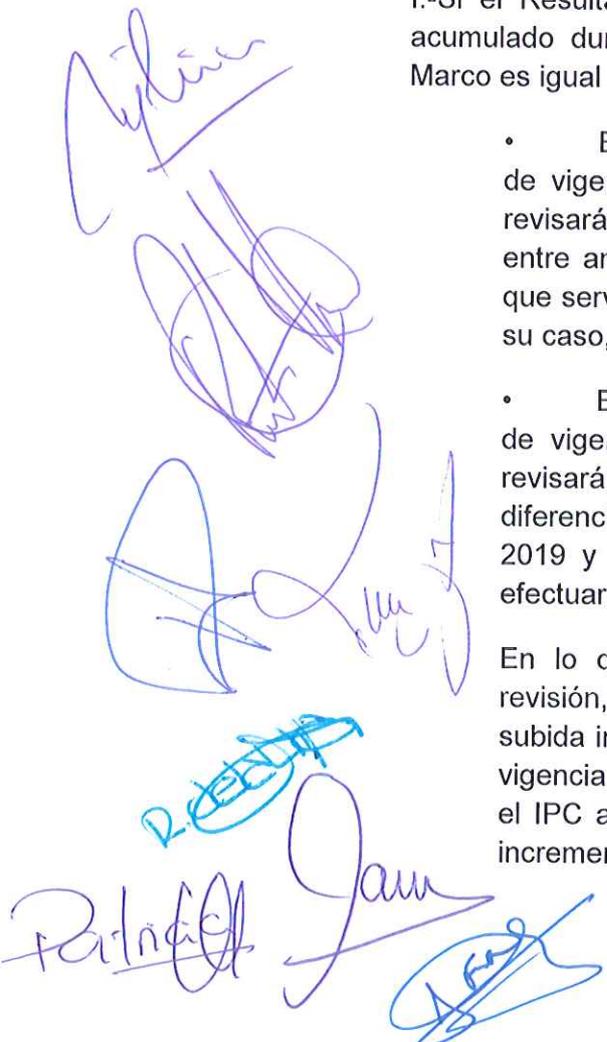
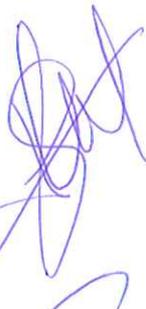
En caso de que se produzca una desviación del IPC acumulado en los tres años de vigencia del Acuerdo Marco, con respecto al incremento pactado en el presente Acuerdo Marco, se actuará en la forma siguiente:

I.-Si el Resultado Neto Ajustado (resultado neto recurrente a CCS) acumulado durante los tres años de vigencia del presente Acuerdo Marco es igual o superior a 6.362 millones de euros:

• En el supuesto de que el IPC acumulado en los tres años de vigencia del IX Acuerdo Marco fuera superior al 4,5%, se revisarán las tablas salariales, incrementando, en la diferencia entre ambos, las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2019 y que servirán de referencia para la revisión salarial a efectuar, en su caso, en el año 2020.

• En el supuesto de que el IPC acumulado en los tres años de vigencia del IX Acuerdo Marco fuera inferior al 4,5%, se revisarán las tablas salariales, reduciendo, en el 50% de la diferencia entre ambos, las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2019 y que servirán de referencia para la revisión salarial a efectuar, en su caso, en el año 2020.

En lo que hace referencia a los efectos retroactivos de la revisión, en ambos supuestos se calculará la diferencia entre la subida inicialmente acordada para cada uno de los tres años de vigencia y la que hubiera resultado de aplicar el IPC. De arrojar el IPC acumulado un saldo a favor del trabajador respecto del incremento acumulado pactado, el importe resultante de la suma





REPSOL

de las diferencias positivas o negativas de cada uno de los tres años se abonará en un pago único, una vez conocido el dato. Si el importe final resultante arrojará un saldo negativo no se practicará regularización.

