

"NOTA PREVIA.- TODAS LAS REFERENCIAS EN EL TEXTO DEL CONVENIO A TRABAJADOR SE ENTENDERÁN EFECTUADAS INDISTINTAMENTE A LAS PERSONAS, HOMBRE O MUJER, COMPRENDIDAS EN EL ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO".

Capítulo I. Ámbito de aplicación, vigencia y denuncia.

Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente Convenio Colectivo establece las normas básicas que regulan las condiciones de trabajo entre la Empresa Cepsa Petronuba, S.A. y los trabajadores incluidos en su ámbito personal y territorial.

Artículo 2. Ámbito territorial.

Las prescripciones del presente Convenio Colectivo afectarán a los trabajadores que CEPESA PETRONUBA, S.A. tiene o, en el futuro pueda tener, en la provincia de Huelva.

Artículo 3. Ámbito personal.

El presente Convenio Colectivo afecta a la totalidad de los trabajadores que, mediante una relación laboral común, presten sus servicios en CEPESA PETRONUBA, S.A. con las únicas excepciones siguientes:

- a) Los trabajadores que ejerzan actividades de alta dirección, o alta gestión, incluyéndose, entre ellos, el Director General.
- b) El personal que desempeñe el puesto de Capitán, Piloto, Técnico y aquellos trabajadores que ocupando puesto de responsabilidad o confianza y de mutuo acuerdo con la Compañía, acepten voluntariamente su exclusión del convenio mediante documento firmado al efecto.

Artículo 4. Ámbito temporal.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor, previo su trámite reglamentario, el día 1 de Enero de 2010, y tendrá una duración de cuatro años, por lo que quedará resuelto el día 31 de Diciembre de 2013.

El Convenio Colectivo se prorrogará automáticamente, de año en año, si en el plazo de dos meses anterior a la fecha de su extinción, no es denunciado por una de las partes mediante comunicación escrita de la que la otra parte acusará recibo, remitiendo copia para su registro a la Autoridad Laboral. De existir denuncia oportuna se estará a lo dispuesto en el artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5. Garantía de igualdad de oportunidades y de no discriminación entre las personas.

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y con esa finalidad ambas partes se comprometen a constituir durante la vigencia del convenio colectivo una comisión paritaria para la negociación de medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito de la empresa.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

El presente Convenio Colectivo constituye un todo orgánico e indivisible y las partes quedan mutuamente vinculadas a su totalidad. El equilibrio existente entre las distintas condiciones pactadas en el Convenio, da lugar a que la eventual ineficacia futura total o parcial de cualquiera de las condiciones previstas en el mismo, determine la ineficacia total del conjunto de las mismas con efecto de 1 de enero de 2010.

Artículo 7. Normas subsidiarias.

En lo no previsto en este Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Legislación general que regule las relaciones laborales.

Artículo 8. Compensación y absorción.

Las remuneraciones que se establecen en el presente Convenio Colectivo, son compensables en su conjunto y cómputo anual, con las mejoras de cualquier tipo que viniera satisfaciendo la empresa, con anterioridad a la entrada en vigor del Convenio.

Artículo 9. Comisión paritaria.

Para entender de cuantas cuestiones se deriven de la aplicación, interpretación y vigilancia del presente Convenio, se establece una Comisión integrada por los Delegados de Personal y la representación de la Empresa.

Las funciones específicas de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

- a) Interpretación del Convenio. Toda duda o cuestión que con motivo de la interpretación o cumplimiento del presente Convenio se produzca, o sea causa de denuncia, deberá ser tratada por la Comisión Paritaria.
- b) Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.

Las reuniones se celebrarán siempre previa convocatoria de cualquiera de las partes, con especificación concreta de los temas a tratar en cada caso. De dichas

cuestiones se dará traslado por escrito a la otra parte, poniéndose ambas de acuerdo, en el plazo máximo de seis días, a partir de la fecha de la comunicación, para señalar lugar, día y hora de la reunión de la Comisión.

Dicha Comisión emitirá el correspondiente informe con el siguiente contenido:

- a) en caso de existir acuerdo, se reflejará éste en el acta que se extienda al efecto;
- b) en caso de no existir acuerdo, cada una de las partes hará constar en el acta su posición, así como la inexistencia de avenencia.

La Representación de los Trabajadores, junto con la Representación de la Empresa, y previo el correspondiente acuerdo al efecto, podrán constituirse en Comisión Negociadora del vigente Convenio, al objeto de introducir en el texto las modificaciones, supresiones y novedades que se acuerden.

Capítulo II. Organización del trabajo y estructura profesional.

Artículo 10. Organización del trabajo.

La organización del trabajo, subordinada siempre al cumplimiento de las disposiciones legales, es facultad y responsabilidad de los órganos rectores de la empresa.

Artículo 11. Clasificación profesional.

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, estará clasificado conforme a los Grupos Profesionales y Categorías que a continuación se detallan:

Grupo A

Técnico Superior

Técnico Medio

Grupo B

Administrativos

Operador Primera

Operador Segunda

Las funciones a desarrollar en cada puesto de trabajo se configurarán conforme al manual de funciones establecido por la compañía.

Artículo 12. Movilidad funcional.

1. La movilidad del personal en el seno de la empresa se realizará de acuerdo con lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores y disposiciones legales complementarias, y no tendrá otras limitaciones que las originadas por las



titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional.

De cualquier reclamación de los interesados contra los cambios de puesto de trabajo se dará cuenta para su informe a la Representación de los Trabajadores.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando el cambio de puesto de trabajo entrañe para el trabajador el desempeño de funciones distintas a las que venía desempeñando, se le facilitará la descripción de las nuevas funciones, así como la formación necesaria para el empleo de los instrumentos y herramientas de trabajo que por razón del nuevo puesto sean objeto de uso.

2. Trabajos de Superior Categoría: El trabajador, que como consecuencia de la movilidad funcional, pase a realizar, por un período de trabajo efectivo ininterrumpido superior a seis meses durante un año o a ocho meses durante dos años la integridad de las funciones esenciales propias de una categoría profesional superior a la que tuviera reconocido, podrá reclamar el ascenso, a través de la representación legal de los trabajadores.

Durante el tiempo en que permanezca la situación descrita, el trabajador percibirá la retribución correspondiente a las funciones que se le hayan encomendado; este suplemento se calculará en cómputo anual y se liquidará en proporción al tiempo de desempeño de las tareas superiores, y mientras dure esta asignación. La Compañía deberá comunicar al trabajador y a la Representación de los Trabajadores la asignación de las funciones descritas anteriormente.

No se tendrán en cuenta a efectos del cómputo del plazo señalado en el primer párrafo de este punto, las sustituciones fijas de un empleado determinado, por licencias, incapacidad temporal, excedencia forzosa o sindical y vacaciones, que se realizarán durante todo el tiempo que subsista la situación que lo motive, percibiéndose, a partir del primer día de la sustitución, la diferencia de retribución calculada en cómputo anual.

3. Trabajos de inferior categoría: Se estará con carácter general, a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 13. Contratación, periodo de prueba y cese.

El período de prueba para los trabajadores afectados por el presente Convenio, estará sujeto al plazo máximo de seis meses para los técnicos y dos meses para el resto del personal.

El período de prueba quedará interrumpido en cualquiera de los supuestos de Incapacidad por accidente de trabajo, enfermedad o maternidad, reanudándose el cómputo a partir de la fecha de alta.





Artículo 14. Vacantes y su cobertura.

Se entiende por puesto vacante definitivo aquél que, por cualquier circunstancia quedase definitivamente sin titular y que la Dirección, conforme a las facultades que le son propias, decide no amortizar, sino cubrir, en cuyo caso, se hará de la siguiente manera:

- Por ascenso.
- Por cambio de puesto, aplicando la movilidad funcional.
- Por contratación de trabajadores temporales según modalidades de contratación legalmente previstas, o por contratación de trabajadores fijos.

Capítulo III. Jornada, horarios de trabajo, vacaciones, licencias, permisos y suspensión del contrato.

Artículo 15. Jornada.

En la regulación de la jornada se ha tenido en cuenta la naturaleza de la actividad, y la necesidad de que, en un régimen de funcionamiento estable, algunos de los trabajos no se vean interrumpidos en ningún momento y que, por lo tanto, en determinadas actividades se imponga mantener una continuidad laboral, generalmente, durante las veinticuatro horas del día y todos los días del año, siendo esto lo que justifica la existencia de diversos regímenes de horarios previstos en el presente Capítulo.

