



## **CONVENIO COLECTIVO PARA CENTRO DE TRABAJO DE LA EMPRESA CEP SA QUÍMICA SA,**

### **Capítulo I. Disposiciones generales**

#### **Artículo 1. Disposiciones preliminares**

1º Las referencias que en los Artículos siguientes se hagan al “Convenio “, se entenderán hechas al presente Convenio Colectivo.

2º Las expresiones “Personal y Trabajador” utilizadas en los artículos siguientes comprenden a todas las categorías recogidas en el ANEXO A, salvo que del contexto de los mismos se deduzca que se refiere únicamente a alguno o algunos de dichos grupos o categorías. Asimismo, las referencias al término “trabajador” se entenderán efectuadas indistintamente a la persona, hombre o mujer, salvo en aquéllos casos en los que la propia Ley o Convenio Colectivo limiten la titularidad del derecho.

#### **Artículo 2. Objeto**

El presente Convenio Colectivo tiene por objeto regular las relaciones de trabajo entre la Empresa CEP  
SA Química S.A. en su centro de trabajo de Palos de la Frontera y su Personal, adaptándose a las disposiciones legales vigentes, así como mejorar las condiciones salariales y laborales como contrapartida al mejor desempeño del trabajo y a la productividad.

#### **Artículo 3. Ámbito territorial y personal**

El presente Convenio afectará al centro de trabajo de CEP  
SA Química S.A. situado en Palos de la Frontera. Las condiciones establecidas en este Convenio serán aplicables a todos los Trabajadores de CEP  
SA Química S.A. en Palos de la Frontera, salvo que en cada artículo se pacte otra cosa.

El Personal perteneciente a la llamada nómina TD no estará afectado en ningún caso por los aspectos retributivos ni por el Premio Presencia del Convenio; no obstante, aquellos que deseen acogerse al Convenio a todos los efectos, incluso los económicos, podrán hacerlo mediante solicitud dirigida a la Dirección de la Empresa. Ello implicará la aceptación de la estructura salarial regulada en Convenio, aunque no suponga variación de su remuneración en jornada ordinaria





en su conjunto y cómputo anual. Igualmente dicha solicitud significará la renuncia a todos los derechos y prerrogativas que en cada momento pueda conllevar la pertenencia a la nómina bancaria TD.

Si el Trabajador interesado efectuase su solicitud con anterioridad a serle comunicado por la Dirección el incremento salarial que pudiera corresponderle como miembro de la llamada nómina TD, se le aplicará el incremento salarial acordado en Convenio; en caso contrario, se le aplicará el incremento que le hubiere comunicado la Dirección.

#### **Artículo 4. Ámbito temporal. Denuncia**

El plazo de vigencia de este Convenio se extiende desde el 1 de Enero de 2009 hasta el 31 de Diciembre de 2010.

El Convenio se prorrogará tácitamente de año en año, si no existiera denuncia por alguna de las partes en el plazo de un mes, al menos, antes de finalizar su vigencia. Esta se realizará mediante comunicación escrita de una parte a la otra, que firmará el recibí, de la que se remitirá copia a la Autoridad Laboral.

#### **Artículo 5. Pactos anteriores**

El presente Convenio sustituye a cualquier pacto mantenido entre la Empresa y Representantes de los Trabajadores sobre cualquiera de los temas objeto de este Convenio.

#### **Artículo 6. Unidad de convenio**

El presente Convenio, junto con el Acta Adicional Única al mismo, constituye un todo orgánico y las partes quedan vinculadas en su totalidad.

#### **Artículo 7. Clausula general de compensaciones y absorciones**

1- El presente Convenio compensa y absorbe cualquier mejora lograda por el Personal, bien a través de otros pactos o por decisiones unilaterales de la Empresa.





2-Quedarán, así mismo, absorbidos por este Convenio, en la medida que sea posible, los efectos económicos que puedan derivarse de disposiciones administrativas y/o legales, que entren en vigor con posterioridad a la firma del Convenio.

A efectos de practicar esta absorción se comparará globalmente la situación resultante de tales disposiciones

### **Artículo 8. Garantía personal**

Se garantizarán y respetarán de forma individual las condiciones laborales y económicas más beneficiosas que con carácter global excedan del pacto, que mantienen los derechos Personales existentes a la firma de este Convenio, y evitan, por aplicación de nuevas estructuras salariales, perjuicios económicos.

## **Capítulo II. Jornada laboral, horario y horas extraordinarias**

### **Artículo 9. Jornada**

En la regulación de la jornada se ha tenido en cuenta que la explotación del Centro de Trabajo se realiza bajo el principio del trabajo continuo, el cual, viene caracterizado porque en los procesos productivos, la entrada y evacuación de productos es constante.

Por eso es necesario 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 durante las veinticuatro horas de todos y cada uno de los días del año, siendo esto lo que justifica la existencia de diversos regímenes de horarios previstos en el artículo 11.

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 prever ni, por lo tanto, asociar a los horarios regulares aprobados en el Centro, situaciones y circunstancias que se desarrollan en el artículo 12.

Por tanto, la duración máxima de la jornada ordinaria anual de trabajo será de 1.788 horas, acordándose en el presente Convenio Colectivo que se distribuirá en





dos partes diferenciadas:

- La primera, que se concreta en el artículo 10, se distribuirá con carácter regular, de acuerdo con lo establecido en el artículo 11 del vigente Convenio.
- La segunda, que, se distribuirá con carácter irregular a lo largo del año, será, como máximo, de 108 horas anuales y que serán sólo exigibles cuando concurren las circunstancias previstas en el artículo 12 y por tanto voluntarias de no concurrir esas circunstancias según se establece en el número 5 del artículo 12.

El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el Trabajador se encuentre en su puesto de trabajo y dedicado a él, sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 13 y 17.9 del presente Convenio Colectivo y en el Acta Adicional Única que se refiere el artículo 6.

### **Artículo 10. Jornada de trabajo regular**

El cómputo anual de horas de trabajo efectivo para todos los Trabajadores de CEPESA Química en su centro de Palos de la Frontera será de 1.680 horas regulares de acuerdo con lo establecido en el artículo 11 de este Convenio Colectivo.

### **Artículo 11. Distribución regular de la jornada: horarios en cada régimen de trabajo**

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

1. Personal afectado por la parte económica del CC, en régimen de horario ordinario. De lunes a viernes desde las 7:15 a 15:15 horas.

Se autoriza a que el Trabajador adscrito a este horario, utilizando su propio medio de transporte, pueda incorporarse al trabajo a las 8:15 horas, abandonando éste a las 16,15 horas y justificando su permanencia de 7 horas y 45 minutos.

El descanso al que hace referencia el Artículo 34.4 del ET no se considera trabajo efectivo y se disfrutará, por acuerdo entre las partes, al final de la jornada, es decir, desde las 15:00 a las 15:15 (o de 16:00 a 16:15); por esto, la hora de salida será a las 15:00 (ó 16:00).



## 2. Personal en régimen de turnos rotativos.

Turno de mañana, desde las 07:00 a las 14:00 horas.

Turno de tarde, desde las 14:00 a las 22:30 horas.

Turno de noche, desde las 22:30 a las 07:00 horas. A efectos de dobles de turno y jornada diaria trabajada o descansada, se considerarán los tres turnos de ocho horas.

El régimen de trabajo a turnos rotativos con sus correspondientes descansos, se ajustará al cuadrante que en cada momento esté vigente por acuerdo entre el Comité y la Empresa. Se adjunta cuadrante vigente (ANEXO B). El horario del turno de noche, corresponde al día en que se comienza.

## 3. Personal en régimen de turno de mañana y tarde (turno A/B).

Turno de mañana, de lunes a viernes, desde la 7:15 a 15:00 horas.

Turno de tarde, de lunes a viernes desde las 14:00 a las 22:30 horas.

El Personal adscrito a este régimen de turno trabajará una semana de mañana y la siguiente de tarde, descansando los festivos.

## 4. Personal en régimen de turno de mañana y tarde de lunes a domingo, incluidos festivos (turno A/B/C).

Turno de mañana, de lunes a domingo, desde la 07:00 a 14:00 horas.

Turno de tarde, de lunes a domingo desde las 14:00 a las 22:30 horas.

El régimen de trabajo a turnos A/B/C con sus correspondientes descansos, se ajustará al cuadrante que en cada momento esté vigente por acuerdo entre el Comité y la Empresa.

Se adjunta cuadrante vigente (ANEXO C). Se establece este turno ABC para el

Servicio de Laboratorio, y su implementación en nuevos puestos de otros servicios o en los existentes, se efectuará por acuerdo entre Empresa y Comité de Empresa.

5. La Empresa no utilizará estos regímenes de trabajo de turno A/B y A/B/C, para reducir Personal en los Servicios donde existe el régimen de turnos rotativos.

6. Personal en régimen de Horario Ordinario no afectado por la parte económica de este Convenio. Desde el 07 de enero al 31 de mayo y desde el 01 de octubre al 19 de diciembre, de lunes a jueves, desde las 8:00 horas a las 17:30 horas, con interrupción de 30 minutos para la comida; los viernes, de las 8:00 horas a 14:30 horas.

Desde el 01 al 06 de enero, Semana Santa, desde el 01 de junio al 30 de septiembre y desde el 20 al 31 de diciembre, ambos inclusive, de lunes a viernes, desde las 8 horas a las 14 horas. Se autoriza al Personal adscrito a este horario a que, utilizando su propio medio de transporte, pueda incorporarse al trabajo a las 8 horas 30 minutos abandonando éste a las 14 horas 30 minutos, y justificando su permanencia de 6 horas.

No obstante, este Personal podrá optar al principio de cada año natural entre el horario citado y el del Personal afectado por la parte económica del CC en régimen de horario ordinario, salvo el Personal directivo y jefes de departamento que únicamente podrán acogerse al primero de éstos.

7. Los horarios de trabajo serán los que se encuentran establecidos o se establezcan en el futuro, por pacto entre la Dirección y los Representantes de los Trabajadores.

## **Artículo 12. Distribución irregular de la jornada**

El tiempo de trabajo de distribución irregular correspondiente a cada ejercicio ocupará, como máximo 108 horas anuales. Estas constituirán una bolsa anual de horas ordinarias de trabajo que se distribuirán de forma irregular a lo largo del mismo con el objeto de atender las circunstancias que se establecen a continuación y que por ello serán sólo exigibles cuando concurren estas situaciones y no otras.

1. La cobertura de un puesto de trabajo de turno rotativo que, por razones de

seguridad, no debe quedar desocupado y se viera la imposibilidad de utilizar Personal del equipo de refuerzo o recurrir a las distintas soluciones previstas en el Convenio para evitar las anticipaciones o prolongaciones del turno, no deseados.

2. Realización de trabajos encaminados a reparar partes esenciales de las instalaciones 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. Se consideran incluidas en ellas las que deba realizar el Personal en situación de disponibilidad con motivo de una llamada a Fábrica. A instancia del interesado, se dará comunicación escrita de la concurrencia de estas circunstancias al momento de ser estas precisas.

3. Las que deben realizarse en el cierre de nómina y balances mensuales o cierre del ejercicio económico anual, siempre que la programación de los trabajos realizada sin ampliación del horario definido en el artículo 11, se vea incidentalmente afectada por emergencias ajenas a la voluntad de la Empresa que imposibilitaran la cumplimentación de los trabajos en las fechas previstas.

4. Las que deban realizarse como consecuencia de ruptura de la Programación definida para paradas, dado que podrán considerarse como emergencia de las definidas en el número 2

5. 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, entre las que expresamente se encuentran las de Parada Programada.

La retribución de este horario irregular es la establecida en el ANEXO D, apartado 2.

### **Artículo 13. Descansos compensatorios, vacaciones, puentes y fiestas locales: procedimientos.**

1. Debido al cuadrante de turnos, a la jornada regular anual y al acuerdo de festivos, el Personal disfrutará cada año natural de un número de días de descansos compensatorios por año completo igual a la diferencia entre el número de horas resultantes del cumplimiento del horario regulado en el artículo 11 correspondiente a los días laborables y las horas previstas para la jornada regular anual pactada, que se calcularán, para cada régimen de trabajo, por el Servicio de

Personal y será publicado en los tablones de anuncios al menos dos meses antes de comenzar el año, al objeto de que se realice la jornada regular anual pactada a que se hace referencia en el artículo 10 para cada año de vigencia del Convenio .

A modo de ejemplo, para el cálculo de los descansos compensatorios que le corresponden al Personal:

a) Personal a Jornada Ordinaria afectado por la parte económica del Convenio Colectivo:

	2009	2010
TOTAL DÍAS AÑO	365	365
SABADOS	52	52
DOMINGOS	52	52
FESTIVOS	12	12
VACACIONES	24	24
PUENTES	2	2
DIAS DE TRABAJO EFECTIVO	223	223
H. REGULARES TRABAJO EFECTIVO	1728,25	1728,25
JORNADA ARTICULO 10	1680	1680
DIFERENCIA EN HORAS	48,25	48,25
DESCANSOS COMPENSATORIOS	6,22	6,22

b) Personal en turno A/B:

	2009	2010
TOTAL DÍAS AÑO	365	365
SABADOS	52	52
DOMINGOS	52	52
FESTIVOS	12	13
VACACIONES	24	24
PUENTES	2	2
DIAS DE TRABAJO EFECTIVO	223	222
H. REGULARES TRABAJO EFECTIVO	1784	1776
JORNADA ARTICULO 10	1680	1680
DIFERENCIA EN HORAS	104	96
DESCANSOS COMPENSATORIOS	13	12

c) Personal a Jornada Ordinaria no afectado por la parte económica del Convenio Colectivo:

El Personal a Jornada Ordinaria no afectado por la parte económica del Convenio Colectivo, dado el horario regulado en este Convenio en el artículo 11, el número







de descansos compensatorios dependerá del momento en el que disfrute sus vacaciones, y serán los que le correspondan para cumplir con la jornada regular anual pactada a que se hace referencia en el artículo 10 para cada año de vigencia del Convenio.

2. Los descansos compensatorios a los que se tiene derecho serán proporcionales a la jornada del artículo 10 que se realice durante el año. Para el cálculo de la jornada regular anual, se considerarán tiempo efectivo de trabajo los permisos retribuidos, la baja por maternidad, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia y la incapacidad temporal.

No obstante lo anterior, cuando un Trabajador falte justificadamente al trabajo más de dos meses continuados en el año natural, disfrutará de la parte proporcional de los descansos compensatorios que, según su régimen de trabajo, le correspondan.

Si en un año determinado no se hubiera podido disfrutar de los descansos compensatorios por encontrarse un Trabajador en incapacidad temporal al 31 de diciembre, se considerará causa de fuerza mayor, lo que permitirá acumular los pendientes al año siguiente del que se trata.