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

- En el supuesto de que el IPC acumulado en los tres años de vigencia del IX Acuerdo Marco fuera superior al 4,5% y el Resultado Neto Ajustado (resultado neto recurrente a CCS) acumulado durante los tres años de vigencia del presente Acuerdo Marco fuera inferior a 4.500 millones de euros, no procederá aplicar revisión alguna de las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2019, ni de los años anteriores. En este mismo caso de IPC acumulado superior al pactado, si el Resultado Neto Ajustado (resultado neto recurrente a CCS) acumulado durante los tres años de vigencia del presente Acuerdo Marco fuera superior a dicha cantidad e inferior a 6.362 millones de euros, se revisarán las tablas a fecha 31 de diciembre de 2019 de manera proporcional al Resultado Neto Ajustado obtenido, correspondiendo a 4.500 millones de euros el 0% de la diferencia del IPC y a 6.362 millones de euros el 100%.
- En el supuesto de que el IPC acumulado en los tres años de vigencia del IX Acuerdo Marco fuera inferior al 4,5%, se revisarán las tablas salariales, reduciendo el 100% de la diferencia entre ambas las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2019 y que servirán de referencia para la revisión salarial a efectuar, en su caso, en el año 2020.

Esta regularización de tablas no tendrá efectos retroactivos.

o Retribución variable por objetivos

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

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

Se mantiene inalterado el colectivo 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 tres años de vigencia del Acuerdo Marco, que se aplicará de la siguiente forma:

Año 2017: 4% sobre cumplimiento de objetivos de Unidad

Año 2018: 5,5% (4% sobre objetivos de unidad y 1,5% sobre objetivos individuales)

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

Objetivos de unidad: Se mantiene la regulación actual sobre objetivos de unidad.

Objetivos individuales:

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

La Comisión Técnica de Remuneración Variable y Evaluación del Desempeño, contemplada en la DA IV, acordará los criterios para la implantación, seguimiento y supervisión de este modelo

Esta parte de la retribución variable solo entrará en vigor una vez finalicen los trabajos de la Comisión y se acuerde su contenido en cada convenio de aplicación. Si dicho acuerdo en alguna de las sociedades fuera posterior al 30 de abril del año natural entrará en vigor al año siguiente.

- o 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 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 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 catalogo de Enfermedades Raras de Seguridad social.

Deslizamientos por antigüedad: Se aplicará el incremento indicado en la masa salarial y, excepcionalmente en 2017, 2018 y 2019, no se detraerá de la misma el importe del deslizamiento practicado en los Acuerdo Marco precedentes en cada una de las empresas afectadas por el presente Acuerdo.

• **Jornada**

- Jornada anual Campsared, Repsol Lubricantes y Especialidades y Repsol Directo Campus, Tres Cantos y Móstoles:

Con efectos desde el 1 de enero de 2018, los empleados de Campsa Estaciones de Servicio , Repsol Lubricantes y Especialidades y Repsol Directo, adscritos al centro de trabajo de Campus, Tres Cantos y Móstoles, pasarán a tener una jornada anual de 1691 horas.

Dicha jornada 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.

o Jornada anual y horario resto de sociedades.

Con efectos desde el 1 de enero de 2019 en las empresas con jornada anual superior a 1684 horas, se aplicará una reducción de 8 horas en cómputo anual, sin que en ningún caso pueda llegarse como consecuencia de aplicarse esta reducción a una jornada anual efectiva de trabajo inferior a 1684 horas.

En aquellos supuestos en que un empleado o empleados tengan reconocido a título individual o colectivo, una jornada de trabajo efectiva inferior o un descanso adicional al reconocido a otros colectivos de su misma Compañía, ya sea por acuerdo, convenio colectivo o por sentencia judicial, la reducción de jornada derivada de este artículo les será de aplicación exclusivamente hasta el citado límite de 1684 horas, sin que tengan derecho a una reducción adicional de jornada superior a dicho límite.

Dicha reducción no será aplicable a los empleados de aquellas sociedades cuya jornada venga regulada por un convenio colectivo sectorial. Esta reducción de jornada no será acumulativa a la indicada en el apartado anterior (Jornada anual Campsared y Repsol Lubricantes y Especialidades y Repsol Directo Campus, Tres Cantos y Móstoles).