Igualmente, aquellas mismas circunstancias hacen también necesario recoger y regular, dentro de la jornada ordinaria anual, aquellos tiempos de trabajo para los que es preciso una programación específica cada año, así como prever circunstancias periódicas y recurrentes en el tiempo que, sin embargo, a priori, no es posible asociar a los horarios regulares aprobados en la Empresa, situaciones y circunstancias que se desarrollan en el artículo 18.

Por tanto, la duración máxima de la jornada ordinaria anual de trabajo será la establecida en cada momento en la legislación laboral vigente, acordándose en el presente Convenio Colectivo que se distribuirá en dos partes diferenciadas:

- a) La primera, que será la prevista en el artículo 16 del presente Convenio, se distribuirá con carácter regular, y estará sujeta a los horarios establecidos para cada régimen de jornada en el Convenio Colectivo.
- b) La segunda, recogida en el artículo 18 de la norma convencional, se distribuirá con carácter irregular a lo largo del año, y será prestada en los supuestos previstos en el artículo 18.





El tiempo de trabajo se computará, en cualquier caso, y como prevé la legislación laboral, de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo, preparado para su desempeño y dedicado al mismo.

Artículo 16. Jornada de distribución regular.

La jornada de distribución regular anual se desarrollará en régimen de jornada partida, turno A/B o turno rotativo, conforme a los horarios que se establecen en el presente convenio, más las recuperaciones que se precisen para completar dicha jornada regular anual, en formación profesional y reconocimientos médicos que pudieran precisarse.

La Jornada de distribución regular durante la vigencia del Convenio será de 1.680 horas.

Si del cumplimiento de los horarios previstos en el convenio, resultase la realización de una jornada regular anual superior a la prevista en este artículo, se concederán los días de descanso compensatorio o fracción que correspondan.

Para el personal de jornada normal podrán establecerse acuerdos entre la Representación de la Empresa y los trabajadores para que la reducción de jornada pueda hacerse efectiva también con cargo a una reducción del horario diario de los viernes en los términos que se establezcan.

El disfrute de estos días, se realizará en las fechas que de común acuerdo con su jefe se determinen, atendiendo a las necesidades del servicio. Se disfrutarán prioritariamente en los períodos de menos afluencia de buques, por circunstancias meteorológicas u otras razones vinculadas al servicio. No podrán ser acumulables a los periodos de vacaciones.

Artículo 17. Jornada de distribución regular: horarios de trabajo.

El tiempo de trabajo de distribución regular se realizará conforme a los siguientes horarios:

1. Jornada Normal: de Lunes a Viernes, con entrada a las 8,00 horas de la mañana, interrupción para la comida de 35 minutos y jornada intensiva con horario no superior a seis horas y media diarias, durante los periodos que para cada año se pacten.

La hora de salida correspondiente a cada año, se determinará en función del calendario anual, teniendo en cuenta las premisas anteriores y la jornada regular anual fijada en el artículo 16.

2. Turno A/B: turno rotativo de mañana y tarde, de 06:00 a 14:00 horas, de 14:00

a 22:00 horas.

3. Turno rotativo: mañana, tarde y noche, de 06:00 a 14:00 horas, de 14:00 a 22:00 horas y de 22:00 a 06:00 horas, en los siguientes ciclos de trabajo:

6T - 2D: siendo T = Turno, D = Descansos

6T- 4D: siendo T = Turno, D = Descansos

La regulación del turno rotativo en ciclo de trabajo 6T-4D se desarrolla en el anexo I.

4. Turno Flexible: la empresa designará a un grupo de trabajadores que, en condiciones normales, quedarán adscritos a turno rotativo, en horario de mañana, tarde y noche, de 06:00 a 14:00 horas, de 14:00 a 22:00 horas y de 22:00 a 06:00 horas, y en el siguiente ciclo de trabajo:

6T-3D: siendo T = Turno, D = Descansos

No obstante lo anterior, cuando lo requieran las necesidades del servicio, la necesidad de cobertura de absentismo u otra razón similar, previo aviso, como mínimo, de 12 horas de antelación, este personal podrá ser requerido, para que en un margen de 4 horas, adelanten su hora de entrada. Asimismo, estará obligado a cambiar de horario y tipo de jornada de entre cualquiera de los autorizados en la Empresa, por las causas y en el plazo de preaviso señalados, cuando el trabajador sea destinado a la cobertura de otro puesto que requiera cambiar el horario/jornada habitual.

La regulación del turno flexible se complementa con lo señalado en el anexo II.

5. La empresa asignará a los empleados, en función de las necesidades organizativas, cualquiera de los distintos horarios previstos en el convenio colectivo, sin que, estos cambios de horario, se consideren modificaciones de condiciones de trabajo.

La empresa, siempre que sea necesario para adaptarse a las necesidades organizativas que se deriven de la asunción de nuevas actividades o nuevos servicios a prestar, podrá establecer nuevos horarios distintos a los previstos en este convenio, previa consulta a la Representación de los Trabajadores facilitándoles información detallada de los motivos que justifican la necesidad de los nuevos horarios.

6. La Empresa elaborará anualmente el calendario laboral, exponiendo los ejemplares de los mismos en lugar visible del Centro de Trabajo.

Artículo 18. Jornada de distribución irregular.



1. La Jornada de distribución irregular durante la vigencia del Convenio será de 146 horas anuales.

2. Estas horas constituirán una bolsa anual de horas ordinarias de trabajo que se distribuirán a lo largo del mismo con objeto de atender las circunstancias que se establecen en el apartado 3.

3. Las circunstancias que motivan la realización de la bolsa de horas ordinarias y que serán solo exigibles cuando concurren las mismas son las siguientes:

- La cobertura de un puesto de trabajo de turno que, por razones de seguridad y en las circunstancias señaladas en el artículo 19, no deba quedar descubierto.

- Realización de trabajos cuya finalidad sea atender cargas y descargas que pudieran ser necesarias para una buena atención al cliente, para evitar demoras en la carga o descarga de producto o materias auxiliares, que puedan afectar a la producción y marcha de las unidades de los clientes, originar pérdidas económicas, pérdidas de clientes, afectación a servicios públicos, etcétera

- Puesta en marcha o paradas programadas de instalaciones de los clientes, siempre que sean consecuencia de desviaciones respecto a la programación por imprevistos de los que deriven repercusiones económicas para la empresa

- Realización de trabajos encaminados a reparar partes esenciales de las instalaciones o equipos que tengan carácter de urgencia, siempre en el supuesto de que su realización inmediata sea necesaria para evitar accidentes, deterioros en las instalaciones o graves pérdidas económicas para la Empresa.

- Las que se deban a circunstancias no previstas en los apartados anteriores, siempre que, en ese caso, el trabajador, de común acuerdo con la empresa, acepte su realización.

La retribución de este horario irregular es la establecida en el anexo III, que incluye en su valor los conceptos ligados a cada tipo de jornada; por lo que, en estos casos, no corresponderá el abono de conceptos retributivos de forma adicional.

Artículo 19. Situación de disponibilidad.

En aquellos casos en los que se requiera continuidad en la/s operación/es o en la actividad demandada por los trabajos a realizar en los puestos de trabajo en régimen de turno rotativo, el trabajador no podrá abandonar el puesto de trabajo sin que lo haya ocupado el que debe relevarle, o, en ausencia de éste, la persona designada para sustituirle.

En aquellas situaciones en las que las condiciones del trabajo lo permitan, el





mando podrá autorizar a un trabajador a ausentarse de su puesto de trabajo sin necesidad de que le releve otro compañero.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los párrafos anteriores, cuando por necesidades del servicio, a juicio del mando correspondiente, el puesto no deba quedar desocupado, las ausencias en el turno por enfermedad, accidente, licencia, permiso sin sueldo, falta injustificada y suspensión o extinción de contrato, se sustituirán en la forma que a continuación se establece:

1º.- Por el personal adscrito al turno flexible que pudiera estar disponible y capacitado para ocupar el puesto vacante.

2º.- Si se trata de una ausencia imprevista y durante el primer día de la misma, la sustitución se realizará:

a) A través de la prolongación de la jornada hasta 4 horas del trabajador del turno saliente y, en caso de ser necesario, el requerimiento del trabajador entrante del siguiente turno, que se incorporará al trabajo anticipando su jornada hasta 4 horas.

b) De no ser posible localizar al trabajador entrante del siguiente turno para efectuar lo previsto en el apartado anterior, la sustitución se realizará prolongando turno, hasta 8 horas, el operario saliente que no ha sido relevado.