3. Los descansos compensatorios se disfrutarán de acuerdo con las siguientes reglas:

Todo el Personal programará los descansos compensatorios antes del 15 de diciembre de cada año natural, después de programar las vacaciones.

El interesado podrá programar los que desee de forma continuada o no.

Se exceptúa el Personal a turnos rotativos y A/B/C durante el período comprendido entre el 15 de junio y el 14 de septiembre, aproximadamente, que sólo los podrán programar si el Equipo de Refuerzo está libre.

El Jefe del Servicio correspondiente aprobará la citada programación y la hará pública antes de finalizar el año.

Se podrán anular con tres días al menos de preaviso, teniendo entonces la consideración de descansos No programados.

En este caso, se enviará comunicación escrita de dicha desprogramación al Jefe



del Servicio o Técnico, que firmará el recibí y lo hará público en el Servicio.

El número máximo de personas que en cada Servicio podrán estar simultáneamente de descanso compensatorio, puente y/o vacaciones, será el siguiente:

Taller Mecánico: dos Oficiales de Equipos Dinámicos y uno de Equipos Estáticos.

Resto de Servicios: El número posible teniendo en cuenta que el Servicio quede suficientemente cubierto.

En los turnos A/B y A/B/C, al menos una persona por Servicio.

Los descansos compensatorios, vacaciones y/o puentes con programación aprobada, en cualquier régimen de trabajo, serán de obligatoria concesión, y no necesitarán autorización previa a su disfrute.

Los descansos compensatorios no programados se podrán programar durante todo el año, con 20 días de antelación al comienzo de su disfrute, siempre que en ese momento se conozca que no van a generar horas extras por ausencia, y que cumplen las condiciones de este artículo para descansos programados.

Se exceptúa el Personal de los ANEXOS B y C durante el período comprendido entre el 15 de junio y el 14 de septiembre, aproximadamente, que lo programará con tres días de antelación. Estos descansos pasan así a la consideración de Programados, siendo obligatoria su concesión.

El día 15 de septiembre, deberán estar disfrutados o programados, el 75% al menos, de los descansos compensatorios; el 15 de noviembre deberán estar igualmente disfrutados o programados el 100% de los descansos compensatorios.

Cuando un Trabajador cambie de régimen de trabajo se aplicará lo dispuesto en el artículo siguiente.

Cuando un Trabajador es cambiado de letra en régimen de turnos rotativos, se le aplicará lo dispuesto en el artículo 15.





Lo citado se contemplará y complementará con lo dispuesto sobre el tema en el artículo 42.

#### 4. Puentes.

Durante cada año de vigencia del presente Convenio, los Trabajadores disfrutarán de dos días de puente, teniendo en cuenta que el Servicio quede suficientemente cubierto.

El Personal adscrito al cuadrante del ANEXO B, lo programará antes del 15 de diciembre, tras la programación de Vacaciones, Descansos Compensatorios y Puentes del Equipo de Refuerzo definido en el artículo 28. Podrán programarlos a la vez tantas personas como miembros del Equipo de Refuerzo de este tipo estén disponibles en cada Servicio, salvo lo dispuesto en el artículo 28 y en el ANEXO B.

Los Puentes No Programados se podrán programar durante todo el año, con 20 días de antelación al comienzo de su disfrute, siempre que en ese momento se conozca que no van a generar horas extras por ausencia, y que cumplen las condiciones de este artículo para Puentes programados. Estos Puentes pasan así a la consideración de Programados, siendo obligatoria su concesión.

El orden de solicitud y disfrute de los puentes será el mismo que el de los descansos compensatorios. Si coinciden en la misma letra más de uno, se hará un sorteo entre ellos.

#### 5º Fiestas Locales

Una vez conocido el calendario de Fiestas Locales de Huelva y Palos de la Frontera, el Comité escogerá dos de las cuatro fijadas, comunicándolo a la Dirección de la Empresa para el establecimiento del Calendario Laboral.

### **Artículo 14. Cambio de régimen de trabajo**

A) Por acuerdo entre la Dirección de la Empresa y el Trabajador. Se estará a lo pactado.

B) Por decisión unilateral de la Dirección de la Empresa, de acuerdo con la legislación vigente:





1- Cuando la Dirección de la Empresa unilateralmente cambie el régimen de trabajo de algún Trabajador, le abonará los importes correspondientes a los pluses de turno o disponibilidad que hubiesen percibido de no haber cambiado de jornada, el cual se le absorberá en los 36 meses siguientes en el mismo importe que resulte de incremento salarial efectuado cada año en la Retribución Básica Conjunta, desapareciendo totalmente incluso en caso de no ser suficiente.

2- Cuando se vaya a cambiar de régimen de trabajo a algún Trabajador, se respetará que dicho cambio no suponga trabajar mayor número de jornada anual que la pactada en el artículo 10, por lo cual, el interesado que entienda haber trabajado por este motivo mayor número de jornadas anuales, lo comunicará a sus jefes, y comprobada la veracidad de la comunicación, se darán lo antes posible los descansos no disfrutados para cumplir los días pactados en este Convenio.

3- Si un Trabajador es cambiado de régimen de trabajo, tendrá opción a programar de nuevo los descansos compensatorios y/o vacaciones pendientes de disfrutar que le correspondan de acuerdo con el número de días adscritos a cada régimen de trabajo.

Las fracciones de descanso se considerarán como jornada completa.

Así mismo programará de nuevo los puentes.

C) Cambio Transitorio de Régimen de régimen de trabajo: Salvo en situación de emergencia, de forma unilateral y voluntaria, la Empresa no implementará al Personal de jornada ordinaria, cualquiera de los regímenes de trabajo a turno. La implementación de éstos no podrá suponer que se trabaje mayor número de horas efectivas de trabajo que las establecidas en el artículo 10.

Se percibirá en cada momento, los complementos salariales inherentes al régimen de jornada desempeñado.

### **Artículo 15. Cambio de letra en régimen de turnos**

1. En régimen de turnos rotativos (Cuadrante del ANEXO B):

En los casos de cambio obligado de letra de cualquier persona encuadrada en régimen de turno rotativo continuo, se respetará que dicho cambio no suponga





trabajar mayor número de jornada anual que la pactada en el artículo 10, por lo que al final de cada periodo a liquidar en nómina, el interesado que entienda haber trabajado por este motivo mayor número de jornadas regulares anuales, lo comunicará a sus jefes, y comprobada la veracidad de la comunicación, se darán lo antes posible los descansos no disfrutados para cumplir los días pactados en este Convenio.

Así mismo, por tratarse de un cambio definitivo o de larga duración, tendrá opción de programar los puentes de nuevo.

## 2. En régimen de turno A/B o A/B/C:

En los casos de cambio obligado de letra de cualquier persona encuadrada en régimen de turno A/B o A/B/C, se respetará que dicho cambio no suponga trabajar mayor número de jornada anual que la pactada en el artículo 10, por lo que al final de cada periodo a liquidar en nómina, el interesado que entienda haber trabajado por este motivo mayor número de jornadas regulares anuales, lo comunicará a sus jefes, y comprobada la veracidad de la comunicación, se darán lo antes posible los descansos no disfrutados para cumplir los días pactados en este Convenio .

3. En todo caso se respetará el descanso de 12 horas mínimo entre jornadas. Se entiende por jornada, a estos efectos, la comprendida en el horario habitual de trabajo.

A los efectos del cómputo de la jornada anual establecida en el artículo 10, si en el ciclo previsto para un Trabajador, por necesidades de la Empresa se intercalaran uno o varios días de descanso no consecutivos, motivados por acoples de turnos, éstos no se contabilizarán como descansos, a efectos del número de horas regulares a computar.

## **Artículo 16. Descanso diario. Personal en régimen de jornada ordinaria.**

Entre la finalización de una jornada y el comienzo de la siguiente deberá mediar el período establecido por la legislación vigente (actualmente 12 horas).

En consecuencia de lo establecido en el párrafo anterior, el Trabajador, no vendrá obligado a comenzar el trabajo en la jornada siguiente hasta que haya transcurrido el período mínimo de descanso establecido legalmente, desde la





finalización de su jornada. Si por necesidad del servicio, fuese necesario que el Trabajador se reintegrase a su puesto de trabajo al comienzo de su jornada regular, se le informará previamente de ello a efectos de su decisión al respecto, y se le abonarán a valor de hora extraordinaria las horas en que se hubiese disminuido su descanso. En ambos casos utilizará los medios de transporte de la Empresa.

Las horas percibidas por el Personal como consecuencia de lo establecido en el número anterior, no tendrán consideración de tales a los efectos de los límites legalmente establecidos, toda vez que no se trata de horas extraordinarias realmente trabajadas y sí de una compensación por descanso no disfrutado.

Percibirán la compensación regulada en este artículo todos aquellos Empleados que no tengan garantizada a título Personal la percepción de la Gratificación del artículo 77 del XII Convenio Colectivo. En este último caso de percibir Gratificación del artículo 77 del XII Convenio Colectivo serán aplicables las reglas establecidas para el Personal en disponibilidad, computándose 12 horas desde el final de su jornada regular anterior.

El Personal nombrado en disponibilidad, en el caso de que tras la realización de la jornada se efectúen horas irregulares o extraordinarias, se estará a lo siguiente:

- a) Si la realización finaliza antes de las 24:00 horas, el Trabajador deberá incorporarse al trabajo a su hora habitual
- b) Si la realización finaliza después de las 24:00 horas, el Trabajador queda exento de acudir al trabajo y se le abona dicho día como trabajado.
- c) El personal en turno de disponibilidad que sea requerido para venir a la fábrica después de las 04:00 horas, finalizará su jornada regular a las 15:00 de dicho día.

### **Artículo 17. Turnos de disponibilidad**

1. Por Turno de Disponibilidad se entiende el periodo de tiempo que un Trabajador ha de permanecer disponible para acudir al trabajo, cuando sea requerido, fuera de su horario (artículo 11).
2. Sólo será aplicable al Personal a jornada ordinaria.
3. El Turno de Disponibilidad comprende, por tanto, las horas que median entre el





final de la jornada de un día y el comienzo de la siguiente jornada, según se define en el artículo 11.

3. Los Turnos de Disponibilidad se fijan por semanas completas; se iniciarán a las 07:15 horas de cada martes.

4. Disponibilidad diaria. Para todo el restante Personal que no está incluido en las disponibilidades ni está encuadrado en el régimen de turno rotativo continuo, se establece la posibilidad de nombramiento previo en disponibilidad en días sueltos, considerándose como tal 24 horas consecutivas o su fracción y abonándose por ello las cantidades que se citan en el artículo 81.2.

En tanto se disponga de Personal voluntario, no se considerará obligatoria

5. El Personal en Turno de Disponibilidad vendrá obligado a comunicar a la Dirección de la Empresa el lugar exacto donde pueda ser localizado en cada momento, en un radio máximo de 45 kilómetros de distancia desde la Fábrica, facilitando la dirección y el número de teléfono de contacto.

La Empresa facilitará el medio de transporte desde Huelva hasta la Fábrica y retorno, o abonará 35 Km. al Trabajador, si utiliza su propio medio de locomoción.

6. Durante los meses de julio y agosto, si un Trabajador con Turno de Disponibilidad traslada su domicilio a una localidad a más de 15 km. de distancia desde la fábrica, percibirá como compensación adicional de transporte la cantidad de 8,05 € por llamada. Esta cantidad se revisará de acuerdo con el Artículo 87 CC.

7. El personal de Mantenimiento Mecánico (estático y dinámico) estará en turno de disponibilidad por parejas, con objeto de poder atender las necesidades que en cada momento pudiera demandar la Planta.

El Personal de Mantenimiento Instrumentación estará en Turno de Disponibilidad de forma individual.

Los Técnicos y Técnicos Medios de Mantenimiento designados y los que la Empresa pueda designar, tendrán este Turno de Disponibilidad.

8. La Empresa viene obligada a mantener turnos de disponibilidad durante todo el



año; y el Personal designado, a realizarlos.

9. Igualmente, la Empresa viene obligada a abonar al Personal en Turno de Disponibilidad, cada vez que sea requerido, una garantía mínima de 4 horas de trabajo de acuerdo con los valores establecidos en el ANEXO D. Una vez agotada las horas definidas en el artículo 12 en función de la ocupación efectiva, una garantía mínima consistente en el importe de 4 horas extras.

10. Si un Trabajador pasa al régimen de turnos rotativos, no tendrá Turno de Disponibilidad mientras dure esta situación.

11. Por las situaciones de disponibilidad descritas en este artículo, se percibirán las cantidades brutas recogidas en el artículo 81 CC.

12. Estos turnos los realizará preferentemente Personal de CEPESA Química, S.A. del centro de Palos de la Frontera. Sólo se recurrirá, si la Empresa lo considera oportuno, a Personal de contrata cuando disminuya el número de personas que actualmente lo realiza.

13. Cuando de forma unilateral un Trabajador que realiza Turno de Disponibilidad fuese trasladado a un Servicio donde no exista esta contraprestación, salvo lo expuesto en el punto 10 de este artículo, la Empresa le abonará, los importes correspondientes a la disponibilidad que hubiesen percibido de no haber cambiado de puesto de trabajo, el cual se le absorberá en los 36 meses siguientes en el mismo importe que resulte del incremento salarial efectuado cada año en la Retribución Básica Conjunta, desapareciendo totalmente en caso de no resultar suficiente.

### **Artículo 18. Relevos en régimen de trabajo a turnos**

1.- La continuidad de los procesos o de la actividad demandada por los trabajos a realizar en los puestos de trabajo en régimen de turno rotativo, supone que el Trabajador no puede abandonar el puesto de trabajo sin que lo haya ocupado el que debe relevarle, o, en ausencia de éste, la persona designada para sustituirle. Consecuentemente, la Empresa debe buscar un relevo tan pronto como conozca la ausencia, en los términos que se desarrollan a continuación.

A efectos de este artículo, se entiende por Equipo de Refuerzo, las personas asignadas a cada Planta para la cobertura de ausencias en el turno y que se





describe en el artículo 28, y por Equipo de Trabajo, las personas adscritas a cada una de las letras en cada puesto de trabajo a turno rotativo.

2.- Las ausencias en el turno por enfermedad, accidente, permisos, falta injustificada y suspensión de contrato, se sustituirán en la forma que a continuación se establece, teniendo en cuenta que el puesto no puede quedar desocupado:

1º.-Por el equipo de refuerzo 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, de no estar disponible el equipo de refuerzo, la sustitución se realizará:

a) Ofreciendo la posibilidad al Trabajador entrante del siguiente turno, que se incorporará al trabajo anticipando su jornada 4 horas y cubriendo, por tanto, con las 4 horas de prolongación del saliente, el turno vacante

b) Ofreciendo la realización de estas sustituciones a personas del turno saliente que queden libres y conozcan el puesto que es preciso cubrir, preferentemente al Personal adscrito al sistema PCP.

c) Ofreciendo la realización de estas sustituciones a personas que estén de descanso, conozcan el puesto que es preciso cubrir, y estén en la lista de voluntarios que al efecto existirá en cada servicio.

d) Finalmente la sustitución se realizará prolongando turno el operario saliente que no ha sido relevado. Esta última opción será la prioritaria, de entre las reguladas en este número 2º, en caso de que el Trabajador a relevar así lo considere.

