

## III. OTRAS DISPOSICIONES

### MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

**4673** *Resolución de 18 de abril de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Acuerdo relativo al mantenimiento del plan de acceso a la jubilación parcial del IV Convenio colectivo de Repsol SA.*

Visto el texto del Acuerdo relativo al mantenimiento del plan de acceso a la jubilación parcial previsto en la disposición transitoria segunda del IV Convenio colectivo de la empresa «Repsol, S.A.» (Código de convenio n.º: 90100222122013) antes «Repsol YPF, S.A.»), en los términos adoptados el día 26 de marzo de 2013 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por las secciones sindicales FITEQA-CCOO, FITAG-UGT, SRT y CCP en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado acuerdo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 18 de abril de 2013.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

#### **ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DE «REPSOL, S.A.» EN RELACION CON EL ACUERDO, DE FECHA 25 DE MARZO DE 2013, DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL ACUERDO MARCO SOBRE JUBILACIÓN PARCIAL**

En representación de los trabajadores:

Por FITEQA-CC.OO.:

D. Miguel Ángel Perucha González.

D. Rafael Polo Abad.

D. Ángel Sánchez Fernández.

Por STR:

D. Iván Artacho Sevillano.

D. J. Luis Núñez Esteban.

Por CCP:

D. Jesús Garriz García.

Por FITAG-UGT:

D. Jesús Viudez Molero.

En representación de la empresa:

D.ª M.ª Dolores Estrada García.

D. Pablo López Romano.

D.ª Itziar Varona Aguirre.

D.ª Marlene Rico Lorenzo.

D.ª M.ª Jesús Herranz Sánchez.

D.ª M.ª Isabel de Artabe Aguirre.

D.ª M.ª Pilar Rojas Caja.

D. Jesús Viudez Molero.

En Madrid, siendo las 10,30 horas del día 26 de marzo de 2013, se reúnen las personas al margen referenciadas, en las representaciones que ostentan, como componentes de la Comisión Negociadora de «Repsol, S.A.» constituida al efecto de la negociación y firma del presente Acuerdo, reconociéndose con capacidad suficiente para la adopción del presente acuerdo.

Que en fecha 25 de marzo de 2013, la Comisión negociadora del Acuerdo Marco del Grupo Repsol ha alcanzado el acuerdo colectivo de empresa en materia de jubilación parcial que se adjunta al presente Acta.

Que las partes firmantes del presente Acta, adoptan el contenido de dicho Acuerdo en el ámbito de esta Compañía, todo ello en los términos que se acuerdan a continuación:

Primero.

Las partes firmantes del presente Acta acuerdan suscribir íntegramente y en sus propios términos los acuerdos contenidos en el acta de 25 de marzo de 2013 de la Comisión Negociadora del Acuerdo Marco del Grupo Repsol, donde se establece el Plan de acceso a la jubilación parcial aplicable a las distintas empresas del Grupo.

Por tanto, lo dispuesto en los citados acuerdos será de aplicación en el ámbito de esta Compañía, a todos los trabajadores incorporados al Plan de Jubilación Parcial, durante el período de vigencia de dicho Acuerdo.

Se incorpora al presente Acta el texto íntegro del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Acuerdo Marco sobre Jubilación Parcial aquí ratificado, formando parte inseparable de la misma.

Segundo.

Se acuerda comunicar al Instituto Nacional de la Seguridad Social el presente Acuerdo y certificación expedida por la empresa de los trabajadores incorporados al mismo, a los efectos de que puedan acogerse a lo dispuesto en el artículo 8 y Disposición Final Quinta del Real Decreto Ley 5/2013, de 15 de marzo.

Esta Comisión Negociadora, compuesta por las personas referenciadas al margen, delega el registro en el BOE de la presente Acta a doña Marlene Rico Lorenzo, con DNI 2207609T, a efectos de su correspondiente presentación y registro ante la autoridad laboral competente en cumplimiento del RD 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Sin más asuntos que tratar se firma la presente acta en el lugar y fecha arriba indicados.—Por la representación de los trabajadores.—Por representación de la Empresa.

## ACTA DE ACUERDO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL ACUERDO MARCO SOBRE JUBILACIÓN PARCIAL

Por FITEQA-CC.OO.:

D. Alfredo Orella.  
D. Eugenio Nielfa.  
D. Josep M.<sup>a</sup> Gasol.  
D. Miguel Rodríguez.  
D. Martín Fructuoso.  
D. José Ángel Hernández.

Por FIA-UGT:

D. Daniel Navarro.  
D. Agustín Pérez.  
D. Jenaro Prendes.  
D. José Luis Romero.  
D. Carlos García.

Grupo Repsol:

D. Ángel Alcubierre Bergés.  
D. Luis Botas Díaz.  
D.<sup>a</sup> M.<sup>a</sup> Dolores Estrada.  
D.<sup>a</sup> Itziar Varona Aguirre.  
D. Pablo López Romano.  
D.<sup>a</sup> Patricia Mantel.  
D. Joaquín Hormaechea.