3º.- En caso de no poder realizarse la cobertura de las ausencias conforme a lo dispuesto en los puntos anteriores, el equipo asignado al puesto de trabajo, se pondrá a disposición del Responsable de Operaciones que queda facultado para adaptar el turno rotativo de forma que, a partir del término de la primera ausencia, dicho restante personal del equipo en alta, y preferentemente respetando sus descansos, cubra las 24 horas.

4º.- Si se produce una baja por cualquier tipo de absentismo, estando ya un miembro del equipo de trabajo ausente, se cubrirá trabajando de la siguiente forma:

- Por el personal adscrito al turno flexible.
- Trabajando, realizando jornadas especiales si los componentes del equipo acceden.
- Realizando ocho horas diarias sin descanso.

Artículo 20. Vacaciones.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán de TREINTA DÍAS NATURALES de vacaciones.





Las fechas de disfrute se fijarán de común acuerdo entre el trabajador y la empresa, salvo las del personal a turno, que se determinarán en el Calendario Laboral Anual.

Los trabajadores de nuevo ingreso disfrutarán, dentro del año, la parte proporcional de las vacaciones, según el tiempo trabajado durante el mismo.

Antes del 28 de Febrero de cada año, los trabajadores de la empresa presentarán a su mando correspondiente, un plan donde se recojan sus preferencias respecto a las fechas de disfrute de las vacaciones y la modalidad elegida para el disfrute.

En el supuesto de que los miembros del centro de trabajo no coincidan en la misma modalidad, y caso de no haber acuerdo previo, las vacaciones se planificarán conforme a la modalidad elegida por la mayoría de los componentes de la empresa y caso de persistir el empate, será el mando el que tome la decisión, quién tendrá en cuenta las posibles rotaciones de los periodos vacacionales.

Antes del 30 de Abril, se publicará el plan de vacaciones anual.

Las vacaciones pendientes al término del año, no podrán acumularse al año siguiente, salvo que el trabajador acredite suficientemente que no las disfrutó por causas justificadas imputables a decisiones de la empresa. En ese caso se podrán disfrutar durante el primer semestre del año siguiente.

Los planes de vacaciones y sus variaciones por necesidades del servicio, serán notificados siempre a los trabajadores.

Si alguna fracción de dichas vacaciones no pudiera ser programada, el trabajador, al solicitar la fecha de disfrute de esta fracción, tiene derecho a que la Empresa le notifique su concesión o denegación, con tres días de anticipación a la citada fecha. Si, una vez iniciado el disfrute de vacaciones, la Empresa, por razones de urgente necesidad, requiriese los servicios de un trabajador y éste voluntariamente aceptase acudir al trabajo, percibirá, aparte de la retribución del día trabajado, una cantidad de 22,19 EUROS por día de interrupción de las vacaciones, así como los gastos que se hubieran podido ocasionar por reservas de viaje, hoteles, etc., debidamente justificados. Igual tratamiento económico se dará en el caso de que el trabajador sea requerido por la Empresa dentro de los tres días anteriores al inicio de las vacaciones autorizadas.

Artículo 21. Licencias.

El trabajador previo aviso, podrá ausentarse en el trabajo con derecho a remuneración por el tiempo que se indica a continuación:

- Matrimonio del trabajador: 18 días naturales ininterrumpidos.



- Nacimiento de hijos: 3 días naturales ininterrumpidos.
- Matrimonio de hijo: 1 día natural (el de la boda)
- Fallecimiento de Cónyuge, padres, suegros e hijos: 3 días naturales ininterrumpidos, ampliables un día más, en caso de desplazamiento a más de 100 kilómetros y menos de 200 kilómetros; o a dos días más en caso de desplazamiento mayor de 200 kilómetros.
- Fallecimiento de Abuelos, nietos y hermanos: 2 días naturales ininterrumpidos, ampliable a un día más si el desplazamiento es superior a 200 kilómetros.
- Enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de Cónyuge, padres, suegros e hijos: 3 días naturales ininterrumpidos ampliables a un día más en caso de desplazamiento superior a 200 kilómetros.
- En caso de hospitalización, la licencia podrá ser disfrutada durante el periodo que persista el hecho causante, es decir, mientras persista la hospitalización del paciente y siempre que medie el suficiente preaviso.
- Enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de Abuelos, nietos y hermanos: 2 días naturales ininterrumpidos ampliables a un día más en el caso de desplazamiento superior a 200 kilómetros.
- En caso de hospitalización, la licencia podrá ser disfrutada durante el periodo que persista el hecho causante, es decir, mientras persista la hospitalización del paciente y siempre que medie el suficiente preaviso.
- Traslado de domicilio habitual: 2 días naturales ininterrumpidos.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- Por el tiempo indispensable para concurrir a exámenes para la obtención de un título de carácter oficial y siempre que el examen se celebre en tiempo coincidente con la jornada laboral.
- Por el tiempo indispensable para la asistencia a consultas médicas de la Seguridad Social.

Los trabajadores deberán presentar en la jefatura correspondiente, y en el plazo de 48 horas después de su reincorporación al puesto de trabajo, los justificantes, documentos legales o médicos, que acrediten la existencia de la circunstancia alegada para la obtención de la licencia.





Artículo 22. Licencias no retribuidas.

En casos justificados previamente, se podrá conceder un máximo de un año de permiso sin sueldo.

Dicho permiso se disfrutará, de no generar el mismo la realización de horas extraordinarias y de existir acuerdo previo entre el trabajador y la empresa.

Durante el permiso sin sueldo no se devengará retribución alguna, ni se cotizará a la Seguridad Social, causando el trabajador baja en la misma.

Terminado el permiso no retribuido el trabajador se incorporará automáticamente a su puesto de trabajo u otro de la misma categoría profesional, que le designe la empresa.

Capítulo IV. Régimen económico.

Artículo 23. Retribución básica conjunta (salario base + complemento ad personam).

Se establecen para cada categoría profesional unos importes diferenciados de Retribución Básica Conjunta para cada uno de los cinco primeros años de permanencia en la empresa, recogidos en el anexo III.

El establecimiento de estos importes diferenciados para los primeros años, se realiza como criterio de adecuación y graduación de este concepto retributivo al periodo de tiempo de permanencia necesario para que el trabajador pueda conocer suficientemente la Empresa, así como adquirir en el desempeño de su puesto de trabajo la experiencia y formación necesarios para alcanzar el nivel óptimo de:

- Conocimientos para realizar sus funciones en las condiciones plenas de eficacia, calidad, responsabilidad y productividad.
- Autonomía para realizar las funciones en las condiciones adecuadas de supervisión y subordinación.
- Iniciativa para desempeñar las funciones detectando problemas y encontrando soluciones adecuadas a los mismos y adoptando las decisiones que procedan.

El tiempo de permanencia en la Empresa para la aplicación de este concepto salarial se computará desde la fecha de ingreso en la Empresa, quedando excluidos los periodos de suspensión de la relación laboral a excepción de la incapacidad temporal, maternidad, paternidad, riesgo para el embarazo y la lactancia.

Artículo 24. Plus de condiciones de trabajo.



En atención a las características de la actividad desarrollada en el seno de la empresa se establece un plus de condiciones de trabajo con los valores que se establecen para cada categoría profesional en el anexo III.

Artículo 25. Plus de turno.

El Plus de Turno se establece teniendo en cuenta las características especiales del trabajo en el mismo, como son la prestación de servicios en jornada ininterrumpida de ocho horas, cambios de horarios, el tiempo necesario para realizar los relevos, incomodidades de las incorporaciones, y cualquier circunstancia específica que, hasta ahora, hubiere justificado esta compensación.

El valor de este plus se regirá por lo dispuesto en el anexo III.

El personal que trabaje en dos turnos rotativos (turno A/B) que no cubran las veinticuatro horas, tendrá derecho a la percepción del 50% de este Plus.

Artículo 26. Plus de disponibilidad.

Con el fin de compensar adecuadamente al personal en turno rotativo, la situación de disponibilidad definida en el artículo 19 del Convenio, vinculada a la colaboración en la cobertura del absentismo de corta duración, sus criterios de percepción son los siguientes:

Este plus se percibirá mensualmente con el importe reflejado en la Tabla del anexo III.

Este Plus de devengará aunque se pase eventualmente y a requerimiento de la Empresa, a otra jornada distinta de la de turno rotativo y, siempre que, en este caso, se continúe en situación de disponible.

Artículo 27. Plus de nocturnidad.