En los casos anteriores, y cuando sea necesario, se facilitará la comida y el transporte a los trabajadores implicados.

3.-Cada equipo de trabajo propondrá al Jefe del Servicio en los primeros días de cada año, el ciclo de trabajo para cubrir aquellas ausencias que durasen más de un día, no estando disponible el equipo de refuerzo.





El citado ciclo de cobertura ha de contar con la autorización expresa del mando y el conocimiento previo del Departamento de Personal.

La aceptación del ciclo de turno propuesto por los equipos de trabajo y autorizado por el responsable del Departamento, no podrá nunca originar más horas de descanso, ni, en su caso, irregulares o extras, ni tener mayor costo económico de lo que representa el número de horas necesarias para sustituir la propia ausencia de un Trabajador en el equipo de turno.

Para cubrir las ausencias de corta duración no se llamará al Personal del equipo de trabajo, que esté en ese momento disfrutando su descanso, salvo que no exista ninguna posibilidad de cubrirlo con el Personal del puesto de trabajo que quede en alta o del equipo de refuerzo, siendo optativa la prestación del servicio solicitado, salvo situación de emergencia.

4.-En caso de no existir dicha programación o no poder realizarse el ciclo programado para las coberturas, se procederá conforme a las reglas establecidas en el número 2º de este artículo.

Además, en ausencias de una cierta duración, que no pudieran ser cubiertas con Personal de plantilla de la Empresa, para evitar los Doblajes, la Dirección podrá utilizar cuantas modalidades de contratación se prevean en la legislación, realizándose la contratación, por razones obvias, en los puestos más sencillos, y rotando internamente a nuestro Personal más experimentado.

5.-No se llamará a ningún miembro del Equipo de Trabajo, que esté, en ese momento, disfrutando su ciclo de descanso y registrado en la lista de voluntarios antes citada, para cubrir vacaciones y/o puente/s de un compañero que no los tuviera programados.

6.-Si la organización de estas sustituciones, de acuerdo con lo establecido en los números anteriores entraña-se la realización de horas adicionales, éstas de conformidad con lo establecido en el artículo 12 del Convenio, y en el artículo 35.4 del Estatuto de los Trabajadores y artículo 19 del CC, serán de realización obligatoria.

3.-Todo Trabajador que vaya a faltar al trabajo deberá comunicarlo a la Empresa a la mayor brevedad, indicando a ser posible la duración de la ausencia. Así mismo, comunicará al Jefe de Fábrica o Técnico de Turno la fecha de su reincorporación, tan pronto como la conozca.





4.-En los casos de cambio obligado de letra de cualquier persona encuadrada en régimen de turno rotativo continuo, se respetará que dicho cambio no suponga trabajar mayor número de jornada regular anual que la pactada, por lo que al final de cada periodo a liquidar en nómina, el interesado que entienda haber trabajado por este motivo mayor número de jornadas del artículo 10 que las correspondientes a su letra, lo comunicará a sus jefes, y comprobada la veracidad de la comunicación, se darán lo antes posible los descansos no disfrutados para cumplir los días pactados en este Convenio , o se abonará como jornada irregular ordinaria todo lo que exceda del tiempo de trabajo teórico o como extraordinaria en la medida que esté agotada la bolsa a que se refiere el artículo 12, estándose respecto a cómputo a lo previsto en el artículo 15 número 3.

Esta situación no se refiere a las Paradas, dado que las horas extras que pudieran generarse se conceptúan como voluntarias.

5.-Salvo que existan razones realmente justificadas, los mandos deberán acceder a las peticiones de permuta de turno cuando lo soliciten los dos permutantes.

6.-Cuando se dé la circunstancia que un Trabajador, después de realizar de forma continua e ininterrumpida dos jornadas de turno, se tenga que reincorporar sin mediar 12 horas de descanso, lo que se conocerá previamente a la finalización de esta situación, excepcionalmente, y para sólo estos casos, se establecerá una gratificación equivalente al importe, a valor de hora extraordinaria, del número de horas que resten hasta completar las 12 de descanso.

Preferentemente se procurará que prime el descanso efectivo.

Las horas percibidas por el Personal como consecuencia de lo establecido en este número, no tendrán consideración de tales a los efectos de los límites legalmente establecidos, toda vez que no se trata de horas extraordinarias realmente trabajadas y sí de una compensación por descanso no disfrutado.

Percibirán la compensación regulada en este número 6, todos aquellos Empleados que no tengan garantizada a título Personal la percepción de la Gratificación del artículo 77 del XII Convenio Colectivo. En este último caso de percibir la citada Gratificación, se computarán 12 horas desde el final de su jornada regular anterior.

### **Artículo 19. Horas extraordinarias**

1.-Tienen la consideración de extraordinarias aquellas horas de trabajo que se



realicen sobre la duración de la jornada ordinaria prevista en el artículo 9 del Convenio, siempre y cuando su realización haya sido previamente solicitada por la Empresa.

En circunstancias normales y siempre en el supuesto de ser estrictamente necesarias, sólo se realizará el máximo de horas extraordinarias anuales, en jornada no nocturna, fijado por la legislación vigente. Este límite legal podrá ser superado por las horas que se trabajen para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes tal como se previene en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores.

La aceptación de las horas 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 situaciones establecidas en el artículo 12, números 1 a 4.

2.-Los responsables correspondientes, caso de que el Personal que depende de él tuviera que realizar horas extraordinarias, remitirán a Dirección, con copia al Servicio de Personal, el mismo día en que aquéllas hayan de realizarse, un escrito donde se especifique claramente el motivo que justifique su necesidad. Tal información estará permanentemente a disposición de la Comisión de Horas Extraordinarias.

El Trabajador que expresamente lo solicite recibirá del Servicio de Personal, un parte semanal con expresión del número de horas extraordinarias que haya realizado en dicho período.

Si algún Trabajador fuera requerido para acudir a las instalaciones de la Empresa con el fin de realizar algún trabajo extraordinario, o se solicitara la continuidad de un Trabajador para la realización de un trabajo extraordinario no previsto hasta la finalización de la jornada, se le abonará, como garantía mínima, la establecida al respecto en el artículo 17.

3.-El Comité de Empresa asume el control de las horas extraordinarias, teniendo las siguientes funciones:

a) Examinar si las horas extraordinarias en el mes anterior se ajustan a estas normas.





b) Hacer propuestas y sugerencias.

c) Denunciar a la Dirección los incumplimientos que pudieran observarse, proponiendo medidas al respecto.

d) Recibir mensualmente una relación de las horas extraordinarias realizadas por grupos de trabajo, existiendo en la Jefatura de Personal a su disposición las relaciones nominales o partes de trabajo.

El Comité de Empresa y los representantes de la Compañía a través del Departamento de Personal, realizarán un especial seguimiento de los trabajos que afecten a los puntos b), c) y d) anteriores, tendentes a corregir las desviaciones que hayan podido apreciarse en la consideración del carácter de urgencia de los trabajos.

4.-Se podrá compensar las horas extraordinarias con descanso si el Trabajador así lo solicita, y siempre que se conozca en el momento de la solicitud que el disfrute de éste, no va a generar, a su vez, la realización de horas extras.

De acordarse esa compensación, en las condiciones anteriores, cada hora extraordinaria realizada se compensará con 1,50 horas de descanso, o a elección del Trabajador, disfrutando una hora de descanso y percibiendo además un complemento económico equivalente a media hora extraordinaria por el concepto de retribución voluntaria.

El interesado fijará la fecha de compensación, y una vez aceptada la misma por el Jefe de Servicio, que resolverá en el plazo de 3 días hábiles, se considerará descanso programado que se aprobará en el impreso utilizado al efecto.

## **Artículo 20. Premio presencia**

### **6.1 Objetivo**

A partir del 1 de enero de 2009 y con la finalidad de destacar el cumplimiento efectivo total de la jornada anual de trabajo establecida en el artículo 10 del presente Convenio Colectivo, así como su continuidad en el tiempo, se acuerda el establecimiento de los siguientes Premios.



## 6.2 Premios Premio Ordinario Presencia:

· Valoración Individual: Se premiará al trabajador que tenga un índice de presencia individual en el ejercicio anual del 100% sobre su jornada teórica de distribución regular.

El valor del premio se especifica en la tabla adjunta.

INDICE PRESENCIA INDIVIDUAL	VALOR OBSEQUIO
Índice = 100	200 €

· Valoración Colectiva:

Aquellos trabajadores que no teniendo un índice de presencia individual en el ejercicio, del 100%, tengan un índice de presencia individual igual o superior al 98%, y estuviesen integrados en un Grupo que, colectivamente, hubiera alcanzado un índice de presencia mayor o igual al 96%, recibirán un premio conforme se especifica en la tabla adjunta:

ÍNDICE PRESENCIA DEL GRUPO  $\geq$  96%

INDICE PRESENCIA INDIVIDUAL	VALOR OBSEQUIO
Índice < 100% y $\geq$ 99,5%	100 €
Índice < 99,5% y $\geq$ 99%	85 €
Índice < 99% y $\geq$ 98,5%	70 €
Índice < 98,5% y $\geq$ 98%	50 €

Estos valores se mantendrán constantes durante la vigencia del Convenio.

La Dirección del Centro definirá la relación de Grupos a estos efectos. Quedarán integrados en cada Grupo los trabajadores que, en la fecha de devengo del premio, formen parte de las organizaciones adscritas a cada Grupo.

Se tomará como referencia para hacer los Grupos un número de trabajadores similar al asignado a un Área de Fabricación. Una vez confeccionados los Grupos se informará al Comité de Empresa.

Premio Extraordinario Presencia:





. Recibirán un premio extraordinario, del mismo valor que el del premio ordinario que les correspondería, aquellos trabajadores que cumplan los siguientes requisitos:

. Que formen parte del Grupo que tenga el mayor índice de presencia de entre todos los Grupos del Centro de Trabajo, siempre y cuando dicho índice sea igual o superior al 96%.

. Que el trabajador, individualmente, tenga un índice de presencia igual o superior al 98%

Premio por Continuidad en la Presencia:

Si el trabajador cumpliera dos años seguidos con un índice de presencia individual del 100% sobre su jornada teórica de distribución regular, recibirá un premio a la continuidad en la Presencia, por un valor del 50% del premio ordinario (excluido por tanto, en su caso, el premio extraordinario).

Si el trabajador cumpliera tres años seguidos con un índice de presencia individual del 100% sobre su jornada teórica de distribución regular, el valor de este premio será del 100% del premio ordinario (excluido por tanto, en su caso, el premio extraordinario).

### 6.3 Normas Comunes

En atención al hecho que se pretende premiar, el ámbito personal de aplicación serán los trabajadores sujetos a Convenio Colectivo que, en el ejercicio anual objeto de valoración, y en función de su tiempo de alta y jornada de distribución regular contratada, deban cumplir, al menos, el 50% de las horas de trabajo establecidas para una jornada anual completa, es decir, un mínimo de 840 horas.

Los premios sólo se entregarán al personal de alta en la empresa a 31 de diciembre de cada año, fecha en la que se producirá su devengo, calculándose proporcionalmente al número de meses trabajados el año anterior y, en su caso, al porcentaje de jornada reducida en relación con la total. Puesto que el valor de los premios se ha establecido en función de una jornada anual regular, de 1.680 horas, su concreción individual se hará en función de lo establecido en este párrafo.





La entrega de los premios se hará en el mes de marzo del año siguiente al de valoración y consistirá en un obsequio de valor equivalente al importe total que corresponda a cada trabajador por cada uno de ellos.

Los valores recogidos en las tablas del presente punto se consideran importes brutos. Por tanto, su imputación fiscal se realizará conforme a la normativa legal en vigor.

### **Capítulo III. Organización del trabajo**

#### **Artículo 21. Normas generales**

La organización del trabajo es facultad de la Dirección de la Empresa. No obstante, ésta informará y oír al Comité de Empresa en todas aquellas cuestiones referentes a la implantación o revisión de sistemas de organización, así como las que afecten al desarrollo profesional de los Trabajadores. Así mismo, le comunicará las decisiones que se adopten antes de que se publiquen con carácter general.

#### **Artículo 22. Extensión del trabajo. Paradas**

En todos los puestos de trabajo se realizarán los pequeños trabajos complementarios precisos a sus funciones principales y que, unidos a estos, por tratarse de trabajos conexos o de continuidad requieren ser efectuados en orden a una mayor eficacia y plena actividad. Dichos trabajos estarán encaminados a asegurar la producción y/o medidas de seguridad. Se realizarán en su puesto de trabajo y cuando no esté en fábrica el Personal que normalmente lo realiza y nunca se hará para evitar o reducir trabajo a dicho Personal.

Dichos trabajos complementarios deberán reunir las siguientes características:

a) Corta duración en relación al tiempo total dedicado a la función principal. Se entiende por corta duración, media hora como máximo de la jornada de trabajo, salvo que el Trabajador voluntariamente acceda a un tiempo superior.

b) No repercusión en detrimento de la formación profesional.

Durante las paradas totales de su planta, los panelistas y operadores realizarán







operaciones de campo y/o panel indistintamente sin que ello signifique modificación alguna en su categoría, retribución y/o cambio de puesto de trabajo.

El Personal de Operaciones realizará tareas de conexión y desconexión de cisternas, de lunes a sábado, desde las 08:00 a 21:00 horas, en su puesto de trabajo, excepto las que deban realizarse en el Servicio de Expediciones, que las realizará el Personal adscrito al citado Servicio, para lo cual éstos serán designados rotativamente, en la situación de disponibilidad diaria prevista en el artículo 17.4 del vigente Convenio.

### **Artículo 23. Cambios de puesto**

1. Se entenderá por Cambio de Puesto toda situación en la que tenga lugar el pase definitivo de un puesto de trabajo a otro, dentro del mismo Centro de Trabajo, pudiendo llevar aparejado, o no, ascenso a categoría superior.

2. El cambio de puesto de trabajo podrá tener lugar:

2.1. A petición del Trabajador: el Trabajador aceptará las condiciones económicas, laborales y la categoría inherente a la nueva situación, siempre que no vaya en contra de lo dispuesto en este Convenio o en las disposiciones legales vigentes.