• Igualdad y Conciliación

o Mesa de Igualdad

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

o Lactancia.

Se amplía el número de días por lactancia solo para el caso de su acumulación, pasando de trece a dieciocho.

Los empleados que no opten por la acumulación mencionada en el párrafo anterior, podrán optar por sustituir la ausencia de trabajo de una hora por una reducción de su jornada diaria en una hora siempre que se aplique al inicio de la jornada o al final de la misma con el límite temporal previsto legalmente.

[Handwritten signature]

o Reducción de Jornada por cuidado de hijos.

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

En el caso de los empleados que trabajen en el régimen de turnos, la ampliación desde los doce a los catorce años del menor estará condicionada a su acumulación desde el inicio de la reducción, salvo que a juicio de la Compañía la acumulación no sea posible, debido a las dificultades organizativas que por las especiales características del régimen de trabajo implica la organización del trabajo. Los empleados que estuvieran en situación de reducción de jornada por esta causa a la entrada en vigor de este apartado, tendrán derecho a esta ampliación siempre que a dicha fecha ya vengán acumulando o soliciten la acumulación dentro de los treinta días siguientes a su entrada en vigor, y mantengan la misma hasta su finalización.



o Reducción de Jornada por embarazo

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



o Horario y flexibilidad horaria situaciones de familiares con dependencia severa en oficinas centrales de Madrid:

Se acuerda unificar la flexibilidad del horario de entrada en Oficinas Centrales Madrid (Campus, Móstoles y Tres Cantos), quedando fijada de 07:30 a 09:30.

Asimismo, los trabajadores que tengan a su cargo descendientes o ascendientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, en situación de dependencia severa o gran dependencia, que convivan con el empleado, podrán anticipar su horario de salida durante la jornada ordinaria, siempre que se respeten los siguientes límites:



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

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

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



o Teletrabajo.

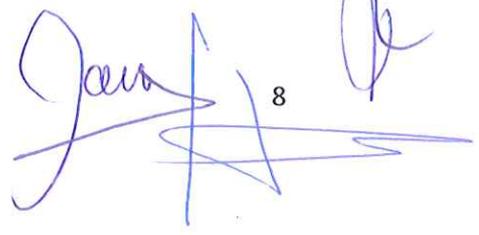
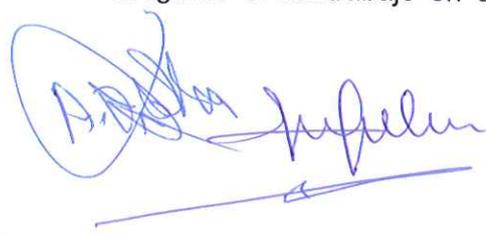
Todo trabajador acogido a la reducción de jornada por motivos familiares, tratamiento oncológico o enfermedad crónica, podrá acogerse al teletrabajo en cualquiera de sus modalidades, si bien en



~~Reducción~~



Palencia



ningún caso el tiempo de presencia en oficina podrá ser inferior a las horas equivalentes a dos días a la semana en jornada completa.

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

- **Planes de pensiones**

Se constituirá una Comisión Técnica compuesta por un máximo de seis miembros por la Dirección del grupo y seis por la Representación Sindical (dos por cada opción sindical firmantes del AM), con los siguientes objetivos:

- Diagnosticar y proyectar la posible situación futura del plan de pensiones, a cuyo fin se llevarán a cabo los pertinentes estudios, incluidos aquellos de carácter actuarial que pudieran ser necesarios.
- Evaluar el actual modelo de aseguramiento del plan de pensiones y analizar posibles modificaciones en cuanto a la cobertura del riesgo, teniendo en cuenta la posible evolución futura de su coste.
- Analizar las necesidades y posibles fuentes de financiación adicionales del Plan.
- Eventual transformación del complemento de antigüedad en otro u otros conceptos retributivos o beneficios. Análisis de su posible dedicación parcial como fuente de financiación adicional del Plan de Pensiones.
- Analizar la eventual agrupación de los diferentes planes de pensiones en un plan de promoción conjunta.