El trabajo en turno de noche, entendiéndose por tal el que se preste desde las 22,00 hasta las 6,00 horas del día siguiente, se retribuirá con un plus de nocturnidad, siempre que realmente sea prestado, con los valores reflejados para cada categoría profesional en el anexo III.

Artículo 28. Plus de polivalencia.

Percibirán el plus de polivalencia los trabajadores con categoría profesional de Operador 1ª y Operador 2ª, con carácter de complemento salarial de puesto de trabajo. Este concepto salarial se vincula al alto grado de cualificación profesional y eficacia en el desempeño del puesto que permite su desarrollo con un alto nivel de conocimiento técnico y especialización, que da lugar a un incremento en la productividad. Este alto grado de cualificación profesional y eficacia en el



desempeño, se alcanza en estas funciones, a partir de la etapa de consolidación profesional en la Empresa prevista para la RBC, por lo que este plus, comenzará a percibirse a partir del sexto año de permanencia en la Empresa.

El tiempo de permanencia en la Empresa para la aplicación de este concepto salarial se computará desde la fecha de ingreso en la Compañía, quedando excluidos los períodos de suspensión de la relación laboral a excepción de la I.T., maternidad, paternidad y riesgo para el embarazo y la lactancia.

Los valores establecidos para este concepto se regirán por lo dispuesto en el anexo III.

Este concepto será absorbible en caso de ascenso.

Artículo 29. Plus convenio.

Se crea un nuevo concepto, denominado Plus Convenio para los trabajadores con categoría profesional de Operador 1ª y Operador 2ª, con carácter de complemento salarial de puesto de trabajo y con los valores señalados en las tablas que se adjuntan en el anexo III.

El Plus Convenio se devengará del 1 de enero al 31 diciembre y se percibirá en un única paga anual a abonar en el mes de septiembre correspondiente al año de su devengo.

Para aquellos trabajadores cuya vinculación a la Empresa fuera inferior a un año, el Plus Convenio se abonará de forma proporcional al tiempo de permanencia en la misma.

Artículo 30. Régimen común pluses.

Los pluses regulados en los artículos del 24 al 29 dejarán de percibirse por el trabajador ausente, por los días no trabajados, salvo que su ausencia sea motivada por vacaciones, descanso compensatorio, licencia retribuida o accidente de trabajo.

En lo que al Plus Convenio se refiere, los descuentos que en su caso correspondan por el periodo enero-agosto del año de devengo (ambos inclusive) se practicarán en el mes de su percepción (septiembre); y los descuentos que en su caso procedieran por el periodo septiembre-diciembre del año de devengo (ambos inclusive), se practicarán en el mes de septiembre del año siguiente.

Se establecerán, en el anexo III, valores día a efecto de los descuentos por absentismo que proceda realizar de conformidad con el sistema de complementos de Incapacidad Temporal.



Artículo 31. Plus de festivos.

El plus de festividad exclusivo del puesto de turno se abonará por cada día festivo, efectivamente trabajado, no coincidente con sábado o domingo, de los catorce días festivos señalados en el calendario laboral anual, que sea efectivamente trabajado, abonándose un plus por cada turno (M, T, N) que percibirán los trabajadores que inicien su jornada en el día festivo.

Cuando los trabajadores estén prestando servicios en jornada especial (Sol-Luna), aquéllos que efectivamente trabajen ese festivo percibirán cada uno de ellos el importe de 1,5 veces del valor unitario del mismo.

Los valores para el abono de este concepto, se establecen en el anexo III.

Artículo 32. Plus de nochebuena y nochevieja.

Se abonará un plus específico al personal encuadrado en turno rotativo que trabaje en el turno de noche de los días 24 y/o 31 de Diciembre, es decir, el que se desarrolla entre las 22.00 horas de esos días y las 6:00 horas del 25 de Diciembre y/o 1 de Enero, respectivamente.

El valor de este plus para cada noche que corresponda su abono, se estable en la Tabla Salarial que figura en el anexo III.

Artículo 33. Horas extraordinarias.

Tienen la consideración de extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria establecida en el artículo 15 (1.826 horas), siempre que su realización haya sido previamente solicitada por la empresa. La aceptación será voluntaria para el trabajador salvo en los supuestos de realización obligatoria previstos en la legislación vigente. En este sentido, a tenor de la facultad que otorga el artículo 35.4 del Estatuto de los Trabajadores, las partes acuerdan pactar como horas extraordinarias de realización obligatoria las que se deriven de las circunstancias definidas en el artículo 18-3.

Compensación de las horas extraordinarias:

a) Compensación económica

El valor para el abono de las horas extraordinarias, será el que resulte para cada trabajador de la aplicación de la siguiente fórmula:

RBC+P+P+N

VHE= ----- C.M.

H.A.J.R.

VHE = Valor Hora Extraordinaria

RBC = Retribución Básica Conjunta (Teórico anual).

PP = Plus de Polivalencia (para Operadores 1ª y 2ª).

PT = Plus de Turno (Teórico Anual)

PN = Plus de Nocturnidad (Teórico Anual)

H.A.J.R.= Horas anuales jornada regular.

CM = Coeficiente multiplicador: 1,23

b) Compensación con descanso

Se podrá acordar, entre el trabajador y la Empresa, la compensación de las horas extraordinarias con tiempo de descanso, siendo éste de 1,5 horas por cada hora extra realizada.

c) Compensación mixta

De existir acuerdo previo al respecto entre el trabajador interesado y la Empresa, se podrá compensar mediante el disfrute de 1 hora de descanso por cada hora realizada y percibiendo una gratificación equivalente al valor de media hora extraordinaria.

Los descansos generados por esta causa se disfrutarán previo acuerdo entre el trabajador y la Empresa, y siempre que no genere la realización de horas extraordinarias. Deberá disfrutarse dentro de los cuatro meses siguientes a la realización de las horas extraordinarias. No obstante, si el descanso no se produce en ese período por necesidades de la Empresa, acreditadas mediante la denegación por escrito de su solicitud, el trabajador podrá solicitar el abono del importe de las horas extraordinarias pendientes de descansar, que se hará efectivo descontándose, en el caso de haberse optado en el momento de su realización por la compensación mixta, la gratificación abonada entonces.

Artículo 34. Participación en resultados.

Los trabajadores podrán percibir anualmente ingresos adicionales por este concepto, en función de la evolución económica del Grupo Cepsa y del cumplimiento del objetivo que, en su caso, pueda establecer la Dirección para el ámbito del Centro de Trabajo.



El porcentaje asignado a este concepto variable es del 5% de la Retribución Básica Conjunta anual de cada trabajador, del cual, la Dirección del Centro de Trabajo, podrá reservarse un 20% de éste, es decir, un 1%, para cumplimiento de los objetivos que puedan asignarse en ese ámbito, destinándose el 4% restante a resultados ligados a la evolución económica del Grupo.

Los criterios para el abono de este concepto se establecen en el anexo IV.

Artículo 35. Plus de desempeño profesional.

Los trabajadores percibirán un complemento salarial denominado PDP en los siguientes términos:

- El complemento se devengará el 31 de diciembre de cada año, liquidándose anualmente en el mes de Abril del año siguiente, proporcionalmente al número de meses trabajados en el año natural (1 de Enero a 31 de Diciembre) anterior. Así, para el año 2011, el periodo de devengo será del 01 de Enero al 31 de Diciembre de 2010.
- Está dotado con un 3% de la Retribución Básica Conjunta anual de cada trabajador, porcentaje que se incrementará a razón de un 1% por cada cuarenta y ocho meses de permanencia en la empresa, hasta alcanzar un máximo del 9%. El tiempo de permanencia en la Empresa para la aplicación de este concepto salarial se computará desde la fecha de ingreso en la Compañía, quedando excluidos los períodos de suspensión de la relación laboral a excepción de la I.T., maternidad y riesgo para el embarazo.
- El porcentaje a aplicar sobre la Retribución Básica Conjunta anual de cada trabajador será el promedio de los porcentajes correspondientes a este concepto, en base al número de meses de prestación de servicios en la Empresa y de acuerdo con el criterio establecido en el párrafo anterior, en cada uno de los meses del año natural anterior (1 de Enero a 31 de Diciembre), tal y como se detalla en la siguiente fórmula:

RBC anual x Suma de los porcentajes mensuales correspondientes Enero a Diciembre año anterior /12

- Al importe base resultante de la fórmula anterior (Importe Base del PDP), se aplicará a su vez, el porcentaje correspondiente en función de las condiciones pactadas para el percibo de este plus en el Manual de Aplicación del Plus de Desempeño Profesional que se pacte con la representación de los trabajadores en cada momento, de tal manera que la cantidad a percibir por cada trabajador será el resultado de la siguiente fórmula:

Cantidad a percibir = Importe Base del PDP x porcentaje según Manual de Aplicación PDP.