2.2. Por mutuo acuerdo entre la Empresa y el Trabajador: se estará a lo acordado por ambas partes.

2.3. Por decisión unilateral de la Empresa:

a) Percibirá los conceptos retributivos propios del puesto de trabajo que pasa a ocupar. La Empresa le abonará los importes correspondientes a los pluses de turno o disponibilidad que hubiesen percibido de no haber cambiado de puesto de trabajo, que se absorberán en su totalidad, en los 36 meses siguientes, en el mismo importe que resulte del incremento salarial efectuado cada año en la Retribución Básica Conjunta, desapareciendo totalmente de no ser suficiente.

b) Dicho cambio se producirá, siempre que sea posible dentro de su especialidad profesional.

En caso contrario, se dará al interesado la formación adecuada para el desarrollo



del nuevo puesto de trabajo.

2.4. Por prescripción facultativa, se le mantendrán al Trabajador las retribuciones en su cuantía total que viniese percibiendo por todos los conceptos, durante un período de dieciocho meses a partir de su incorporación al nuevo puesto de trabajo.

En estos dos últimos casos se respetará la categoría profesional.

De los cambios regulados en los apartados 2.1. y 2.2. se informará al Comité de Empresa en las reuniones ordinarias.

Asimismo, de los cambios del apartado 2.3. se informará al interesado y al Comité de Empresa al mismo tiempo.

#### **Artículo 24. Trabajos de categoría inferior**

Si por necesidades justificadas de la Empresa, se emplease a un Trabajador en tareas pertenecientes a una categoría profesional inferior a la que pertenezca, éste conservará la totalidad de las retribuciones inherentes a su categoría.

Lo dicho no tendrá lugar siempre que la tarea la pueda realizar un Trabajador de inferior categoría.

No permanecerá en esta situación más de 30 días en el transcurso de un año.

En casos muy excepcionales la Dirección de la Empresa podrá ampliar este período, por acuerdo con el Comité.

#### **Artículo 25. Trabajos de categoría superior**

El Trabajador que sea destinado a realizar funciones de nivel salarial superior a las que correspondan al que tuviera reconocido, percibirá, durante el tiempo en que permanezca en esta situación, la retribución del nivel correspondiente a las funciones que se le hayan encomendado. Este complemento se calculará en cómputo anual y se liquidará en proporción al tiempo de desempeño de las tareas superiores y mientras dure esta asignación.



Se considerará como día completo si se desempeña el puesto durante un tiempo igual o superior a la mitad de la jornada laboral.

Si se detectase, que un Trabajador se dedica, de forma rotativa y sistemática, y durante más del 50% de sus jornadas anuales, a sustituir ausencias en puesto de superior nivel salarial, la representación del Personal podrá solicitar que la Dirección del Centro determine, si concurren las circunstancias anteriores, la posibilidad de cambio de nivel, sin necesidad, en este caso, y con carácter excepcional, de cumplimentar las normas de concurso. No serán objeto de esta regulación, 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.

Las sustituciones en categoría superior se realizarán prioritariamente por el Personal con mayor categoría de cada Servicio y con distribución equitativa caso de haber varios.

## **Artículo 26. Nuevos proyectos**

Las necesidades operacionales derivadas de nuevos proyectos de inversión que por su entidad constituyen unidades operacionales separadas y definidas (Por ejemplo, una columna de destilación añadida a una planta no gozaría de esta consideración), serán cubiertas preferentemente, y por este orden, del siguiente modo:

- a) Personal procedente de reestructuraciones.
- b) Polivalencias establecidas de mutuo acuerdo entre la Empresa y el Comité.
- c) Personal de nueva contratación.

## **Artículo 27. Clasificación profesional**

El Personal que presta sus servicios en CEPESA Química, Palos de la Frontera, se estructura por razones profesionales y laborales según la escala de Categorías y





Niveles Salariales que se indican en el ANEXO A.

Al haberse pactado un sistema de clasificación profesional por medio de categorías profesionales, se indican en el ANEXO A una relación de categorías profesionales equivalentes, acordadas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 22.3 del Estatuto de los Trabajadores.

La ordenación Personal que se expresa en el citado ANEXO A, tendrá mero carácter enunciativo, sin que, necesariamente, tengan que existir todos los niveles salariales y categorías que se recogen en ella sino aquellos que, en cada momento, exija las necesidades de la Empresa.

### **Artículo 28. Organización del equipo de refuerzo (“ER”)**

1.-El objetivo del Equipo de Refuerzo (en adelante ER) es facilitar la cobertura de las ausencias que, por cualquier causa, pudieran producirse en los puestos de trabajo, a turno rotativo.

Prioritariamente se cubrirán las ausencias derivadas de Larga Enfermedad, Permisos retribuidos, Vacaciones y Puentes, enfermedad de corta duración y Descansos Compensatorios, y aquellas otras que, razonablemente, por necesidades organizativas de la Empresa, puedan cubrirse por el mismo.

El de zona A no dará vacaciones, descansos compensatorios y puentes al Personal de Expediciones, mientras éstos tengan el régimen de trabajo de jornada ordinaria o turnos A/B.

El planteamiento que se hace de este equipo determina -atendiendo las necesidades de la Empresa -una mejora en la organización del turno, y la creación de empleo conducente, por otra parte, a garantizar el tiempo de descanso del Personal de turno, con la consiguiente reducción de horas extraordinarias.

2.-El ER estará compuesto, globalmente, por el número de personas que en cada momento sea necesario para realizar el 20% de la jornada anual establecida para las personas que ocupan los puestos de estructura fija a turno rotativo.

Formarán parte del Equipo de Refuerzo:



En ER de nivel 5,6 y 7:

- En caso de existir varios voluntarios con capacidad acreditada entre todos o varios de los componentes de un mismo puesto de trabajo, el que resulte por sorteo, manteniéndose el orden resultante del mismo, siempre y cuando no existan nuevos voluntarios con capacidad acreditada. Si esto ocurriera, se volverá a repetir el sorteo entre todos.

El ER lo será por períodos de 1 año, prorrogable, si no existiesen voluntarios resultantes de sorteo anterior o nuevos voluntarios que lo soliciten por escrito a su Jefe de Servicio antes del 20 de septiembre del año anterior.

- En caso de no existir voluntarios, el de menor antigüedad en la Categoría.

En ER de nivel 8, el de menor antigüedad en la Categoría, salvo que existan voluntarios, en cuyo caso se aplicará la misma regla que para los restantes niveles.

3.-La distribución de los puestos del ER en las distintas Plantas, Áreas o Departamentos, así como la asignación de personas al mismo, se hará previa comunicación a la representación del Personal por la Dirección, que podrá modificarla de acuerdo con las necesidades que se presenten en cada momento, para, en todo caso, obtener la máxima flexibilidad que permita dar soluciones válidas a los objetivos más arriba descritos.

4.-Cada miembro de este ER tendrá que estar capacitado para cubrir las ausencias que se produzcan bien en los puestos de Técnico de Turno y de Panel de Control, bien en todos los puestos de campo del Área asignada o del Laboratorio, debiendo desarrollar, durante el tiempo que fuera preciso, las tareas de cualquiera de dichos puestos, aunque sean de diferente nivel salarial, ya que, en su conjunto, conforman el ámbito de su actuación como ER.

Los miembros del ER mantendrán el nivel salarial que tengan reconocido. No obstante, dado el objeto con que se crea el ER y a tenor de lo establecido en el artículo 25, en caso de tener que ocupar, por sustitución, un puesto de mayor nivel salarial, percibirá durante el periodo de sustitución las diferencias salariales establecidas en el citado artículo 25.

Independientemente de la jornada que realicen, por estar adscritos a la jornada





de turno rotativo, devengarán el Complemento de Turno.

Teniendo en cuenta el ámbito de actuación de los ER de nivel 5, percibirán el 99% de la diferencia existente entre la Retribución Básica Conjunta del nivel 5 y del nivel 6, y no adicional a las posibles percepciones por categoría superior por ocupación de puestos de superior nivel salarial.

En caso de tener que ser asignados como miembros del ER operadores de campo que no estén capacitados en la totalidad de los puestos del área, percibirán, a partir de la capacitación en dos puestos, y mientras estén asignados al ER, el 50% del porcentaje de la diferencia existente entre la RBC del nivel 5 y del nivel 6 que corresponda, y en adelante, el 49% restante, de forma directamente proporcional al número de puestos de su ámbito de actuación, en los que esté acreditados, no adicional a las posibles percepciones por categoría superior por ocupación de puestos de superior nivel salarial.

5.-La jornada laboral para este ER es la pactada en este Convenio, conforme al siguiente régimen de funcionamiento:

- Tiempo de espera o disponibilidad.

Cada miembro del ER tendrá que estar localizado durante 3 horas diarias, que coincidirán con los cambios de turno

(6:30 a 7:30 - 13:30 a 14:30 - 22:00 a 23:00) de los sábados, domingos y festivos, de forma alterna.

Esta disponibilidad no se considerará jornada a ningún efecto y se considera compensada con las percepciones que en cómputo global perciben los componentes del ER.

La aplicación de este régimen de disponibilidad no se realizará en tanto no se produzcan problemas en la cobertura del servicio, por la no localización sucesiva de los miembros del ER nominados para cada puesto.

- Tiempo de trabajo efectivo

La jornada de trabajo de este ER se prestará bien en turno de mañana, bien en





turno de mañana o de tarde de lunes a viernes en caso de no estar adscritos a una letra, siempre que no estén sustituyendo.

Por tanto, por acuerdo entre Empresa y Comité de Empresa, cabría una distribución distinta de los ER de campo, adscribiéndoles a las 5 letras, componiendo por tanto ER por cada letra, y con un ámbito de actuación distinto, y con la misma regulación en cuanto a jornadas y demás condiciones laborales que los equipos de trabajo.

Los Trabajadores que componen este ER, cuando se produzca una ausencia, se incorporarán al Equipo de Turno Rotativo donde ésta se produzca, pasando, en ese caso, a seguir la rotación del turno del Trabajador ausente.

En este supuesto, si por haber tenido que incorporarse a un Equipo de Turno, no pudiera disfrutar de los descansos que le pudieran corresponder por su jornada normal, éstos los disfrutará, siempre que la organización del trabajo lo permita, preferentemente con carácter previo a la sustitución, por conocer ésta con antelación. En caso contrario los disfrutará con posterioridad.

Si excepcionalmente, por razones técnicas u organizativas, no se pudiera disfrutar el descanso en la forma antes indicada, las horas reales de exceso, sobre las teóricas que debiera trabajar, serán abonadas conforme a la liquidación de jornadas que se practicará con carácter mensual.

Cada miembro del ER no adscrito a una letra no cubrirá más de dos fines de semana al mes por vacaciones y puentes de los titulares de los puestos de trabajo que tiene asignados como ER. Por lo tanto, se les garantiza como mínimo el descanso en 21 fines de semana al año, aunque no podrán programar, con preferencia sobre el resto del Personal de su Servicio, como descansos compensatorios y puentes, más de dos fines de semana al mes, coordinándose a estos efectos con otros ERs del Servicio. Una vez el Personal del ANEXO B haya programado los días de puente que le correspondan, los ERs podrán programar los que le falten en los fines de semana que queden libres.

Para este cómputo de suplencia de dos fines de semana por mes, no se tendrán en cuenta aquéllas que puedan ser ocasionadas por Incapacidad Temporal y/o Licencias Retribuidas, en cuyo caso volverán a programar los que tuvieren inicialmente previstos, salvo que pudieran respetarse con organización adecuada del resto de los Equipos de Refuerzo disponibles en el Servicio.



En caso de estar el ER en turno de mañana, si a las 14:00 horas falta un componente del Equipo de Turno, se incorporará al puesto en que se ha producido la ausencia y prolongará su jornada hasta las 22:30 horas. Así mismo, cuando un componente del Equipo de Refuerzo se haya incorporado a su jornada normal a las 7 horas y se conozca que en el turno noche de ese mismo día se producirá una ausencia, el titular del ER, en ese instante, se ausentará del Centro para su posterior incorporación al turno de noche.

Esta última situación será cubierta por el ER de tarde en caso de estar organizados los ERs en turno de mañana y tarde.

6.-Disfrutarán de los días de descansos compensatorios que le correspondan de acuerdo con la jornada anual citada en el artículo 10, aunque puedan programar algunos antes del 15 de Diciembre de cada año natural, del modo indicado en el apartado siguiente. Trimestralmente ajustará con el Jefe de Servicio su jornada efectiva realizada a los descansos compensatorios disfrutados, de modo que al finalizar el año haya trabajado las horas correspondientes a la jornada anual citada en el artículo 10. Si hubiese trabajado más, se liquidarán o se añadirán a los descansos compensatorios a disfrutar en el año siguiente.

7.-Cada uno de los Trabajadores a los que se refiere este artículo programarán sus vacaciones, descansos compensatorios y puentes independientemente del resto del Personal del Servicio al que pertenecen, con excepción del período de vacaciones definido en el ANEXO B.

Si el miembro del ER está incorporado a un turno, tendrá a estos efectos, el mismo tratamiento que el Personal de turnos, y cuando se den ambas situaciones, el tratamiento será de forma mixta.

Programarán, con carácter preferente sobre el resto del Personal de su Servicio, o sea, antes del 15 de diciembre de cada año, los descansos compensatorios correspondientes no coincidentes en fines de semana (en principio hasta un máximo de 25 por ser estos los correspondientes a su jornada inicial). Tendrán la opción de programarlos o no en los días festivos; si decidiera no descansar, el Jefe de Servicio le comunicará la letra en la que trabajará.

8.-En ningún caso trabajarán más de siete días continuados. Cuando una sustitución termine en turno de noche, disfrutará el día siguiente como descanso de los devengados por el periodo trabajado, siempre que al menos se disfruten 2 días de descanso como consecuencia de los periodos trabajados.

No trabajarán más de 66 jornadas de noche en el año.





## Artículo 29. Carrera profesional (“PCP”)

### 1. - Definición

Se establece un sistema de Carrera Profesional que tiene como objetivos conseguir un incremento en la productividad y de la motivación individual, ligado a un desarrollo profesional a través de la mejora y ampliación de los conocimientos de Operadores de Campo y Analistas de Laboratorio, y su aplicación efectiva en el desempeño del trabajo.

La adscripción a este sistema será voluntaria por parte de los interesados y en función de su capacitación para desarrollar las tareas de varios puestos de trabajo, lo que implica la acreditación, el desempeño de los puestos y/o las pertinentes renovaciones de las certificaciones, de acuerdo con el Plan que al respecto establezca la Dirección.

Excepcionalmente, las certificaciones exigidas con motivo de la puesta en marcha de este Sistema darán derecho a la percepción de los complementos con efectos a partir del mes siguiente al de la firma del presente Convenio.

El detalle de las áreas de capacitación y los puestos de trabajo que comprenden, se incluyen en el ANEXO F de este Convenio.

Si algún Trabajador, una vez adscrito al plan de carrera, desea renunciar a éste, lo deberá comunicar por escrito a su Jefe de servicio con una anticipación mínima de 30 días.

### 2.-Retribución

La contraprestación económica al sistema de carreras profesionales se regula en el artículo 78 y ANEXO F del Convenio.