En Madrid, siendo las 12 horas del día 25 de marzo de 2013, se reúnen las personas al margen referenciadas, en las representaciones que ostentan, como componentes de la Comisión Negociadora del Acuerdo Marco del Grupo Repsol constituida al efecto de la negociación y firma del presente Acuerdo.

Las partes, en este mismo acto, adoptan el acuerdo colectivo de grupo de empresas siguiente en materia de jubilación parcial:

En aplicación de lo previsto en el VI Acuerdo Marco relativo a la garantía de estabilidad en el empleo, y con sujeción a la legislación vigente en materia laboral, se mantiene el plan de acceso a la jubilación parcial en los términos que más adelante se señalan.

El acceso a la jubilación parcial por parte de los trabajadores incorporados al presente Plan estará condicionado a que las Compañías incluidas en el ámbito de este Acuerdo precisen organizativamente cubrir necesidades de carácter permanente, mediante la contratación de trabajadores relevistas con carácter indefinido.

Personas afectadas:

1) Personas con 61 años de edad como mínimo en 2013 (o 60 si tienen la condición de mutualistas el 1 de enero de 1967): Mantienen hasta el 31 de diciembre de 2013 las condiciones de acceso a la jubilación parcial reguladas en el VI Acuerdo Marco y en los convenios colectivos y pactos de articulación de las empresas incluidas dentro de su ámbito de aplicación, siempre que soliciten durante el año 2013 acogerse a la jubilación parcial.

2) Personas que alcancen los 61 años de edad o más a partir del 1 de enero de 2014 y hasta la finalización de la vigencia del presente Plan (o 60 si tienen la condición de mutualistas el 1 de enero de 1967): Les serán de aplicación las siguientes condiciones:

La edad de acceso al presente Plan de Jubilación será de 61 años, siempre y cuando concurren en el trabajador el resto de requisitos exigidos por la legislación aplicable a

este Acuerdo para acceder a la jubilación parcial con una reducción de jornada del 85%, es decir, un mínimo de 30 años de cotización efectiva al sistema de la Seguridad Social; 6 años de antigüedad en la empresa inmediatamente anteriores a la jubilación parcial, computados en ambos casos como establece el artículo 166.2 de la Ley General de la Seguridad Social aplicable a este Acuerdo.

En el caso de aquellos trabajadores que tuvieran la condición de mutualistas el 1 de enero de 1967, la edad mínima de acceso al presente Plan será de 60 años.

Deberán cumplirse las condiciones exigidas por la legislación para poder concertar un contrato de relevo, aplicando al relevista las condiciones salariales pactadas en convenio colectivo para su grupo profesional y antigüedad.

Asimismo, el presente Acuerdo es de aplicación a las personas que cumpliendo los requisitos señalados en el párrafo anterior, les resulte de aplicación el Acuerdo Marco.

No obstante, en el supuesto de que se modificara el marco regulador o en el supuesto de que recaigan interpretaciones judiciales contrarias que afecten a este pacto, las partes se reunirán para adecuar su contenido sobre la base del mantenimiento de la equidad de las posiciones de ambas.

#### Vigencia:

El plan entrará en vigor en el momento de su firma, extendiendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2018.

#### Incorporación al Plan:

El trabajador que, cumpliendo los requisitos anteriores, desee acogerse a la jubilación parcial, deberá comunicarlo a la dirección de la empresa con una antelación de tres meses.

La celebración del contrato de relevo estará condicionada a la necesidad de contratación del exterior de nuevos trabajadores.

No obstante, si como consecuencia de una necesidad organizativa fuera necesaria una contratación de un trabajador del exterior con carácter indefinido, serán de aplicación los criterios de preferencia que se establezcan en cada Compañía.

Así, las contrataciones indefinidas de nuevos empleados que cumplan con los requisitos exigidos para concertar un contrato de relevo, se efectuarán, de ser posible, utilizando esta modalidad contractual, de tal forma que puedan acceder a la jubilación parcial aquellos trabajadores que hubieran solicitado acogerse la misma y no hubieran podido obtenerla por no ser necesario efectuar contrataciones del exterior por razón de su puesto.

En el caso de que el número de trabajadores que hayan solicitado la jubilación parcial sea superior al número de contrataciones de personal relevista previstas, se aplicarán los criterios de preferencia para acceder a la jubilación parcial que fijen en cada empresa, mediante acuerdo suscrito entre la representación de la Dirección y de los Trabajadores. Entre ellos se contemplará como preferente a efectos de celebración del contrato de relevo las equivalencias de Grupo Profesional establecidas en el VI Acuerdo Marco y en los Convenios Colectivos, Pactos de Articulación.