El abono del PDP se realizará aplicando al importe Base de PDP de cada trabajador, el coeficiente obtenido por la combinación de los ratios 1 y 2 de la tabla establecida en el Anexo IV del Convenio, relativo a la Participación en Resultados que se abone en ese mismo ejercicio. Al importe así calculado, deberá descontarse el porcentaje de absentismo del trabajador con una ausencia superior al 4% por todos los conceptos, excepto Licencias Retribuidas y descanso por Maternidad, en el año anterior, para establecer el importe bruto a percibir por este concepto.

Artículo 36. Gratificaciones extraordinarias.

Todos los trabajadores percibirán dos pagas extraordinarias, en los meses de Junio y Noviembre del concepto salarial Retribución Básica Conjunta y el Plus de Polivalencia (para los Operadores 1ª y 2ª).

Artículo 37. Incremento salarial.

Todos los conceptos previstos en los Capítulos III quedan afectados, en cada uno de los años de vigencia, por los siguientes incrementos:

AÑO	INCREMENTO SALARIAL
2010	% variación anual de I.P.C. + 0,75 %
2011	% variación anual de I.P.C. + 0,50 %
2012	% variación anual de I.P.C. + 0,50 %
2013	% variación anual de I.P.C. + 0,50 %

Se adoptará como referencia del porcentaje de variación anual del Índice de Precios al Consumo, el que establezca el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado para cada uno de dichos años, y con la indicada referencia se actualizarán, con efectos del primero de Enero de cada año, los conceptos salariales anteriormente citados.

En caso de que el I.P.C. establecido por el I.N.E. a 31 de Diciembre de cada año, registrase una variación acumulada respecto al 31 de Diciembre del año anterior, superior a la utilizada como referencia, o inferior a dicho porcentaje, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente esta circunstancia, en el exceso o en el defecto sobre la indicada cifra, y que afectará a los conceptos salariales mencionados anteriormente.

El porcentaje de revisión a efectuar, en su caso, será del 100% de dicho exceso o defecto, y tendrá efectos económicos desde el 1 de Enero del año que corresponda, si bien, cuando la regularización sobre los salarios sea a la baja, se realizará exclusivamente sobre el valor de los distintos conceptos salariales mencionados anteriormente, sin descuento respecto a los importes ya percibidos.

Capítulo V. Faltas y sanciones.



Artículo 38. Reglamento de faltas.

1. Constituye falta laboral toda conducta que, por acción u omisión, produzca una infracción o incumplimiento de las obligaciones derivadas de la relación laboral, contraviniendo lo dispuesto en las disposiciones legales y reglamentarias, y lo establecido en las presentes normas.

La Empresa, a través de los órganos competentes, sancionará directamente las faltas cometidas en el trabajo, las que podrán ser impugnadas ante la Jurisdicción Competente, conforme a las disposiciones legales establecidas al efecto y, concretamente, al artículo 114 de la Ley Procesal Laboral.

2. Prescripción de las faltas.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

En el caso de faltas reiteradas, o existencia de conducta infractora continuada, el cómputo se iniciará a partir de la última.

3. Tipos de faltas.

Las faltas laborales susceptibles de sanción se clasifican, atendiendo a su importancia, trascendencia o malicia, en leves, graves o muy graves.

a) Faltas leves:

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un período de sesenta días.

2. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o de domicilio en el plazo de 5 días, desde que se produzca.

3. Retrasarse, por primera vez, en el envío de la baja médica oficial, en caso de enfermedad, o de los sucesivos partes de confirmación de baja, sin justificación.

4. Ausentarse del domicilio, contraviniendo las instrucciones de los facultativos, estando en situación de Incapacidad Temporal.

5. La deficiente ejecución de los trabajos encomendados, cuando de ella no se pudiera derivar perjuicio para el servicio, la Empresa o compañeros.

6. La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

7. La falta de aseo y limpieza personal.



8. No llevar la uniformidad completa cuando ésta haya sido entregada por la empresa y las tarjetas de identificación preceptivas.

b) Faltas graves:

Se considerarán como tales:

1. La/s falta/s de puntualidad que exceda/n de treinta minutos en un mes, o de cuatro a nueve faltas leves de puntualidad en seis meses. Si estas pudieran provocar perjuicio para la Compañía tendrán la consideración de muy graves.
2. La falta injustificada de un día de asistencia al trabajo.
3. El abandono del trabajo o la ausencia injustificada del lugar de éste sin autorización del mando.
4. Emplear para usos propios artículos, enseres, material o prendas propiedad de la Compañía.
5. Las discusiones en el trabajo que provocasen notorio escándalo.
6. Los malos tratos de palabra a los mandos, subordinados, compañeros, o terceros, dentro del Centro de Trabajo, cuando no revistan especial gravedad.
7. La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas leves, aunque sean de diferente naturaleza, entendiéndose que ésta existe cuando, con anterioridad al momento de la comisión del hecho a enjuiciar, el trabajador hubiera sufrido dos o más sanciones por faltas leves dentro de un período de tres meses anteriores.
8. Las de indiscreción, negligencia o falta de ética profesional siempre que no se motive reclamación por parte de terceros o impliquen perjuicios irreparables, en cuyo caso se calificarán como faltas muy graves.
9. La suma de tres faltas de aseo o ausencia de uniformidad.
10. No atender a los clientes con la corrección y diligencia debidos.
11. El incumplimiento de las normas y procedimientos operativos, que será muy grave cuando causen graves perjuicios, afecten a la seguridad o sean reiterativos.

c) Faltas muy graves:

Se consideran como tales:

1. La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo si se produjese más de diez veces en seis meses o más de veinte en un año.





2. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada si se produjese tres o más veces en el período de un año.
3. El quebrantamiento o violación de los secretos o la reserva a la que esté obligado el trabajador en lo relativo a la explotación y negocios del empresario o cualquier información referida a la actividad empresarial que conozca en razón de su trabajo.
4. El trabajo para la misma actividad, por cuenta propia o ajena, que implique concurrencia, sin autorización de la Empresa.
5. El abandono del trabajo o la ausencia injustificada del lugar de éste sin autorización del mando, si pudiera implicar perjuicio para la Empresa, o a los trabajadores.
6. La introducción en el recinto de trabajo de armas, bebidas alcohólicas o materias que pudieran ocasionar riesgo o peligro para personas y/o cosas o instalaciones.
7. El incumplimiento de las normas de Seguridad e Higiene, contenidas tanto en las disposiciones legales como en la normativa interna de la Empresa, siendo parte integrante de la misma, las prendas de protección individual. Asimismo, las medidas acordadas en la materia por los mandos en cualquier caso de emergencia.
8. El estado de embriaguez o toxicomanía, o cuando se trabaje contraviniendo la normativa preventiva establecida al efecto.
9. La disminución continuada, voluntaria e injustificada del rendimiento en el trabajo.
10. Las ofensas verbales o físicas a los representantes de la Empresa, o a las personas que trabajen en el Centro, o los familiares que conviven con ellos. Se considerarán integrados en esta causa los supuestos de abuso de autoridad.
11. La conducta de acoso de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de la organización y dirección de la Empresa, no querida por quien la recibe, creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante, que atente gravemente el respeto a la intimidad y dignidad del trabajador que la recibe. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de ella.
12. La negativa a comparecer ante el Instructor de cualquier expediente o actuación similar, ordenado por la Empresa, habiendo sido previamente citado por el mismo.



13. La negativa a someterse a los reconocimientos periódicos por el Servicio Médico de Empresa o por la Institución Sanitaria o facultativo designado por dicho Servicio.

14. Realizar trabajos particulares durante la jornada

15. El encubrimiento del autor o autores de una falta muy grave.

16. La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves. Se dan las mismas cuando con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aún de distinta naturaleza, o cuatro o más veces por faltas leves dentro del período de un año.

17. Incurrir en cualquier de las causas legales de despido, de acuerdo con lo dispuesto al efecto por la legislación laboral vigente.

Artículo 39. Régimen de sanciones.

Las Sanciones máximas que se podrán imponer por la comisión de las faltas enumeradas anteriormente, son las siguientes:

a) Por faltas leves:

- Amonestación privada por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de un día.

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dos a doce días.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de trece días a seis meses.
- Despido.

Capítulo VI. Seguridad y salud laboral.