### 3. - Limitaciones

En la Dirección de Producción se establece un límite máximo de un tercio, de la plantilla de Operadores de Campo, excluido el Equipo de Refuerzo por ser un puesto distinto, para percibir el 60% de la diferencia citada en el artículo 78 y ANEXO F y de otro tercio para percibir el 40%, de acuerdo con lo establecido en el





presente artículo y en el ANEXO F de este Convenio. En el Laboratorio los analistas de nivel 5 que estén capacitados para realizar todos los análisis que componen los cuatro módulos, percibirán, también a partir del mes siguiente a la firma del Convenio, el 50% de la diferencia descrita arriba sin límite en su número. De igual forma percibirán el 25% los que conozcan y estén capacitados en dos módulos.

Se deberán de prever las condiciones para mantener el sistema activo, por lo que, aunque no existan plazas a cubrir se mantendrán las condiciones formativas abiertas con el objeto de recibir las mismas, aunque la ocupación efectiva y el abono del porcentaje no se realice.

#### 4. - Formación

Para aquellos Operadores de Campo y Analistas de Laboratorio que soliciten adscribirse a este sistema, respetando los límites máximos recogidos más arriba, se elaborará un Plan de Formación teórico-práctico. Dicho Plan tendrá como objetivo fundamental el mantener el sistema activo en lo referente a las nuevas adscripciones. Esta formación constará de:

Fase teórica: Será de libre adscripción, para lo que se cursará solicitud al Jefe del Servicio correspondiente, cuya contestación no se podrá demorar más de un mes. Se realizará fuera de la jornada de trabajo por parte del Trabajador, bajo la tutoría de un responsable nombrado por el Departamento.

Una vez finalizada esta formación por parte del Trabajador, éste comunicará mediante escrito, la intención de someterse a la prueba de certificación de adquisición de conocimientos teóricos, la cual deberá de realizarse en un período no superior a un mes desde la fecha de la comunicación.

Estas pruebas se realizarán por parte de la persona que designe el Departamento. Una vez superadas las mismas, se tramitará la certificación que lo acredita para la realización de la fase práctica.

Fase práctica: Tras la superación de la fase teórica, el Trabajador realizará una fase de formación práctica, que consistirá en la adquisición de conocimientos en el nuevo puesto y la cual consiste en una fase de acompañamiento de 180 horas en Campo o en Laboratorio y una fase de actuación de otras 240 horas. Esta Fase Práctica se realizará, preferentemente y a criterio del Mando, contando con el Equipo de Refuerzo si fuese posible, tanto a turnos como a jornada normal y



siempre que éste se encuentre disponible.

Esta fase práctica será verificada por el Jefe de Servicio correspondiente, el cual certificará la finalización del programa de formación con aprovechamiento.

La coordinación del programa correrá a cargo del Departamento de Recursos Humanos.

Una vez realizada la formación y superada satisfactoriamente la misma, se certificará por La Dirección la capacitación del Trabajador para desarrollar las funciones de los puestos de trabajo en que se ha formado y desde ese momento, respetando los límites máximos recogidos más arriba empezará a percibir el plus que le corresponda, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 78 y ANEXO F del Convenio, así como a efectuar las secuencias de rotación entre puestos que se establezcan en cada Servicio.

5. -Comisión de seguimiento, aplicación y desarrollo del sistema de Carrera Profesional en CEPESA Química, S.A.

Con el objeto de verificar la correcta aplicación del plan, y debido a la novedad que supone el mismo, se crea una comisión paritaria (dos miembros por parte) que estudiarán y corregirán las deficiencias lógicas que éste pudiera originar. Así mismo verificará el sistema de reciclaje seguido y propondrá las mejoras que considere conveniente implementar en el sistema. Esta comisión se reunirá trimestralmente o a petición de una de las partes.

### **Artículo 30. Tratamiento personal excedente por causas organizativas**

La Empresa se compromete a que, en aquellos casos en que, por aplicación del principio de racionalidad y optimización en la organización del trabajo, algún trabajador quedase sin ocupación efectiva, se procederá a su recolocación utilizando alguna de las alternativas siguientes:

- a) Asignándole trabajos del nivel salarial que ostenta.
- b) Asignándole trabajos de distinto nivel salarial previa la oportuna capacitación;
- c) Incorporándole a otra Empresa del Grupo en Centro de Trabajo ubicado en la



misma localidad de residencia;

d) Incorporándole a otro Centro de Trabajo de la Empresa o incorporándole a otra Empresa del Grupo, en ambos casos, en localidad distinta a la de su residencia habitual.

La alternativa del apartado d) sólo se aplicará cuando existiendo vacante en el lugar de destino, resulte inaplicable la de los apartados a), b) y c) por inexistencia de vacante.

De existir, posteriormente, vacante en el lugar de origen, para la cual fuera idóneo el trasladado, éste tendrá prioridad para ocuparla, si la solicitara, salvo que exista otro trabajador de la Empresa con mayor derecho. De producirse el nuevo traslado, tendrá carácter de voluntario.

La falta de aceptación por el trabajador de las soluciones propuestas para su ocupación efectiva, expresada en el plazo de veinte días a partir de la comunicación de la decisión, o su anulación por autoridad o jurisdicción competente o, en definitiva, la imposibilidad de asignar tareas en la forma relacionada, facultará a la Empresa para adoptar otras decisiones previstas en la normativa legal y la relevará de su compromiso de recolocación.

Se informará al Comité de Empresa del hecho y de las causas, de la falta de ocupación efectiva a que se refiere el párrafo primero y de todas las decisiones que se adopten para la asignación de tareas al empleado.

Cuando la solución que se proponga suponga al trabajador el pase a otra Empresa del Grupo, se tendrán en cuenta las siguientes normas:

a) El empleado, a raíz de que se acepte por la Empresa del Grupo su incorporación, dejará de prestar sus servicios en la Empresa, quedando en ella en situación de excedencia especial. Esta situación se prolongará durante el tiempo que preste sus servicios en la Empresa del Grupo. Si la incorporación se produjera en CEPSA, como Empresa matriz del Grupo, el trabajador no quedará en situación de excedencia especial sino que extinguirá definitivamente su relación laboral en la CEPSA Química.

b) La incorporación del empleado a la Empresa del Grupo se efectuará respetando, por ésta, como mínimo, la antigüedad y la retribución y beneficios sociales que



tuviera reconocidos en la Empresa, garantizándole la formación profesional oportuna si fuera necesaria.

c) Previamente a su incorporación, se fijarán documentalmente las garantías para el mantenimiento de la antigüedad y de la retribución y beneficios sociales que existan en el Convenio Colectivo vigente en la Empresa en ese momento y que correspondan al nivel salarial y antigüedad del trabajador. Si como consecuencia de la aplicación del Convenio en vigor en la Empresa de destino no se alcanzara la retribución y beneficios sociales objeto de la presente garantía, se establecerán en ese momento los complementos salariales adecuados para alcanzarlos o bien, si el trabajador está conforme, la entrega de la indemnización que se acuerde para su compensación definitiva.

d) También, documentalmente, excepto en el caso de que la incorporación se produzca en CEPSA, Empresa matriz del Grupo, se determinarán los supuestos que por cese en la Empresa del Grupo, o por la disolución, cierre, o expediente de regulación de empleo en ésta, el empleado podrá optar por la reincorporación a la Empresa, poniendo fin a su excedencia especial.

e) Efectuada la reincorporación, el tiempo de prestación de servicios en la Empresa del Grupo, sin perjuicio de que se trate de relaciones laborales distintas, se computará como tiempo prestado efectivamente en la Empresa, a efectos de la antigüedad, respetándose, a título individual, las condiciones retributivas más favorables que pudiera haber alcanzado en la Empresa del Grupo.

Las normas inmediatamente anteriores serán aplicables a cualquier trabajador con el que se convenga el pase a otra Empresa del Grupo, aunque la incorporación lo fuera por causa distinta a la que se regula en este apartado.

Este procedimiento de colocación se ajusta a lo dispuesto en los artículos 41 y 85 del Estatuto de los Trabajadores.

## **Capítulo IV. Vacantes y concursos**

### **Artículo 31. Definición de vacantes**

Se entiende por puesto vacante aquel puesto de trabajo que se encuentre sin titular, y la Dirección de la Empresa no ha decidido su amortización.



Las vacantes podrán ser definitivas y temporales.

1.-Vacantes definitivas: Son aquellas que se refieren a los puestos de trabajo fijos cuyo titular ha pasado a ocupar con carácter permanente otro puesto de trabajo dentro de la Empresa o se ha extinguido su relación con la misma. Igualmente, se produce una vacante definitiva cuando se crea un nuevo puesto de trabajo fijo.

2.-Vacantes temporales: Son aquellas que se refieren a puestos de trabajo cuyo titular ha pasado temporal-mente a otro puesto, o se halla ausente por licencia, enfermedad, excedencia u otra causa de análoga naturaleza que le confiere el derecho a volver a su puesto de trabajo, al cesar dicha causa. Así mismo, cuando se crea un puesto de trabajo temporal.

### **Artículo 32. Provisión de vacantes**

#### **A) TEMPORALES**

1.-En el caso de que la Empresa considere necesario cubrir una vacante temporal, vendrá obligada a cubrirla preferentemente por Personal de plantilla, siempre que estuviera debidamente cualificado.

2.-El Trabajador que ocupe una vacante temporal, percibirá las retribuciones asignadas al puesto durante el tiempo que lo hubiese ocupado.

3.-Cuando el titular del puesto se reincorpore, o la necesidad del puesto deje de existir, cesará la vacante temporal volviendo, el sustituto a su anterior puesto y retribución.

4.-De no cubrirse con Personal de plantilla, se contratará a un Trabajador con carácter de interino durante el tiempo que perdure la causa que dio lugar a la producción de la vacante.

5.-Si, por cualquier circunstancia, el titular del puesto no se reintegrase en la fecha prevista, o extinguiera su relación con la Empresa, la vacante adquirirá, desde dicho día, la condición de definitiva, y se cubrirá de acuerdo con las normas de los artículos siguientes o se amortizará de considerarlo oportuno la Dirección.

#### **B) DEFINITIVAS. PROVISION Y PRIORIDAD**



En el supuesto de que la Dirección de la Empresa decida cubrir una vacante de las no comprendidas en el artículo

39 CC lo hará, preferentemente, por:

a) Ascenso, siguiendo el procedimiento de concurso.

b) Cambios de puesto o traslado solicitado.

c) Personal de nueva contratación.

Si en un Servicio donde ha habido traslado de Personal por decisión unilateral de la Dirección, se produce una vacante, será ocupada por alguno de los trasladados que lo soliciten, si éste tenía cuando salió del Servicio la misma categoría, como mínimo, que la de la vacante que se produce. En el caso de que existan más de una solicitud, se aplicará el orden de prioridades del Apartado 5 del siguiente artículo.

### **Artículo 33. Procedimiento de cobertura de vacantes definitivas por concurso**

1.-La Dirección de la Empresa comunicará al Comité de Empresa la existencia de vacantes que se hayan producido, informando de las de carácter temporal y de las definitivas, se cubran o no mediante concurso.

2.-De proceder el concurso, se publicará en los tablones de anuncios la vacante definitiva a cubrir en los 15 días siguientes de producirse.

La convocatoria de provisión indicará:

- Identificación de la vacante.
- Modo de cobertura.
- Programa exigido para la realización de pruebas. Se dará un plazo de 15 días para la presentación de solicitudes. Conforme se vayan presentando las solicitudes, y siempre con anterioridad a la celebración de las pruebas, el Servicio



Médico de la Empresa comprobará la aptitud de los concursantes para el desempeño del puesto.

3.-Concluido el plazo de presentación de solicitudes, la Dirección de la Empresa realizará las pruebas de aptitud, resolviendo en un plazo máximo de 40 días.

Se constituirá un Tribunal Calificador, que confeccionará las pruebas y las evaluará según un baremo que se expone más adelante.

Los exámenes serán sobre el puesto de trabajo a cubrir.

4.-Las plazas serán cubiertas por Personal fijo de plantilla, siempre que en las pruebas supere el mínimo exigido para la ocupación de las mismas. De no ser así, se cubrirá por Personal de contrato temporal.

5.-De producirse igualdad en el resultado de las pruebas realizadas por el Personal fijo de plantilla, se tendrá en cuenta el siguiente orden de preferencia para su ocupación:

a) El de más antigüedad en el Servicio en el que exista la vacante.

b) El de más antigüedad en la Empresa.

6.-Una vez conocidos los resultados se publicarán en los tablones de anuncios. En el plazo máximo de un mes desde que se conozcan los mismos, se asignarán al Trabajador las retribuciones que a la nueva categoría le correspondan.

Sobre lo actuado por el tribunal se podrá recurrir por escrito ante el Director de RR.HH. en el plazo de cinco días hábiles de hecho público el resultado del concurso. Este resolverá en el plazo máximo de siete días hábiles, de acuerdo con su criterio y previo informe de los Representantes de los Trabajadores.

7.-Las personas que hayan superado las pruebas de aptitud tendrán, durante un periodo de 12 meses a partir de la fecha de las mismas, derecho a ocupar otra vacante de iguales características que se produzca sin necesidad de examen. Se respetará el orden de puntuación y criterios de prioridad mencionados.







8.-Una vez ocupada la plaza, habrá un período de adaptación de treinta días durante el cual el Trabajador percibirá la retribución inherente al nuevo puesto de trabajo, aunque no tenga la cobertura carácter definitivo.

Superado este período de adaptación, adquirirá la ocupación carácter definitivo. Tendrá antigüedad en el puesto desde el primer día de su ocupación.

Si el período de adaptación no fuese superado a juicio del Jefe inmediato, éste pasará un informe al Tribunal que realizó las pruebas, que decidirá sobre el mismo en uno u otro sentido y dará cuenta a la Dirección y al Comité de Empresa.

9.-Nadie puede optar a una vacante de inferior categoría.

10.-No procederá el concurso en caso de ascensos causados por reajuste técnico del puesto, cualquiera que sea el nivel salarial del mismo; el ocupante será ascendido automáticamente al nuevo nivel salarial, informando de ello al Comité de Empresa. Se entenderá por reajuste técnico la variación o inclusión en el puesto de trabajo de nuevas tareas o funciones que determinen un nivel salarial superior.

11.-Si se hubiese cubierto una vacante temporal por el procedimiento de concurso, se producirá la consolidación del candidato que la obtuvo si la vacante temporal se convirtiera en definitiva.

12.-Si el segundo candidato de un examen realizado para cubrir una vacante temporal se designase provisionalmente para cubrir otra vacante, no la cubrirá con carácter definitivo antes que el primero.

13.-La vacante se produce en el puesto donde existe la ausencia.