A los trabajadores que accedan a la jubilación parcial tras la aplicación de los criterios anteriores, a partir de ese momento, su contrato experimentará una transformación, pasando a ser un contrato a tiempo parcial con prestación del 15% de la jornada anual pactada hasta que llegue a la edad mínima a partir de la cual el jubilado parcial reúna los requisitos exigidos para acceder a la jubilación ordinaria conforme a lo dispuesto en la legislación aplicable a este Acuerdo.

En consecuencia, a la edad de jubilación ordinaria del jubilado parcial antes indicada, se extinguirán todos los derechos que traigan su causa en la relación laboral que unía al trabajador con su empresa.

Organización del trabajo del jubilado parcial:

Será de aplicación al jubilado parcial lo dispuesto en su convenio colectivo para la fijación del régimen de trabajo, medidas de conciliación compatibles con su condición y vacaciones. Teniendo en cuenta tanto los principios de acumulación diaria de la jornada del trabajador relevado como la flexibilidad que debe imperar en la prestación de la misma en cada Compañía, se fijará mediante acuerdo suscrito entre la representación de la Dirección y los trabajadores el procedimiento de modificación del calendario laboral respetándose en todo caso las vacaciones programadas.

Condiciones a garantizar:

Durante la situación de jubilación parcial el trabajador recibirá las siguientes percepciones:

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

Si la suma de la pensión bruta de jubilación parcial y el salario bruto del contrato a tiempo parcial, fuera inferior al 82 % de las percepciones salariales brutas que le corresponderían al trabajador de haber mantenido su contrato de trabajo con prestación a jornada completa, la empresa abonará un complemento que permita alcanzar dicho porcentaje. A estos efectos, se considerarán percepciones salariales brutas los conceptos retributivos devengados por el trabajador en el mes inmediatamente anterior a la fecha de la baja, calculados en la misma proporción teórica anual que le hubiera correspondido de estar en activo. A estos efectos, se considerarán excluidos los conceptos que retribuyan prolongación o exceso de jornada (a título meramente enunciativo: horas extraordinarias, compensación prolongación jornada, plus de cobertura, etc.) y subvención de comida. Este último concepto será abonado, de acuerdo a lo dispuesto en convenio colectivo, los días en los que deba trabajar.

La base sobre la que se establece el complemento del 82 % del total de las percepciones salariales brutas del trabajador se revalorizará en el mismo porcentaje en el que se incrementen las retribuciones en el convenio colectivo.

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

El citado complemento de empresa se extinguirá:

- Cuando el trabajador afectado cumpla la edad de mínima a partir de la cual el jubilado parcial reúna los requisitos exigidos para acceder a la jubilación ordinaria conforme a lo dispuesto en la legislación aplicable a este Acuerdo, por extinción de la relación laboral.
- En caso de fallecimiento del trabajador. En este supuesto, la dirección de la empresa deberá comunicarlo a la comisión de seguimiento del acuerdo marco.
- Por declararse al trabajador, con posterioridad al reconocimiento del complemento, una incapacidad permanente total, absoluta, o gran invalidez.
- Por el comienzo de una actividad remunerada por cuenta propia o ajena.
- Por cualquier otra causa que dé lugar a la extinción del contrato a tiempo parcial celebrado con la empresa.

Otras condiciones:

El plan de jubilación parcial aquí descrito estará supeditado al mantenimiento de la regulación legal en esta materia aplicable a este Acuerdo, así como del sistema retributivo en vigor (jubilación parcial con suscripción de contrato de relevo). De producirse

variaciones que supongan modificaciones de las obligaciones para Repsol, S.A., las partes deberán proceder a la renegociación en su conjunto del plan aquí recogido.

Si el contrato de relevo no fuera posible realizarlo porque organizativamente no fuera precisa una contratación del exterior y por tanto el trabajador no pudiera acceder a la jubilación parcial, la empresa se compromete a comunicarlo a la representación sindical y a analizar posibles alternativas, en su caso.

Contratos de relevo:

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

- Se celebrarán a tiempo completo (100% de la jornada) y tendrán la consideración jurídica de por tiempo indefinido.

Aplicación del presente Acuerdo a las empresas incluidas dentro de su ámbito:

La aplicación del presente Acuerdo a las empresas incluidas dentro de su ámbito de aplicación que rijan sus condiciones por convenio de empresa o pacto de aplicación exigirá su ratificación y adopción de su contenido mediante acuerdo colectivo de su comisión negociadora al efecto constituida, antes del 1 de abril de 2013.

Se acuerda comunicar a la Instituto Nacional de la Seguridad Social el presente Acuerdo y certificación expedida por la empresa de los trabajadores incorporados al mismo, a los efectos de que puedan acogerse a lo dispuesto en el artículo 8 y Disposición Final Quinta del Real Decreto Ley 5/2013, de 15 de marzo.