Artículo 40. Prevención de riesgos laborales.

Las partes firmantes del Convenio Colectivo consideran esencial, en el ámbito de las relaciones laborales, desarrollar una política de Seguridad y Salud Laboral de los trabajadores mediante la prevención de los riesgos derivados del trabajo, ajustado a lo que establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.



Artículo 41. Obligaciones de la empresa.

La Empresa, en función del volumen de su plantilla y de las actividades específicas que se desarrollen en cada momento, ejecutará las previsiones de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus Reglamentos de desarrollo con el mayor interés y diligencia, y especialmente:

- a) Garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.
- b) Desarrollando una acción permanente con el fin de perfeccionar los niveles de protección que existan y aplicando las tecnologías accesibles y más adecuadas para la actividad de la empresa.
- c) Cumpliendo los deberes formales que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus normas de desarrollo contemplan, en particular respecto a la evaluación de riesgos laborales, medidas de protección, controles periódicos y riesgos profesionales.
- d) Planificación adecuada de la prevención.
- e) Colaboración con los órganos de representación de los trabajadores competentes en la materia.
- f) Adoptando las medidas de emergencia adecuadas al tamaño y actividad del centro, y a las situaciones que puedan presentarse en el mismo.
- g) Prestando particular atención a los colectivos más sensibles al riesgo, y en especial a las empleadas embarazadas, miembros de la plantilla que hayan comunicado la contracción de cualquier enfermedad o riesgo específico y a los trabajadores temporales.

Artículo 42. Obligaciones de los trabajadores.

1.- Los trabajadores tienen como obligación de máxima importancia la de observar las normas de prevención de riesgos laborales y colaborar a su adecuada cumplimentación.

Específicamente:

- a) Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
- b) Utilizar correctamente, y conforme a las instrucciones recibidas por el empresario, los medios y equipos de protección.





c) No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.

d) Informar inmediatamente a su superior jerárquico directo, o al servicio de prevención, sobre cualquier situación que, a su juicio, entrañe, razonablemente, un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.

e) Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.

f) Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.

2.- La falta de utilización, utilización inadecuada o inadvertencia sobre su mal estado, de los equipos y medios de protección que la empresa suministre o de las instalaciones o medios estructurales puestos a disposición de los trabajadores, constituirá incumplimiento grave de las obligaciones laborales de éstos.

3.- Los representantes laborales se comprometen a difundir entre la plantilla del modo más adecuado según los casos y situaciones, la trascendencia de las normas de prevención, de la utilización adecuada de los equipos y medios, y de la gravedad de los incumplimientos al respecto.

Artículo 43. Prendas de trabajo.

La Empresa vendrá obligada a proporcionar a su personal la ropa de trabajo necesaria para la ejecución de las distintas tareas que exige la prestación de servicios. El uso de las prendas de trabajo es obligatorio y su falta de observancia podrá dar lugar a la aplicabilidad del régimen disciplinario.

Artículo 44. Reconocimientos médicos.

En cumplimiento del deber de vigilancia de la salud, los trabajadores pasarán reconocimientos médicos en un centro médico debidamente acreditado.

Artículo 45. Prácticas contra incendios.

Reconocida por ambas partes la necesaria participación de los trabajadores en las prácticas contra incendios previstas por la Compañía, y en aquellos casos en los que, dado su carácter obligatorio, deban realizarse fuera de la jornada laboral, durante la vigencia del actual Convenio Colectivo, los trabajadores percibirán una gratificación por valor equivalente de cuatro horas extraordinarias en cada ocasión en que se realicen prácticas. En este caso, el tiempo de las prácticas no



se considerará tiempo efectivo de trabajo.

Capítulo VII. Formación profesional.

Artículo 46. Formación.

1. - Las partes firmantes del presente Convenio entienden la formación como un proceso continuo, permanente, específico y planificado, destinado a lograr que los trabajadores de la empresa logren una mayor cualificación la cual redundará en un mutuo beneficio.
2. - La política formativa de la Empresa, irá encaminada a la adaptación de cada trabajador al puesto de trabajo que desempeña y a los que pudiera desempeñar en el futuro, atendándose siempre a las nuevas tecnologías.
3. - Los objetivos de desarrollo de la formación continua en la Empresa deben ser entre otros:
 - a) Mejorar la Seguridad en el Trabajo.
 - b) Aumentar la eficacia y la Productividad.
 - c) Aumento de la Calidad del Servicio prestada.

Capítulo VIII. Derechos sindicales.

Artículo 47. Crédito horario.

Se admite que a nivel individual los representantes de los trabajadores puedan acumular en periodos trimestrales el crédito horario que mensualmente les corresponda en virtud de lo dispuesto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores. La acumulación trimestral de horas no podrá dar lugar a que las diferencias de cada mes oscilen en más/menos un cincuenta por ciento respecto de las que corresponden al mismo.

Artículo 48. Descuentos en nómina.

Los trabajadores tendrán derecho, si así lo solicitan formalmente y por escrito, a que se les descuente de su nómina el importe de la cuota sindical de la Organización Sindical a que estén afiliados.

Artículo 49. Tablón de anuncios.

Tener a su disposición, en lugar adecuado, un tablón de anuncios que ofrezca posibilidades de comunicación fácil y espontánea con los trabajadores, pudiendo ser utilizado para fijar comunicaciones e información de contenido sindical o de interés laboral.

Capítulo IX. Jubilación y beneficios sociales.

Artículo 50. Jubilación parcial y contrato de relevo.

Durante la vigencia del presente convenio, y como cláusula obligacional del mismo, los trabajadores a tiempo completo entre 61 y 64 años de edad, (o entre 60 y 64 años, si son mutualistas anteriores al 01.01.1967) que alcancen un acuerdo con la Empresa al efecto, podrán acceder a la situación de Jubilación Parcial, transformando el contrato de trabajo que tienen suscrito, en un contrato a tiempo parcial, por el 15% ó 25% de la jornada a tiempo completo pactado en Convenio y, percepción, por lo tanto, del 15% ó 25% del salario bruto anual correspondiente al régimen de trabajo efectivamente realizado por el empleado a partir de ese momento. El porcentaje de jornada que corresponda se prestará con el régimen horario y condiciones que se acuerde en cada caso, entre el responsable de la Empresa y el Trabajador que se jubile parcialmente.

La duración del contrato de trabajo a tiempo parcial, será igual al tiempo que le falte al trabajador para alcanzar la edad de 65 años, en que accederá a la jubilación total, extinguiendo su relación laboral con la Compañía.

Simultáneamente a la suscripción del contrato a tiempo parcial, el trabajador accederá a la jubilación parcial, con la percepción de la pensión de la seguridad social correspondiente.

La Empresa suscribirá un contrato de relevo en los términos que requiera la legislación vigente en cada momento para la sustitución del trabajador que accede a la jubilación parcial, que se regirá por la normativa legalmente establecida para los mismos.

A efectos de la suscripción de los contratos de relevo que se formalicen, debe tenerse en cuenta el ámbito específico en que desarrolla su actividad la Empresa, en la que se viene realizando la cobertura de los puestos de trabajo, a través de promoción interna, como consecuencia de la adquisición a lo largo de los años, de un conocimiento profesional específico en la propia actividad de la misma. Teniendo en cuenta estas premisas, se pacta el establecimiento de unas equivalencias de los grupos profesionales A y B a los exclusivos efectos de la suscripción de contrato de relevo en sustitución de jubilados parciales.

Los acuerdos alcanzados en este Pacto quedan vinculados en su vigencia al mantenimiento de la regulación de jubilación parcial-contratos de relevo en los términos legalmente establecidos en la actualidad. De producirse una reforma legislativa en esta materia, este pacto quedará anulado, sin perjuicio de que se inicie una nueva negociación tendente a alcanzar un nuevo acuerdo que pueda regular esta materia.

Artículo 51. Jubilación.



Se establece, dentro de una adecuada política de empleo, y en el marco del necesario relevo generacional en el ámbito de la actividad que desarrolla CEPESA PETRONUBA, S.A., la Jubilación Forzosa a los 65 años para el personal en activo que, al momento de cumplir dicha edad, tenga derecho a la Pensión Contributiva de Jubilación de la Seguridad Social.

Este Pacto, está vinculado a objetivos coherentes con la política de empleo, como es el compromiso de transformación en indefinido, en un periodo que no excederá del primer trimestre del año 2011, de los contratos temporales existentes en el momento de la firma del mismo; así como, el compromiso de la empresa de que los puestos de trabajo que tengan el carácter de vacante definitiva de su estructura organizativa fija, sean cubiertos con personal con contrato indefinido, una vez se haya hecho uso de las modalidades de contratación temporal autorizadas en la legislación vigente, como compromiso, por lo tanto, de no precarización del empleo.