#### **Artículo 34. Tribunal calificador**

El Tribunal que elabore y califique las pruebas estará compuesto por:

a) Director del área o persona designada por él.

b) Dos miembros designados por el Comité de Empresa, de igual o superior



categoría a la de la vacante.

c) El Jefe del Servicio afectado o persona en quien delegue.

d) Una persona de la Dirección de Recursos Humanos que actuará de Secretario con voz pero sin voto.

Las pruebas de los exámenes teóricos y prácticos serán confeccionadas por el Tribunal inmediatamente antes del examen respectivo, ajustándose al programa establecido por el Jefe del Servicio.

En el caso de que a la convocatoria de un concurso se presentara una sola solicitud y ésta correspondiera a la del titular que estuviera ocupando la plaza provisionalmente, el tribunal determinará la realización o no del concurso exigiendo al Jefe del Servicio al efecto, un certificado sobre la capacidad del Trabajador en el desarrollo del puesto, en caso de que accediera a la promoción sin la realización de la prueba.

Si llegado el día del examen se presentara un único concursante, el tribunal obrará conforme al punto anterior.

### **Artículo 35. Baremo y puntuación**

La valoración se realizará sobre CIEN puntos. Integrarán esta valoración:

1.-El Jefe del Servicio afectado o persona en quien delegue (un máximo de 5 puntos).

2.-La valoración del examen teórico-práctico, un máximo de 80 puntos (correspondiendo 40 puntos al examen teórico y 40 puntos al examen práctico).

3.-La antigüedad según el baremo siguiente, siempre que el concursante obtenga en el examen teórico-práctico un mínimo de 40 puntos:

-1 año de antigüedad: 1 punto.

-2 años de antigüedad: 3 puntos.



- 3 años de antigüedad: 5 puntos.
- 4 años de antigüedad: 6 puntos.
- 5 años de antigüedad: 7 puntos.
- 6 años de antigüedad: 8 puntos.
- 7 años de antigüedad: 10 puntos.
- 8 años de antigüedad: 12 puntos.
- 9 años de antigüedad: 13 puntos.
- 10 años o más de antigüedad: 15 puntos.

El Tribunal Calificador conocerá las puntuaciones correspondientes al apartado 1, antes del examen.

Para poder ser declarados aptos, los concursantes deberán obtener más de un 50% del total de las puntuaciones previstas para las pruebas, siempre y cuando en las pruebas prácticas se haya obtenido un mínimo de un 50% de la puntuación exigida.

### **Artículo 36. Personal de nueva contratación**

1.-La Dirección de la Empresa, cuando no haya podido proveer las vacantes de conformidad con lo establecido en los artículos anteriores, podrá contratar Personal procedente del exterior, sometiéndolo a las pruebas que estime oportunas, en función de las exigencias del puesto a cubrir. Estas pruebas tendrán, como mínimo, el mismo nivel que las exigidas al Personal de plantilla.

2.-El tribunal calificador que participó en las pruebas para el Personal de plantilla, lo hará también para el Personal de nueva contratación.

3.-En caso de que no llegara a constituirse el Tribunal Calificador, la Empresa





informará al Comité de los criterios con los cuales va a efectuar la selección, pudiendo el Comité comprobar la aplicación de dichos criterios al candidato seleccionado.

### **Artículo 37. Periodo de prueba**

Con toda persona que ingrese en la Empresa podrá concertarse por escrito un período de prueba que tendrá la siguiente duración:

-Para los trabajadores que ingresen en la empresa con un contrato por tiempo indefinido, un año de duración.

-Para los trabajadores que ingresen en la empresa con un contrato de duración temporal: hasta seis meses para los técnicos titulados y hasta dos meses para los restantes trabajadores.

Superado el período de prueba, se computará dicho período a efectos de antigüedad del Trabajador.

### **Artículo 38. Vacantes definitivas de inmediata ocupación**

Cuando se produzca una vacante definitiva que a juicio de la Dirección y por necesidades del Servicio requiera su inmediata ocupación, se cubrirá de manera provisional hasta que concluya el procedimiento descrito en los artículos anteriores.

### **Artículo 39. Puestos de libre designación**

La Dirección de la Empresa designará libremente, dando preferencia al Personal de plantilla, a los ocupantes de los siguientes puestos de trabajo:

- a) Personal de Tesorería y Contabilidad.
- b) Secretaría de Dirección.
- c) Personal de la Dirección de Recursos Humanos
- d) Oficiales de seguridad.





e) Puestos de mando.

A estos efectos, se considerarán puestos de mando los de los niveles 8 y 7. No obstante, se cubrirán mediante concurso las vacantes de Técnico de Control.

Para la ocupación de cualquier puesto de trabajo, no será requisito indispensable el poseer título académico oficial.

## **Capítulo V. Permisos, vacaciones y excedencias**

### **Artículo 40. Permisos**

#### 1. Clases

a) Permisos retribuidos Son los que no producen merma alguna en las percepciones salariales fijas. Son motivados por las circunstancias que a continuación se enumeran y tendrán la duración que se indica:

1-Matrimonio del Trabajador: 15 días naturales.

2-Por nacimiento de hijos: 4 días naturales, medie o no desplazamiento.

3-Por enfermedad grave o muerte:

#### 3.a) Situaciones reguladas

3.a.-1) cónyuge: 5 días naturales, medie o no desplazamiento.

3.a.-2) hijos o padres (del Trabajador o cónyuge): 4 días naturales, medie o no desplazamiento.

3.a.-3) abuelos, nietos o hermanos (del Trabajador o su cónyuge): 2 días naturales. Si mediara desplazamiento de más de 50 km del lugar de residencia, se concederán cuatro días naturales.





### 3.b) Hospitalización

En los casos en que exista hospitalización, la acreditación documental del ingreso hospitalario servirá para la justificación de la gravedad de la enfermedad. Cuando no haya hospitalización serán los Servicios Médicos de Empresa quienes valorarán la gravedad de la misma sirviendo con ello de base para determinar la procedencia de la licencia retribuida o no. Los casos de hospitalización domiciliaria se asimilarán a los generales de hospitalización cuando conste expresamente, en la justificación que se presente, la indicada modalidad de hospitalización.

El hecho causante de la licencia deberá prolongarse durante el tiempo que dure la misma.

En los casos de partos que no sean de la esposa del Trabajador, la hospitalización no será considerada como enfermedad grave. No obstante, en función de la situación familiar de cada caso concreto, de la que resulte la necesaria actuación del Trabajador para con la persona hospitalizada, podrá tener derecho a permiso retribuido.

### 3.c) Parejas de Hecho

Estos Permisos Retribuidos también serán aplicables a las parejas de hecho, en el caso de familiares hasta el segundo grado de afinidad, quedando excluidos, en estos casos, los familiares hasta el segundo grado de afinidad del cónyuge que pudiera existir. Se entenderá por pareja de hecho la unión estable de dos personas que convivan en relación de afectividad análoga a la conyugal, que estén inscritas como tal en el registro instituido al efecto en su Comunidad Autónoma o Corporación Local, si existiera. En defecto de registro, se exigirá la acreditación de estar ambos empadronados en el mismo domicilio, así como una declaración jurada firmada por la pareja en la que se hagan constar sus datos Personales. Esta documentación deberá aportarse al departamento de Administración de Personal.

3.d) No obstante la Empresa, oído el Comité, estudiará aquellos casos de enfermedad que puedan requerir la prórroga del tiempo de permiso retribuido u otro tipo de solución.

4-Por matrimonio de padres, hijos, hermanos o nietos del Trabajador o cónyuge: 1 día natural.





5-Por nacimiento de nieto: 1 día natural.

6-Por traslado de domicilio habitual: 1 día natural. (El traslado de la familia y enseres a un nuevo domicilio con carácter permanente).

7-Por tiempo suficiente para acudir a consulta médica de la Seguridad Social, facilitándosele el transporte.

8-El tiempo necesario para acudir a exámenes finales o parciales eliminatorios. Si el Trabajador está en régimen de turnos y el examen es antes de las 14 h., tendrá permiso la noche anterior, si tuviera que trabajar.

9-Por el tiempo indispensable para cumplir con un deber de carácter público inexcusable.

10-Las Trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la Empresa y justificación de la necesidad de su realización, dentro de la jornada de trabajo.

11-Por cumplimiento de deberes de carácter sindical, según la legislación vigente.

12-El Jefe de Personal, a propuesta del Jefe de cada Servicio, podrá conceder licencias retribuidas por causas excepcionales que, a su juicio, las justifiquen.

b) Permisos no retribuidos

Son los motivados por cualquier causa distinta de las anteriores.

## 2. Cómputo

En todos los casos citados, se entienden días naturales consecutivos e ininterrumpidos y comenzarán a computar-se en el mismo día en que se haya producido el hecho que dé lugar a la concesión del permiso, excepto en la hospitalización por nacimiento de hijo o con intervención quirúrgica, que podrá comenzar a disfrutarse a opción del Trabajador, el día de la hospitalización o el del nacimiento / intervención.





Si el disfrute del permiso se comenzase una vez iniciada la jornada de trabajo, se contará el día como de permiso si el Empleado abandonase el trabajo antes de transcurrir las cuatro (4) primeras horas, abonándosele en ese caso las realizadas, a valor de extraordinarias, pero no computado para el límite de éstas. Si el comienzo del permiso tiene lugar después de la cuarta hora de trabajo, no se tendrá en cuenta como día de licencia, pero se descontarán las horas que falten por completar la jornada regular diaria, salvo que se trate del último día laborable de un ciclo de trabajo, en cuyo caso ni se tendrá en cuenta como día de licencia ni se descontarán las horas que falten para completar la jornada antes citada. Si el hecho que da lugar al permiso se produce una vez cumplida la jornada de trabajo del artículo 11, el disfrute comenzará al día siguiente, y si se produce en día no laborable para el Trabajador con derecho a permiso, se contará dicho día como primero del disfrute si el hecho ha tenido lugar antes de las 18'00 horas, y si tiene lugar después de dicha hora, el disfrute comenzará al siguiente día natural.

### 3. Procedimiento

a) Para disfrutar de un permiso, el Trabajador lo solicitará a su Jefe de Servicio, utilizando los impresos establecidos al efecto, salvo que la causa que origine el permiso se presente de forma imprevista, en cuyo caso se comunicará por teléfono lo antes posible, y se rellenará la documentación posteriormente.

b) Los permisos se solicitarán lo antes posible, cuando se conozca la fecha del hecho causante.

c) Tras el disfrute del permiso, el Trabajador vendrá obligado a presentar en el Servicio de Personal el correspondiente justificante.

d) El motivo de denegación del permiso deberá ser comunicado al interesado a la mayor brevedad posible, y siempre antes de la fecha de disfrute del permiso.

### **Artículo 41. Cumplimiento de un deber de carácter sindical**

1. Son permisos retribuidos los originados por los representantes de los Trabajadores en el cumplimiento de sus deberes de carácter sindical, con cargo al crédito horario del artículo 68.e) ET y regulados en las disposiciones legales vigentes.

2. Las reuniones convocadas por la Empresa no irán a cargo del crédito horario ni







supondrán una retribución adicional a su remuneración fija.

Cuando una reunión convocada por la Empresa coincida en la jornada diaria de trabajo, el Trabajador tendrá permiso retribuido para acudir a la misma.

Si estuviese de descanso, vacaciones o se tuviese que incorporar al trabajo después de la reunión (o hubiese ya trabajado su jornada diaria), optará por acudir o no a la misma.

Aquellos miembros del Comité de Empresa, que trabajen en el turno de noche el día anterior a una reunión de carácter sindical y/o convocada por la Empresa, tendrán dicha noche descanso retribuido, siempre que la reunión tenga lugar antes de las 14 horas.

3. La Empresa facilitará a los miembros del Comité, el número de horas necesarias para la confección de la plataforma de negociación colectiva, aunque superen el máximo establecido por la ley.

4. Los miembros del Comité de Empresa pertenecientes a un mismo Sindicato, podrán acumular las horas retribuidas de que disponen en virtud del citado artículo 68.e) ET, siempre que no medie acuerdo en contra de los interesados, para el ejercicio de las funciones de representación y para facilitar la asistencia de los mismos a cursos organizados por el Sindicato, Instituto de Formación u otras entidades.

El sistema de acumulación de horas será anual.

## **Artículo 42. Vacaciones**

1.-Todo el Personal disfrutará de 24 días laborables de vacaciones continuadas o con fraccionamiento sin límite, siempre que sea por días completos, excepto el Personal afectado por el cuadrante del ANEXO B que disfrutarán los 24 días dentro de la programación de dicho cuadrante, programando 7 días y disfrutando los 17 días restantes de vacaciones fraccionadas a lo largo del año, dentro de los días de descanso correspondientes a cada siete días de trabajo del ciclo.

Se entiende por días laborables para el Personal que trabaja en régimen de Jornada Ordinaria o turno A/B, los días de Lunes a Viernes, excepto festivos; para el que trabaja en turno A/B/C, los del cuadrante del ANEXO C, menos los





descansos del mismo y para el que trabaja en régimen de turnos rotativos, los del cuadrante del ANEXO B, menos los descansos del mismo.

Las vacaciones han de disfrutarse forzosamente dentro del año natural, no pudiendo en ningún caso compensarse en metálico ni acumularlas para otro año.

El Personal en régimen de Jornada Ordinaria y turno de A/B y A/B/C programará sus vacaciones sin que pueda existir coincidencia dentro del mismo Servicio con descansos compensatorios.

Antes del 15 de diciembre de cada año confeccionarán los interesados los programas de vacaciones del año siguiente.

El Jefe del Servicio correspondiente aprobará la citada programación y la hará pública antes de finalizar el año.

El orden en la programación de vacaciones se basará en el principio de rotación.

Si durante el período de disfrute de vacaciones, un Trabajador se viese afectado por enfermedad o accidente grave que exija hospitalización, se suspenderá el cómputo de días de vacaciones entre las fechas de baja y alta hospitalaria; así mismo, se suspenderá el cómputo de días de vacaciones, desde el octavo día de baja por incapacidad temporal, hasta la fecha de alta.

Excepcionalmente, en caso de baja por enfermedad grave de un Empleado de turno rotativo continuo, se suspenderá a partir del 4º día el cómputo de días de vacaciones hasta la fecha de alta, contando a este sólo efecto el periodo de descanso previo al ciclo de vacaciones. Estas se volverán a programar.

Se deberá en estos casos presentar los oportunos justificantes.

2.-Cuando por necesidades de la Empresa se solicite y el Trabajador acepte que se le modifique el periodo de disfrute de vacaciones o de descanso compensatorio que tuviera programado, se le resarcirá de los perjuicios económicos que esto pudiera ocasionarle por las obligaciones contraídas con un tercero, previa demostración de este perjuicio y su cuantía.

### **Artículo 43. Excedencias**





Los Trabajadores con un año de servicio, podrán solicitar la excedencia voluntaria, por un plazo superior a cuatro meses e inferior a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto.