La Comisión se constituirá en un plazo máximo de treinta días contados desde la firma del Acuerdo Marco.

- **Préstamos para empleados:** Las partes acuerdan un sistema unificado de préstamos que será aplicable a todas las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del IX Acuerdo Marco y que sustituye al actual sistema de préstamos existentes en las empresas del grupo que tengan contemplado este beneficio en convenio colectivo o pacto de aplicación.

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

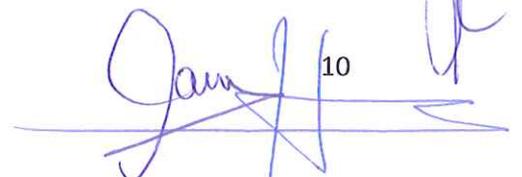
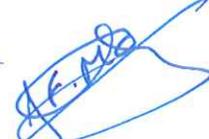
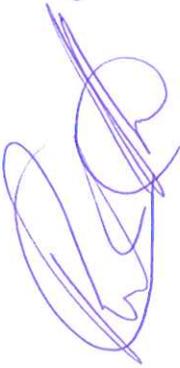
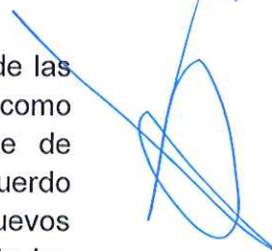
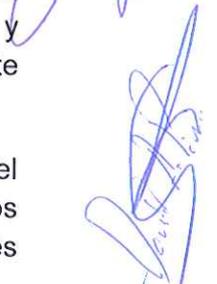
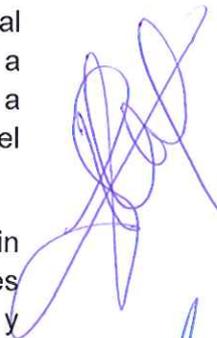
La empresa asumirá el coste de los intereses e imputará como retribución en especie el importe que legalmente corresponda. La devolución del importe objeto del préstamo se realizará conforme a la tabla de amortización mensual establecida. En ningún caso se podrán solicitar préstamos por importe inferior 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, 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.

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

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



- **Ayuda estudios para empleados:** Se acuerda aplicar el beneficio de ayuda estudios para empleados a todos los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del IX 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:

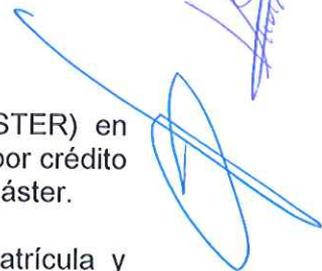
- Programa Estudios Universitarios: 46 trabajadores (tras la consolidación del nuevo modelo, al séptimo año se estima una participación potencial de hasta 322 empleados simultáneamente).
- Programa Idiomas: 50 trabajadores (tras la consolidación del nuevo modelo, al segundo año se estima una participación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

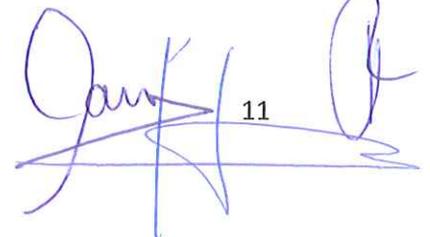
Para estudios superiores oficiales (GRADO / DOBLE GRADO / MÁSTER) en modalidad presencial o a distancia, se abonará una cantidad de 12,00 € por crédito aprobado para grado y doble grado y 17,58€ por crédito aprobado para máster.

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



~~REPSOL~~



Formativo de Grado Superior completo) entre el número de horas establecido en el currículo de cada ciclo formativo completo.

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

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

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

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

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

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

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.

Este programa solo entrará en vigor una vez que haya sido ratificado en los convenios colectivos de todas las empresas que conforman el ámbito de aplicación del presente Acuerdo Marco.