Artículo 52. Plan de pensiones.

CEPSA PETRONUBA, S.A. se encuentra incorporada al Plan de Pensiones de Promoción Conjunta Grupo CEPESA, con el nivel de aportaciones y prestaciones que están previstas en el Reglamento y Anexo correspondiente.

Artículo 53. Incapacidad temporal.

Se establece un complemento empresarial para las situaciones de incapacidad temporal, que se regula en los siguientes términos:

En caso de que la incapacidad temporal sea consecuencia de un accidente de trabajo ocurrido en el centro, durante la prestación efectiva de servicios en la jornada laboral, o un accidente de trabajo in itinere, la empresa establecerá un complemento bruto diario a la prestación de la Seguridad Social, que garantice la percepción desde el primer día de la baja, hasta el plazo máximo de 18 meses, del 100% de los siguientes complementos salariales:

Retribución Básica Conjunta.

Plus de condiciones de trabajo.

Plus de nocturnidad, plus de disponibilidad, plus convenio, plus de polivalencia (para los operadores que corresponda de conformidad con la regulación específica del concepto) y plus de turno, para los trabajadores a los que corresponda por razón de su jornada.

En el resto de los supuestos de incapacidad temporal, la empresa establecerá un complemento bruto a la prestación de la Seguridad Social que garantice las siguientes percepciones:





Desde el 1º al 3º día de la baja: Complemento hasta el 75 % de la Retribución Básica Conjunta.

Desde el 4º al 15º día de la baja: Complemento hasta el 85% de la Retribución Básica Conjunta.

Desde el 16º hasta un máximo de 18 meses: Complemento hasta el 100% de la Retribución Básica Conjunta.

Si al final del año se constata que el absentismo de la empresa no supera el 4% o el trabajador hubiera perdido menos de 40 horas al año como consecuencia de enfermedad común, accidente no laboral y consultas médicas, se complementará el salario año hasta el 100% de la Retribución Básica Conjunta.

Artículo 54. Becas para hijos de empleados.

Se prevé una ayuda para becar estudios medios o superiores a los hijos de empleados de la Empresa que se vean obligados a cursarlos fuera del lugar de residencia de los padres.

Tendrán también opción a beca para estudios oficiales distintos a los mencionados (E.P., E.S.O., Bachillerato y F.P.) siempre que se cumplan los restantes requisitos, los hijos de empleados de la Empresa que, asimismo, se vean obligados a cursarlos fuera del lugar de residencia de los padres por no existir en el mismo, centros docentes al respecto.

Las cantidades que se asignen a este concepto se fijarán en acuerdo adoptado al efecto con la Representación de los Trabajadores.

Artículo 55. Ayuda escolar.

Percibirán una ayuda los hijos de los trabajadores incluidos en Convenio Colectivo que cursen estudios de Educación Infantil, Enseñanza Primaria, ESO, Bachillerato y F.P.

En este apartado y en el artículo anterior (Becas Hijos de Empleados) se tendrá en cuenta que los sujetos pasivos son los hijos no pudiendo, por tanto, ninguno, recibir doble prestación económica por el mismo concepto.

Las cantidades que se asignen a este concepto se fijarán en acuerdo adoptado al efecto con la Representación de los Trabajadores.

Artículo 56. Ayuda transporte.

La ayuda transporte será devengada por cada día de trabajo efectivo, en función del muelle en el que preste servicio cada empleado.

Los valores se actualizarán conforme a lo previsto en el artículo 37, quedando reflejado su valor para el año 2010 en el anexo III.

Artículo 57. Medallas.

La Empresa concederá medallas de oro, plata y bronce, al objeto de premiar los años de permanencia en la Empresa.

La fecha de inicio para el cómputo de los años de permanencia será la de integración de Cepsa Petronuba, S.A. en el Grupo Cepsa.

Todo trabajador que pase a la situación de pasivo, le corresponderá medalla, siempre que el cambio a dicha situación y la fecha del cumplimiento que genera tal derecho coincidan dentro del año natural.

Las medallas se concederán con arreglo a la siguiente escala:

- a) De oro, al personal con treinta y cinco años de servicio
- b) De plata, al personal con veinticinco años de servicio.
- c) De bronce, al personal con quince años de servicio.

Artículo 58. Reformulación beneficios sociales.

Durante la vigencia del Convenio se creará una Comisión para el estudio de la reformulación del vigente sistema de beneficios sociales.

Anexo I. Regulación del 6T-4D.

1.- Calendario del turno rotativo

El régimen de trabajo a turno rotativo mañana, tarde, noche, previsto en el artículo 17.3 del Convenio Colectivo, se realizará durante todo el año con un ciclo de trabajo de seis días de trabajo y cuatro de descanso (6T - 4D) y con una rotación de dos mañanas, dos tardes, dos noches y cuatro días de descanso.

El disfrute de los días de vacaciones anuales correspondientes a cada trabajador, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 20 del Convenio Colectivo, se disfrutarán integradas en los ciclos de descanso que el sistema de turnos prevé (6T - 4D integrando vacaciones).

2.-Días de descanso compensatorio

Para la realización de la jornada anual de distribución regular prevista en el artículo 16 del Convenio Colectivo, los calendarios laborales del personal a turno rotativo para el período 2010/2013 se confeccionarán sobre la base de 219 días



de trabajo

Se establece un acuerdo en virtud del cual los días de descanso compensatorio resultantes del número de días de trabajo fijados (219 anuales) y la jornada anual de distribución regular prevista en el artículo 16 de Convenio Colectivo serán con carácter fijo nueve días de descanso anual para toda la vigencia del convenio. Para su determinación se ha realizado un promedio de los que hubieran correspondido durante toda la vigencia del Convenio.

4.- Disfrute de los días de descanso compensatorio

Se establece un acuerdo para la programación del disfrute de los nueve días de descanso compensatorio reflejados en el apartado anterior. Para la programación del disfrute de estos descansos se establece un sistema de carácter rotatorio basado en un régimen de incompatibilidades en la coincidencia en el disfrute, de manera que el disfrute de los descansos compensatorios no tenga incidencia en la organización del trabajo. Este sistema se regirá por las siguientes reglas:

- Para la planificación de los días compensatorios el año se dividirá en cinco (5) periodos. Como periodos de referencia se utilizarán los siguientes:

- 1º: 2 enero a 13 marzo
- 2º: 14 marzo a 23 mayo
- 3º: 24 mayo a 2 agosto
- 4º: 3 agosto a 12 octubre
- 5º: 13 octubre a 22 diciembre

No obstante lo anterior, estos períodos se podrán flexibilizar siempre que exista acuerdo entre las partes.

Estos períodos nunca incluirán el período de Navidades (23 de diciembre al 1 de enero) para no alterar así el sistema rotativo de disfrute de Nochebuena y Nochevieja fijado en el calendario de turnos.

Antes del mes de diciembre de cada año, y en caso de no existir acuerdo entre la Dirección de la Empresa y la Representación de los Trabajadores, se realizará un sorteo asignando para el primer año cada período a cada una de las letras.

Estos períodos rotarán automáticamente según el siguiente esquema.

A modo de ejemplo:

2010

2011

2012



A	D	B
B	E	C
C	A	D
D	B	E
E	C	A

Cada período se repartirá internamente por cada letra mediante sorteo o acuerdo.

- Régimen de Incompatibilidades: el objeto del régimen de incompatibilidades es el de garantizar que el disfrute de los descansos compensatorios no tenga incidencia en la organización del trabajo. Siendo alguno de los ejemplos los siguientes:

- No podrán coincidir en descanso compensatorio dos o más operadores de 1ª de forma simultánea, bien sean de la misma letra o de distinta.

- No podrán coincidir en descanso compensatorio dos o más operadores de 2ª de la misma letra. Únicamente podrán coincidir en descanso compensatorio dos operadores de 2ª si son de distinta letra.

- El disfrute de los nueve (9) días compensatorios se realizará de forma continuada.

- A la terminación del periodo, toda la letra debe haber disfrutado sus descansos compensatorios.

- Programados y adjudicados los diferentes ciclos de descanso compensatorios, se respetarán y no podrán ser modificados salvo necesidades organizativas y, en todo caso, por la ausencia de personal de turno flexible por encontrarse éste en situación de absentismo o estar cubriendo una situación de absentismo. En este supuesto, las partes se pondrán de acuerdo para el señalamiento de otro nuevo periodo de descanso compensatorio.