Las peticiones de excedencia se resolverán en un plazo no superior a tres meses.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado nuevamente por el mismo Trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Los Trabajadores en excedencia voluntaria que deseen solicitar el reingreso en la Empresa, deberán hacerlo con una antelación de treinta días naturales, al vencimiento de la misma.

El Trabajador excedente voluntario conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría al suyo que hubiera al momento de su petición de reingreso o se produjeran en la Empresa posteriormente.

## **Capítulo VI. Desplazamientos y dietas**

### **Artículo 44. Viajes oficiales**

Son aquellos desplazamientos autorizados, que obligan al Personal a ausentarse o incluso pernoctar fuera de su domicilio habitual para efectuar cualquier gestión, asistir a reunión o recibir formación de carácter laboral.

### **Artículo 45. Comisión de servicio**

Son aquellos desplazamientos autorizados, que obligan a una estancia continuada superior a 20 días fuera de su domicilio habitual.

### **Artículo 46. Autorización**

1. Los viajes oficiales por territorio nacional precisan autorización del Jefe del Servicio y Vº Bº del Director correspondiente formalizado en el impreso al efecto.

2. Los viajes oficiales por el extranjero, así como para comisión de servicios (en





España o Extranjero), se precisará siempre la autorización del Director respectivo, igualmente formalizada en el impreso correspondiente.

#### **Artículo 47. Desplazamiento, alojamiento y dietas**

1. Los gastos de desplazamiento y alojamiento correrán por cuenta de la Empresa. Los medios de locomoción y el hospedaje serán los que a continuación se indican:

-Desplazamiento en avión o AVE: Clase Turista.

-Desplazamiento en tren nocturno: Compartimento individual.

-Desplazamiento tren diurno: Clase Turista.

-Alojamiento y desayuno: Hotel 3 Estrellas. La petición del medio de transporte y la reserva de hospedaje serán gestionados por la Empresa.

2. Las dietas diarias compensatorias para manutención en viajes nacionales serán de:

-Desayuno: 2,00 €

-Almuerzo o cena: 15,00 €

Los importes anteriores tendrán un incremento del 20% en los desplazamientos a Madrid, Barcelona, Bilbao, Sevilla y Valencia.

3. La utilización de vehículos propios tendrá que ser expresamente autorizada por el Director correspondiente. El precio del kilómetro será de 0,19 €/km.

4. La liquidación de gastos de viaje se realizará de acuerdo con la normativa interna, utilizando el impreso al efecto.

5. Todas las cantidades fijadas en este artículo se revisarán de acuerdo con la Norma interna de la Empresa.

#### **Artículo 48. Anticipos a cuenta**



Antes de iniciar el viaje oficial o la comisión de servicios, el Personal puede solicitar una cantidad anticipada, teniendo en cuenta las dietas que les pueden corresponder y la duración del viaje o comisión.

## **Capítulo VII. Seguridad e higiene en el trabajo**

### **Artículo 49. Formación en pascal**

1. Todo Trabajador recibirá anualmente una formación mínima en PASCAL (Protección Ambiental, Seguridad y Calidad) con carácter obligatorio. Esta consistirá en cinco sesiones de formación, 4 en temas específicos de Prevención de Riesgos Laborales y/o prácticas contra incendios y 1 en Protección Ambiental/Calidad

2. La formación tendrá lugar fuera de la jornada de trabajo con una duración máxima de tres horas a partir del inicio de éste; se efectuará de acuerdo con el programa que tenga establecido el área de PASCAL, en los horarios habituales o en otros, de mutuo acuerdo entre la Empresa y el Comité.

Si hubiera que facilitar la comida o el transporte por no estar disponible el habitual, ésta será por cuenta de la Empresa.

3. El importe a percibir por el Trabajador por cada sesión formativa definida en el apartado 1º será de 140,87 € brutos.

Esta cantidad será revisada de acuerdo con el Artículo 87 CC.

### **Artículo 50. Comité de seguridad y salud**

El Comité de Seguridad y Salud estará compuesto por 12 miembros: 6 por parte de la Empresa y 6 por parte de los Trabajadores. Su funcionamiento y composición aparecen regulados en las actas existentes al efecto.

Los representantes de los Trabajadores pertenecerán a las zonas de trabajo más representativas de los riesgos laborales (Zona A, Zona B, Almacenamiento Final, Laboratorio, Mantenimiento y Oficinas). No serán miembros del Comité de Empresa.

Cada componente dispondrá de un máximo de 10 horas mensuales para



reuniones y consultas en materias de su competencia. Para la asistencia a cursos de formación se le ampliará el crédito horario, si fuese necesario.

Aquellos miembros del Comité de Seguridad y Salud que deban de trabajar en turno de noche el día anterior a la reunión convocada por la Empresa, tendrán dicha noche de descanso retribuido, siempre que la reunión tenga lugar antes de las 14:00 horas del día siguiente.

En lo no regulado en este artículo se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

## **Capítulo VIII. Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres**

### **Artículo 51. Principio de igualdad de oportunidades y no discriminación**

El artículo 14 de la Constitución Española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, principio que a su vez, está reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos. Es también un principio fundamental de la Unión Europea, cuya transposición a la legislación española se ha llevado a cabo a través de la Ley 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Este principio debe trasladarse a las relaciones laborales en la Empresa, que deberán estar presididas por la igualdad de trato entre mujeres y hombres, con ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de sexo.

Este principio de igualdad de trato se extenderá a todos los ámbitos de las relaciones laborales, el acceso al empleo, la formación, la promoción profesional, las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y la seguridad y salud laboral.

La Empresa y los sindicatos firmantes del Convenio manifiestan su firme compromiso con este principio, impulsando una cultura de pleno respeto a la igualdad entre mujeres y hombres.

### **Artículo 52. Plan de igualdad**

Los Planes de Igualdad de las Empresas son un conjunto ordenado de medidas,





adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la Empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Las organizaciones firmantes del Convenio, Empresa y Sindicatos, entienden que es necesario establecer un marco normativo general en la Empresa para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades sea real y efectivo.

A tal fin, se pactan los siguientes puntos que se tendrán en cuenta, para el establecimiento del Plan de Igualdad de la Empresa, reflejando las directrices en cuanto a la elaboración, estructura y procedimiento del mismo con el fin de contribuir a una gestión óptima de los recursos humanos que evite que puedan producirse discriminaciones y que ofrezca igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al diálogo social.

Para ello, se constituirá durante la vigencia del Convenio, una Comisión Paritaria en el seno de la Empresa, donde habrá una representación del Centro de Trabajo, para la elaboración del Plan de Igualdad y seguimiento permanente del mismo. La Empresa facilitará los medios adecuados para que dicha Comisión lleve a cabo su trabajo.

#### 1. Estudio de diagnóstico de la situación

La Empresa realizará el diagnóstico de la situación real de la que parte la Empresa en relación a la igualdad laboral de género.

El diagnóstico de situación y los datos que la Empresa ha manejado para su elaboración se facilitarán a la Representación de los Trabajadores en la Comisión de Igualdad, para su informe, facilitándole también la siguiente documentación con datos desagregados por sexo:

- Distribución de la plantilla en relación con la edad, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupo profesional y nivel de formación académica.





- Distribución de la plantilla en relación con el tipo de contrato.
- Distribución de la plantilla en relación con el grupo profesional y nivel salarial de Convenio.
- Distribución de la plantilla en relación con ordenación de la jornada, horas anuales de trabajo, régimen de turnos y medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.
- Ingresos y ceses producidos en los últimos cinco años especificando grupo profesional, edad y tipo de contrato.
- Niveles de absentismo de los dos últimos años especificando niveles salariales
- Horas de formación de los dos últimos años y tipo de acciones formativas.
- Salarios medios por sexo, incluyendo todos los conceptos salariales. Del personal excluido de Convenio se facilitarán los índices salariales que permitan hacer un diagnóstico de salarios por sexo.

El diagnóstico incluirá una revisión de los criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, formación y promoción, los métodos utilizados para la descripción de los perfiles profesionales y puestos de trabajo, el lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción. Los datos analizados para dicha revisión se facilitarán también a la Representación de los trabajadores en la Comisión de Igualdad.

## 2. Objetivos generales del Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad contendrá un conjunto de objetivos en materia de igualdad y plazos de consecución, acompañados de medidas que vengán a solucionar, en el caso de detectarse, diferencias de trato laboral por razón de género.

Sin perjuicio del acuerdo al que lleguen las partes en la Comisión para la elaboración del Plan de Igualdad, se enuncian a continuación algunos objetivos generales del citado Plan.

De forma genérica estos objetivos serán la igualdad de trato en las siguientes







materias:

√ Empleo

√ Formación y promoción

√ Niveles salariales -fuera y dentro de Convenio-

√ Familias profesionales

No obstante, y de forma más específica, los objetivos que se formulen en el Plan serán, entre otros, los siguientes:

· Aplicar de forma eficaz el principio de no discriminación por razón de sexo tanto en el acceso al empleo, como en la estabilidad del mismo, en remuneración salarial y en formación y promoción profesional.

· Eliminar las denominaciones sexistas en la clasificación profesional (categorías, funciones y tareas)

· Garantizar la igualdad de mujeres y hombres en el acceso a la formación de la Empresa tanto interna como externa, en todos sus niveles de cualificación.

· Revisar que el sistema salarial no contemple diferenciaciones de trato por razón de sexo.

· Promocionar de forma fehaciente la conciliación de la vida familiar y laboral, estableciendo medidas específicas respecto a mujeres y hombres con cargas familiares

· Promover a todos los niveles de la Empresa, la sensibilización en esta materia.

· Elaboración de un código de buenas prácticas en materia de igualdad de trato y oportunidades en la Empresa.

· La creación de un "agente de igualdad", designado previa audiencia de la





representación de los trabajadores, cuyas funciones serían la vigilancia constante de la promoción de la igualdad, la promoción de iniciativas en este aspecto y la elaboración de informes relacionados.

- Desarrollar cursos de sensibilización para la igualdad en todos los niveles de la Empresa. Específicamente, se realizarán para algunos sectores como Representantes de los Trabajadores y Responsables de Área.

Los plazos de consecución se establecerán en tres niveles de horizonte temporal:

- Corto Plazo: Un año

- Medio Plazo: Cinco años

- Largo Plazo: Diez años

3. Seguimiento continuado de la evolución del Plan de Igualdad acordado: Dentro de las competencias de la Comisión de seguimiento del Plan se incluirán las siguientes:

- Seguimiento y evaluación de la consecución de los logros fijados en el Plan de Igualdad.

- Dirimir consultas sobre dudas de interpretación y/o aplicación que puedan surgir en relación con las disposiciones sobre igualdad de trato y oportunidades que se establezcan.

- Posibilidad de elaborar dictámenes técnicos sobre aspectos relacionados con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo, a instancia de la propia Comisión para la Igualdad o las Organizaciones Sindicales cuando así lo soliciten de forma justificada.

- Realizar un seguimiento de las medidas adoptadas en el Plan de Igualdad, y recibir la información anual facilitada por la Empresa para seguir la evolución de la plantilla desde una perspectiva de género.

### **Artículo 53. Protección integral contra la violencia de género**





La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral:

a) A la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible para la conciliación familiar, o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la Empresa, a decisión del interesado.

b) En caso de verse obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o nivel salarial equivalente que la Empresa tenga vacante en cualquier otro de sus Centros de Trabajo. En tal supuesto la Empresa comunicará a la trabajadora afectada por la violencia de género las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la Empresa reservará el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora. Terminado este periodo, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, finalizará la mencionada reserva.

c) Suspender su contrato cuando se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. En este supuesto, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección del trabajador afectado requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, por decisión judicial, se podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

d) A que no computen como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo primero del artículo 52 d) del Estatuto de los Trabajadores, las ausencias motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

Será nulo el despido de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de sus-pensión de la



relación laboral, en los términos y condiciones reconocidas en este Convenio.

## **Artículo 54. Medidas de conciliación de la vida personal, familiar y profesional**

En este Convenio Colectivo se establecen distintas medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar que formarán parte de las medidas de conciliación a incorporar al Plan de Igualdad y que se concretan en los siguientes apartados:

### 1. Flexibilización de los Horarios de Trabajo

Mediante acuerdo entre la Dirección y la Representación de los Trabajadores, se establecerán los criterios sobre flexibilidad de horario que resulten acordes con una racional organización del trabajo y una mejor conciliación entre la vida personal, laboral y familiar. Cuando así lo acuerden las partes, se podrá establecer una distribución de las horas diarias de trabajo efectivo superior a las 9 horas, o superior a las horas semanales que resulten cada año, respetando, en este caso, el descanso de 12 horas entre jornadas y el número anual de horas a realizar.

La Dirección del Centro podrá establecer limitaciones a la flexibilidad horaria en aquellos puestos de trabajo cuya presencia durante determinados periodos del día sea necesaria para que queden debidamente cubiertas las necesidades del servicio asignado. Si el ocupante de dicho puesto tuviera a su cargo un menor de cuatro años, tendría un derecho preferente a acogerse a los términos de flexibilidad horaria pactados, estableciéndose en tal caso las opciones organizativas para que pudiera disfrutar de la misma.

Independientemente de la flexibilidad en la hora de incorporación al trabajo que, en su caso, se encuentre establecida, y para aquellos puestos de trabajo cuyas características, a juicio de la Dirección del Centro, lo permitan, se admitirá que, por motivos justificados, pueda retrasarse la entrada al trabajo hasta dos horas durante cuatro ocasiones al mes, recuperándose este tiempo a lo largo del mes en el que se produzcan los retrasos, sin que pueda producirse el abono de horas extras si previamente no se ha compensado ese déficit de jornada. De no producirse la recuperación, el tiempo de retraso acumulado se deducirá del tiempo correspondiente a los descansos compensatorios y/o puentes.

### 2. Otras Medidas de Conciliación Laboral y Familiar relativas a la Jornada de





## Trabajo

Se consideran igualmente favorecedoras de la conciliación de la vida laboral y familiar, las siguientes regulaciones contenidas en el presente Convenio y que afectan al cumplimiento de la Jornada y Horarios de Trabajo, y disfrute de los descansos:

- Disfrute de una bolsa de horas correspondiente a los descansos compensatorios y puentes regulados en el artículo 13.
- Posibilidad de disfrute de Permisos no Retribuidos, regulados en el artículo 40.

### 3. Protección de las situaciones derivadas de la Maternidad

Como consecuencia de la situación de embarazo y, en su caso, posterior maternidad o paternidad, los trabajadores podrán disfrutar de los siguientes derechos que serán ejercidos conforme a lo establecido en la correspondiente regulación legal que en cada caso se especifica:

- Suspensión de la relación laboral por maternidad, adopción y acogimiento, regulada en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores
- Suspensión de la relación laboral por paternidad, adopción y acogimiento, en los términos recogidos en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores
- Suspensión por riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses, en los términos previstos en el artículo 48.5 del Estatuto de los Trabajadores y artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales

### 4. Permiso por Lactancia

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.