- **Delegados de Prevención:** Se modifica la redacción del artículo 40 relativo a la elección de los Delegados de Prevención.

Los Delegados de Prevención serán elegidos por y entre los representantes de los trabajadores conforme a la escala establecida en el artículo 35 de la Ley, pudiendo

excepcionalmente superarse lo allí contemplado, para garantizar la presencia en los Comités de Seguridad y Salud de al menos un Delegado de Prevención perteneciente a cada uno de los sindicatos firmantes del Acuerdo Marco. Así, cuando el número de Delegados de Prevención que les corresponda designar a los mismos sea, en su conjunto, inferior al número de sindicatos firmantes, se ampliará

el número de Delegados de Prevención para permitir la designación de uno por cada uno de los citados firmantes. Por contra, si dicho número fuera igual o superior al número de sindicatos firmantes, cada uno de ellos tendrá derecho a nombrar al menos un Delegado de Prevención, con independencia de su representatividad en el centro, sin que ello pueda significar un incremento del número de Delegados resultante de la aplicación del citado artículo 35. El resto de Delegados de Prevención que les correspondieren en función de su representatividad, se repartirán en proporción a la misma entre los sindicatos con derecho a designar.

Las secciones sindicales podrán designar hasta un máximo de un 20%, de los Delegados de Prevención, de entre los trabajadores que se consideren cualificados, aún sin ser miembros de los Comités de Empresa o Delegados de Personal. Los así designados no devengarán horas sindicales.

Dicho porcentaje podrá superarse en el supuesto de que ello fuera necesario para garantizar la presencia de un Delegado perteneciente a cada uno de los firmantes, sin que ello pueda significar que por esta vía se incremente el número máximo de los Delegados establecido por el mencionado artículo 35, salvo en los términos garantizados en este artículo. En los centros de trabajo de hasta treinta trabajadores el Delegado de Personal será el Delegado de Prevención y en los centros de trabajo en los que el número de trabajadores oscile entre treinta y uno y cuarenta y nueve habrá un Delegado de Prevención que será elegido por y entre los representantes del personal.

- **Adhesión personal de Solred al Convenio de RCPP:** Las partes manifiestan su conformidad a la eventual adhesión en su totalidad del personal de Solred al XI Convenio Colectivo de RCPP, una vez sea aprobado y no antes del 1 de enero de 2018.
- **Convenio RLESA:** Las partes manifiestan su conformidad respecto a la posible transformación del Pacto Sindical actual en un Convenio Colectivo de empresa para RLESA, volcando sus contenidos en este último e incorporando únicamente aquellos derivados de la aplicación del presente Acuerdo Marco.
- **Unificación del régimen sancionador:** Se acuerda la unificación del régimen sancionador de todas las empresas, no reguladas por convenio sectorial, incluidas en el ámbito del IX Acuerdo Marco.
- **DISPOSICIÓN ADICIONAL IV: COMISIÓN TÉCNICA SOBRE REMUNERACIÓN VARIABLE Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO**

Se constituirá una Comisión Técnica de carácter paritario compuesta por un máximo de seis representantes por parte de la Dirección y seis representantes

por parte de los Sindicatos firmantes del IX Acuerdo Marco, con los siguientes objetivos:

- A la vista del análisis de la situación del actual modelo de Evaluación del Desempeño analizar su evolución hacia un sistema que permita una evaluación del desempeño que cuantifique la aportación individual a la consecución de los objetivos que se determinen.
- Evaluación y análisis del modelo de remuneración variable, ligando parte de la misma a objetivos de unidad y parte a la evaluación individual del desempeño.
- Eventual integración de la remuneración variable por Objetivos de Unidad y la Evaluación por Desempeño en la herramienta utilizada para la GxC.
- En función de lo anterior, determinar posibles modificaciones y/o adaptaciones en la aplicación y gestión de la herramienta.

La Comisión se constituirá en un plazo máximo de treinta días desde la firma del Acuerdo Marco, y deberá tener una propuesta finalizada para presentar a la Mesa del AM no más tarde del 31 de enero de 2018.