La imposibilidad de disfrute de los días de descanso compensatorio en las fechas programadas, por encontrarse el trabajador en situación de incapacidad temporal, no dará lugar al establecimiento de su disfrute en otras fechas alternativas.

Anexo II

Aspectos relativos al turno / jornada flexible.

1.- La cobertura de los puestos del turno adscritos a letra se realizarán, de ser necesario y, en todo caso teniendo en cuenta lo previsto en el artículo 18 del

Convenio (continuidad en las operaciones, etc.).

2.- Las vacaciones del personal adscritos a turno flexible se planificarán con la antelación suficiente y, en todo caso, haciéndolo compatible con el disfrute de los descansos compensatorios del los operadores en letra.

3.- Al finalizar cada ejercicio, si procede, se regularizará la jornada de este personal, con las adaptaciones o recuperaciones a las que hubiera lugar.

4.- En cuanto a las percepciones económicas, el personal de jornada flexible percibirá el Plus de Disponibilidad aún cuando se encuentre, provisionalmente, desarrollando jornada distinta al turno rotativo. Por lo que se refiere al resto de conceptos ligados al turno, se sujetarán a lo previsto en el Convenio Colectivo.

5.- Los operadores 1ª adscritos al turno flexible, realizarán, preferentemente, funciones de su misma categoría profesional.

No obstante lo anterior, podrá ser asignado a la cobertura de un puesto de operador 2ª, cuando su no cobertura suponga la modificación de los descansos compensatorios planificados por el personal de letra.

ANEXO III

TABLAS SALARIALES PROVISIONALES 2010 (Valores económicos I.P.C. 1% + 0,75% [1,75%])

RETRIBUCIÓN BÁSICA CONJUNTA Valores Mensuales

AÑOS	OPERADORES PRIMERA	OPERADORES SEGUNDA
1		
1	1.188,79	1.127,16
2	1.492,23	1.312,68
3	1.658,15	1.469,37
4	1.733,62	1.545,72
5	1.755,06	1.567,17
6 y siguientes	1.991,12	1.807,50

PLUS DE POLIVALENCIA		
Valores Mensuales		
AÑOS	OPERADORES PRIMERA	OPERADORES SEGUNDA
6 y siguientes	71,46	62,59

TABLAS SALARIALES PROVISIONALES 2010
 (Valores económicos I.P.C. 1% + 0.75% [1.75%])

OPERADORES

CONCEPTOS Valor ANUAL	2010	2011	2012	2013
PCT	2.044,14			
TR	2.628,54			
A/B	1.314,27			
NOCTURNIDAD	682,92			
DISPONIBILIDAD	2.356,86			
Plus CONVENIO	2.489,55	3.154,87	3.382,42	3.382,42

CONCEPTOS Valor MENSUAL	2010
PCT	170,34
TR	219,04
A/B	109,52
NOCTURNIDAD	56,91
DISPONIBILIDAD	196,40

TABLAS SALARIALES PROVISIONALES 2010
 (Valores económicos I.P.C. 1% + 0.75% [1.75%])

OPERADORES

CONCEPTOS Valor Unitario	2010	2011	2012	2013
TR	12,52			
A/B	6,26			



NOCTURNIDAD	9,76			
DISPONIBILIDAD	11,22			
Plus CONVENIO	11,85	15,02	16,11	16,11
FESTIVIDAD	50,67			
NOCHEBUENA NOCHEVIEJA	131,86			
PLUS TRASPORTE TA	5,47			
PLUS TRASPORTE RS	7,51			

TABLAS SALARIALES PROVISIONALES 2010
 (Valores económicos I.P.C. 1% + 0,75% [1,75%])

JORNADA IRREGULAR
 Valor Hora

AÑOS	OPERADORES PRIMERA			OPERADORES SEGUNDA		
	TURNRO ROTATIVO	TURNRO A/B	JORNADA NORMAL	TURNRO ROTATIVO	TURNRO A/B	JORNADA NORMAL
1	14,61	13,15	12,19	13,98	12,52	11,55
2	17,72	16,26	15,30	15,88	14,42	13,45
3	19,42	17,96	17,00	17,49	16,02	15,06
4	20,19	18,73	17,77	18,27	16,81	15,84
5	20,41	18,95	17,99	18,49	17,03	16,06
6 y siguientes	23,57	22,10	21,14	21,59	20,13	19,17



ANEXO IV
PARTICIPACIÓN EN RESULTADOS

La evaluación del cumplimiento de los objetivos descritos en el artículo 32 se realizará de acuerdo con los siguientes criterios:

A) Resultados vinculados a la evolución económica del Grupo Cepsa:

(1) BAI * 100 ACTIVO TOTAL	(2) % CUMPLIMIENTO PRESUPUESTO DEL BAI AÑO:						
	< 70,0 %	70,0 a 79,9 %	80,0 A 89,9 %	90,0 a 99,9 %	100,0 a 109,9%	110,0 a 119,9 %	≥ 120,0 %
< 3,50	----	0,083	0,167	0,250	0,333	0,417	0,500
3,50 a 3,99	0,083	0,167	0,250	0,333	0,417	0,500	0,583
4,0 a 4,49	0,167	0,250	0,333	0,417	0,500	0,583	0,667
4,50 a 4,99	0,250	0,333	0,417	0,500	0,583	0,667	0,750
5,00 a 5,49	0,333	0,417	0,500	0,583	0,667	0,750	0,833
5,50 a 5,99	0,417	0,500	0,583	0,667	0,750	0,833	0,917
≥ 6,0	0,500	0,583	0,667	0,750	0,833	0,917	1,000

BAI Beneficios Antes de Impuestos del Grupo Cepsa, recogido en la Memoria, en la Cuenta de Pérdidas y Ganancias.

ACTIVO TOTAL Activo Total del Grupo Cepsa, recogido en la Memoria, en el Balance de Situación.

PRESUPUESTO BAI Presupuesto del Grupo Cepsa.

Una vez conocidos los datos, se calculará el resultado de forma proporcional, considerándose a estos efectos los valores establecidos en la tabla como el valor mínimo del intervalo.

Una vez combinados en la tabla los ratios 1 y 2, al coeficiente obtenido se aplicará el porcentaje asignado a este variable de la Retribución Básica Conjunta que corresponda a cada trabajador de Convenio que esté en alta en la fecha de su devengo, 31 de diciembre de cada año, y proporcionalmente al número de meses trabajados el año anterior. El porcentaje aplicable a este concepto será del 4%, si bien podrá incrementarse hasta el 5% en caso de que el Centro donde preste servicios el trabajador haya optado por no establecer objetivos en ese ámbito, de acuerdo con lo establecido en el artículo 32.

B) Resultados vinculados al cumplimiento de los Objetivos de Centro:

En el mes de Diciembre de cada año, la Dirección del Centro comunicará a la Representación de los Trabajadores su decisión sobre el establecimiento de objetivos en ese ámbito para el año siguiente, y en su caso, les informará de ellos con anterioridad a su divulgación. Estos objetivos estarán relacionados con la realidad de cada Centro y buscarán mejorar o mantener determinadas variables recogidas en los planes de acción de la Compañía en aras a alcanzar una mayor eficiencia a través del esfuerzo colectivo.

En caso de haberse establecido objetivos de Centro, se evaluará su grado de cumplimiento, aplicándose éste sobre el 1% de la Retribución Básica Conjunta que corresponda a cada trabajador de Convenio que esté en alta en la fecha de su devengo, 31 de diciembre de cada año, y proporcionalmente al número de meses trabajados el año anterior.

Una vez determinada la cantidad resultante conforme a estos criterios para estos objetivos vinculados a la evolución económica del Grupo Cepsa y al cumplimiento de los objetivos fijados en el Centro, deberá descontarse el porcentaje de absentismo del trabajador con una ausencia al trabajo superior al 4 % por todos los motivos, excepto Licencias Retribuidas y descanso por Maternidad, en el año anterior, para establecer el importe bruto a percibir por este concepto.

Para el abono de este concepto se tendrán en cuenta los resultados del ejercicio anterior (año 2011 se tendrán en cuenta los resultados del 2010 y así sucesivamente), produciéndose la liquidación, si procediera, el mes siguiente a la celebración de la Junta General de Accionistas correspondiente a dicho ejercicio. Si se hubiera decidido el establecimiento de objetivos de Centro, el resultado de los mismos, se abonará en la misma fecha que los resultados del Grupo Cepsa.