La comisión designará un secretario de entre sus miembros.

Se reunirá con una periodicidad quincenal, sin perjuicio de poder llevar a efecto reuniones con mayor frecuencia si la marcha de los trabajos de la Comisión así lo requiriesen.

La fecha, lugar, hora y orden del día se fijarán de mutuo acuerdo entre las partes.

De cada reunión el secretario levantará la correspondiente Acta.

• **DISPOSICIÓN ADICIONAL V CAMPSARED**

Garantía de Empleo

En concreto para los años 2017, 2018 y 2019, la Compañía se compromete a contratar de forma indefinida o transformar en indefinidos a 200 empleados, durante el período de vigencia del Acuerdo Marco.

Revisión salarial.

En la empresa Campsared 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 VIII 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



REPSOL

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 3,00 % 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 Camsapared 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.

• **DISPOSICIÓN ADICIONAL VII PLUS NOCHEBUENA Y NOCHEVIEJA**

Ambas partes acuerdan abonar un plus equivalente a 8 horas de salario base para el personal de los Complejos Industriales y factorías que acuda a trabajar en turno de noche el día 24 o 31 de diciembre y siempre que no se cobre ningún plus por el mismo concepto u otro equivalente al mismo.

• **DISPOSICIÓN ADICIONAL VIII: DESARROLLO DE CARRERA PROFESIONAL (DCP'S)**

El desarrollo dentro del grupo profesional deberá tener en consideración, entre otros, la adquisición por parte del empleado de aquellos conocimientos y competencias previamente identificados y alineados con las necesidades y requerimientos de la Compañía. Lo dispuesto en este artículo no altera las facultades conferidas a las Comisiones de Garantía y Seguimiento de los distintos convenios colectivos y pactos de aplicación en esta materia.

• **Otros**

- Asistencia Sanitaria: Se incluirá en la póliza de asistencia sanitaria correspondiente a aquellos trabajadores pertenecientes a Repsol Butano y Polidux que a día de hoy no disfruten de este beneficio desde la entrada en vigor del convenio colectivo en que se recoja este beneficio y en ningún caso antes del 1 de enero de 2018. La póliza comprenderá exclusivamente al titular y tendrá una aportación por parte de la empresa del 100% del valor de dicha póliza. La adhesión a la póliza será de carácter voluntario para el trabajador. La no adhesión no dará lugar a prestación o derecho alternativo a favor del empleado.

Qui-Dr...

[Handwritten scribbles]



REPSOL

- o Extensión de la póliza médica y aportaciones al plan de pensiones en el modelo de retribución flexible (FLEX) para el personal de Convenio: Se acuerda extender los productos de póliza médica y aportaciones al plan de pensiones tal y como se definen en el FLEX, al esquema de retribución flexible a aquellas sociedades que no lo tenían reconocido, Dicha extensión se llevará a cabo en el plazo necesario para la adecuación de los sistemas.

Los empleados de los Centros de Trabajo de Madrid , una vez se hayan realizado las adecuaciones necesarias en los sistemas, podrán solicitar la inclusión del importe destinado al abono transporte en el Sistema de Retribución Flexible, en los términos establecidos por la Compañía.

- o Kilometraje: El valor del kilometraje se igualará en todas las sociedades a 0,25 euros por kilómetro, excepto en aquellas que tuvieran un valor superior. Dicho valor entrará en vigor una vez que quede ratificado en cada convenio colectivo de aplicación.
- o Las partes acuerdan incrementar el valor de la ayuda comida a 10,50 euros, en aquellas empresas en las que el importe de dicha ayuda sea inferior.



A collection of approximately 15 handwritten signatures in blue ink, scattered across the lower half of the page. The signatures vary in style, including cursive and stylized forms. Some are more legible, such as 'A. D. S. A.', 'R. D. S. A.', 'Palencia', and 'J. M. S. A.', while others are highly stylized and difficult to decipher. There are also some scribbles and lines that do not appear to be complete signatures.