La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada en media hora con la misma finalidad.

La mujer, a su elección, tendrá la opción de sustituir este derecho por un permiso retribuido de 14 días naturales, que deberán disfrutarse necesariamente desde el día siguiente a la finalización del descanso por maternidad.

Para tener derecho a optar por esta acumulación se deberá comunicar por escrito a la Empresa dicha opción, con una antelación de 30 días a la fecha de su disfrute.

## 5. Reducción de Jornada

Este derecho se ejercerá en los términos previstos en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, que establece lo siguiente:

“Los trabajadores que por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho el trabajador que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma Empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Empresa.”

Se regulará por acuerdo con la Representación de los Trabajadores, las condiciones horarias de disfrute de este derecho, con las siguientes premisas:





- Para la jornada normal, regulando las condiciones para acumular la reducción de jornada en los días en los que el calendario escolar no sea hábil.
- En la jornada a turno, regulando las condiciones de disfrute de la reducción de jornada en días completos, en situaciones excepcionales justificadas.

## 6. Excedencia para la atención de familiares

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento de éste o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Los trabajadores también tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a dos años, para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

Esta excedencia, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la Empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia el inicio de la misma, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo de reserva, quedará referida a un puesto de trabajo del mismo Nivel Salarial.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de



una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

#### 7. Traslado por razones de conciliación laboral y familiar

Como medida favorecedora de la conciliación de la vida laboral y familiar, tendrán prioridad para el traslado a vacantes acordes con su perfil profesional, los empleados que soliciten su traslado a otros Centros de Trabajo de CEPESA Química con la finalidad de conseguir una reunificación familiar con su cónyuge o pareja de hecho regulada en el artículo 40.1.3.c) de este Convenio.

#### 8. Teletrabajo

Durante la vigencia del Convenio, la Empresa estudiará las posibilidades que pudieran existir de acceso al Teletrabajo.

### **Capítulo IX. Plan social**

#### **Artículo 55. Plan de pensiones**

El Personal de CEPESA Química tiene un Plan de Pensiones en los términos y con las condiciones fijadas en el Reglamento redactado al efecto y sujeto al Real Decreto Legislativo 1/2002 de 29 de noviembre que aprobó el texto refundido de la Ley de Regulación de Planes y Fondos de Pensiones, al Real Decreto 304/2004 de 20 de febrero que aprobó el nuevo Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones, y a las demás disposiciones legales de cualquier rango que puedan serle de aplicación.

La Empresa publicará el Reglamento del Plan de Pensiones vigente en cada momento en los tablones de anuncios.

#### **Artículo 56. Jubilación**

Se establece, dentro de una adecuada política de empleo, y en el marco del necesario relevo generacional en el ámbito en que se desarrolla la actividad la Empresa (Petroquímica), la Jubilación Forzosa a los sesenta y cinco años, para el Personal en activo que, al momento de cumplir dicha edad, tenga derecho a Pensión Contributiva de Jubilación de la Seguridad Social y a las Prestaciones



complementarias del Plan de Pensiones de CEPESA Química, todo ello, de conformidad con la legislación vigente.

Consecuentemente, de tener derecho el Trabajador, en aplicación del Plan de Pensiones, además de a la Pensión de la Seguridad Social, a la Prestación Básica de Jubilación del Plan, el retiro se producirá, de forma automática y conforme se pacta en este Convenio , al cumplir el Trabajador sesenta y cinco años.

A estos efectos, y para hacer posible el retiro en la forma indicada, los Trabajadores que estando en activo vayan a cumplir 65 años, solicitarán de forma fehaciente, del INSS, dos meses antes del cumplimiento de dicha edad, el pase a la situación de jubilación, dando cuenta de dicha solicitud a la Dirección de Recursos Humanos, para que adopte las decisiones pertinentes en orden a la extinción de la relación laboral y liquidación de los complementos a que hubiere lugar.

### **Artículo 57. Jubilación parcial - contrato de relevo**

#### 1.-Trabajadores que pueden acceder a la misma

Se establece la posibilidad de acceso a la jubilación parcial a partir de la edad establecida legalmente y hasta los 64 años de edad, para aquellos Trabajadores que estén adscritos al Turno Rotativo con carácter fijo al momento de cumplir la edad, y que cumplan los requisitos de tiempo de permanencia en dicha jornada, que se indican a continuación:

PERMANENCIA EN EL TURNO ROTATIVO	EDAD DE JUBILACIÓN ANTICIPADA
> 32 años	60 años
> 30 años	61 años
> 27 años	62 años
> 20 años	63 años
> 11 años	64 años

#### 2.-Solicitud

Los Trabajadores interesados, deberán formular su petición, con carácter irrevocable, a la Dirección de la Empresa con, al menos, 1 año y medio de antelación a la fecha en que se vaya a acceder a la jubilación parcial. Dentro de los plazos legales solicitarán de forma fehaciente, ante el INSS el pase a la situación de jubilación parcial.

Para cada año natural, la Dirección asume un máximo de 10 peticiones de



jubilación atendidas por cualquier motivo, que serán atendidas en función de la fecha de la solicitud entregada a la Dirección.

### 3.-Transformación del contrato a tiempo completo en un contrato a tiempo parcial

El acceso a la jubilación a través de este sistema conlleva la transformación del contrato del Trabajador que se jubila, en un contrato a tiempo parcial, por el porcentaje de la jornada a tiempo completo pactada en Convenio, que coincida con el porcentaje máximo de reducción de jornada previsto en la legislación vigente y, percepción, por lo tanto, del mismo porcentaje del salario bruto anual correspondiente al régimen de trabajo efectivamente realizado por este Empleado a partir de ese momento. Se realizarán las cotizaciones a la Seguridad Social, correspondientes a la jornada trabajada, si bien la Seguridad Social computa estas cotizaciones, a efectos de la determinación de la base reguladora, como si se hubiese realizado el 100% de la jornada.

En el primer año de vigencia del contrato a tiempo parcial, la prestación del porcentaje de la jornada establecida, se realizará de forma acumulada en el período inmediatamente siguiente al acceso a la situación de jubilación parcial, con el mismo régimen de trabajo que el Trabajador viniera realizando con anterioridad.

A partir del segundo año y hasta la jubilación total, el porcentaje de la jornada establecida, se realizará con flexibilidad, en las condiciones que, Empresa y Trabajador jubilado parcial, acuerden.

La duración del contrato 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.

### 4.-Pensión de Jubilación Parcial

Simultáneamente a la suscripción del contrato a tiempo parcial, el Trabajador accederá a la jubilación parcial, con percepción, por parte de la Seguridad Social, de una pensión de jubilación del porcentaje de la base reguladora que le corresponda, con el límite de la pensión máxima de la seguridad social, sin aplicación de los coeficientes reductores por anticipación de la edad.

### 5.-Condiciones Económicas





Para los Trabajadores que accedan a la jubilación parcial conforme a este acuerdo, se establece como garantía económica que, si la cantidad correspondiente a la suma de la pensión bruta de jubilación parcial y el salario bruto del contrato a tiempo parcial, fuese inferior al 78,4% del importe bruto del salario regulador del Plan de Pensiones, que le correspondería al Trabajador de haber mantenido su contrato de trabajo a jornada completa, la Empresa abonará un complemento bruto que le permita alcanzar dicho porcentaje.

Esta cuantía (78,4%) se calculará cada año teniendo en cuenta el porcentaje de incremento salarial previsto en el Convenio Colectivo, efectuando, en su caso, el incremento del complemento de Empresa si procede.

Durante el período de jubilación parcial, se mantendrá la aportación Empresarial al plan de pensiones, como si de un Trabajador a tiempo completo se tratara. Sin embargo, la aportación del partícipe se realizará sobre el salario regulador percibido por el porcentaje de jornada trabajada.

#### 6.-Contratos de Relevo

La Empresa suscribirá un contrato de relevo para la sustitución del Trabajador que accede a la jubilación parcial. El contrato de relevo se registrará por la normativa legalmente establecida para los mismos.

A efectos de la duración temporal del contrato de relevo, se respetarán las prácticas habituales de política de contratación del centro, y en todo caso, se cumplirá con el compromiso de no precarización en el empleo.

7.-A cualquier otro Trabajador que por alcanzar un acuerdo con la Empresa, accediera a la jubilación anticipada parcial, le serán de aplicación las condiciones previstas en este pacto.

8.-Estos acuerdos alcanzados en materia de jubilación parcial, quedan condicionados, durante la vigencia del Convenio, al mantenimiento de la regulación legal actual de la Jubilación Parcial-Contrato de Relevo, así como a la aceptación por la Administración de los acuerdos de equivalencias profesionales más arriba descritos, por lo que, de verse éstos modificados, quedará anulado este pacto.

#### **Artículo 58. Servicio medico**





1.-Todo Trabajador que se sienta indispuesto durante la jornada de trabajo deberá acudir al Servicio Médico de CEPSA Química, S.A. en Palos de la Frontera, en el que será atendido.

2.-El Servicio Médico atenderá al Personal que lo precise durante las 24 horas todos los días del año, si bien, por razones de organización, se establecerá un horario para las consultas médicas y otro para la administración de inyectables.

3.-Todo Trabajador será reconocido, al menos, una vez al año.

Para aquellos Trabajadores cuyo puesto de trabajo así lo haga aconsejable, se establecerá una periodicidad inferior al año y unas pruebas de reconocimientos específicos.

4.-Por su parte el Servicio Médico dará a conocer a cada persona, tras el reconocimiento periódico obligatorio, el estado de salud en que se encuentra, así como el resultado de las pruebas y exploraciones realizadas, junto con una recomendación, si fuera necesaria, sobre medidas a observar.

5.-Todo el Personal que haya permanecido ausente por enfermedad o accidente durante, al menos, quince días o que haya sufrido cualquier tipo de intervención quirúrgica, el día de reincorporarse a su trabajo deberá presentarse en el Servicio Médico.

6.-Se dota de un fondo de 18.000,00 € para todos los Trabajadores, destinado a evitar tiempos de espera en las pruebas de diagnóstico o revisión a efectuar por la Seguridad Social, previo informe del Jefe del Servicio Médico.

### **Artículo 59. Ayuda para hijos discapacitados y en situación de gran invalidez**

Por cada hijo de Trabajador que se encuentre en situación de gran invalidez o sea disminuido psíquico, se establece una ayuda bruta anual de 2.350,80 €, que podrá ser incrementada por la Dirección de la Empresa atendiendo a la oportunidad del caso y sus circunstancias.

Esta cantidad será revisada anualmente en el mes de Enero, en el mismo porcentaje que la retribución bruta anual.

La Dirección de la Empresa, podrá requerir la documentación acreditativa



suficiente.

Esta ayuda se hará efectiva en la nómina de Septiembre.

### **Artículo 60. Ayuda de estudios para hijos de trabajadores**

1.-Se establecen unas ayudas para Trabajadores con hijos estudiantes, cuyas bases y cuantías, para cada curso académico serán las siguientes:

A) Hasta Educación infantil - 54,69 €/año brutas Para niños de hasta 5 años cumplidos dentro del año de la convocatoria.

B) Enseñanza Primaria - 95,71 €/año brutas

Se aplicará a partir de los 6 años de edad.

C) Enseñanza Secundaria Obligatoria, Bachiller, Formación Profesional (ciclos formativos medios y superiores) y similares e idiomas cursados en la Escuela Oficial de Idiomas -129,87 €/año brutas

Se aplicará hasta el cumplimiento de los 22 años de edad.

D) Escuelas Universitarias, Escuelas Técnicas Medias y similares -164,01 €/año brutas

El máximo de ayudas a percibir será de una ayuda al estudio más sobre el número de cursos de que consten los estudios cursados.

E) Escuelas Técnicas Superiores, Facultades y similares -246,06 € / año brutas El máximo de ayudas a percibir será de una ayuda al estudio más sobre el número de cursos de que consten los estudios cursados.

2.-Será necesario justificar documentalmente el pago de la matrícula, excepto en la educación infantil y en la enseñanza obligatoria. Estas cuantías se abonarán de una sola vez en la nómina del mes de Septiembre de cada año, previa justificación documental de la matriculación en algún centro oficial.

3.-Estas cantidades serán revisadas anualmente en el IPC definitivo de cada año.

4.-No se concederá ayuda para la preparación de oposiciones o pruebas de ingreso para la obtención de plazas o puestos de trabajo, ni tampoco para la consecución del título de Doctor, especialidades, cursos monográficos, cursos masters, estudios no oficiales, proyectos fin de carrera y asimilados.

### **Artículo 61. Ayuda de estudios para trabajadores**

La Empresa, subvencionará aquellas iniciativas de sus Trabajadores, para realizar los estudios a que se hace referencia en los apartados C, D y E del artículo anterior, en las cuantías allí establecidas.

No se tendrán en cuenta el límite de edad y el número de ayudas máximas establecidas.

### **Artículo 62. Fondo social**

1. Se mantiene un fondo de 45.316,69 €, destinado a cubrir necesidades imprevistas que no pueda afrontar el Trabajador. De esta cantidad, 12.000,00 € serán destinados a necesidades urgentes y graves que serán justificadas documentalmente.

2. La administración de este fondo corresponde a la Dirección y al Comité de Empresa.

3. Las cantidades adelantadas al Trabajador serán reintegradas por el mismo sin interés y en un máximo de 24 mensualidades.

4. La cantidad señalada en el apartado 1 será revisada anualmente en el mes de Enero en el mismo porcentaje que el IPC previsto.

### **Artículo 63. Prestamos para vivienda**

Para favorecer el acceso a la propiedad de una vivienda, CEPESA Química, Palos de la Frontera establece un fondo anual destinado a tal fin y que se regula por la norma correspondiente aprobada por la Dirección de Recursos Humanos y Organización, de la que tendrá conocimiento el Comité de Empresa.



Se establece un fondo de 72.500,00 €, a distribuir mediante la subvención de préstamos Personales en cuatro convocatorias/año.

Los préstamos serán concedidos por una Comisión formada por el Director de cada área o persona en quien delegue y dos miembros del Comité de Empresa, siempre que su presencia no genere horas extraordinarias.

Se abonarán 565,00 € por cada 6.000,00 € que la Comisión le conceda al Trabajador, de una sola vez.

Durante un plazo de cinco años, un Trabajador sólo podrá solicitar un préstamo de vivienda.

#### **Artículo 64. Economato**

El Personal afectado por este Convenio disfrutará de forma gratuita de la credencial que le permita el acceso a la Fundación Laboral ESCODE.

Si por cualquier circunstancia, no fuera posible el disfrute de este beneficio social, se efectuará una aportación extraordinaria anual del Promotor en el mes de diciembre, cuyo importe vendrá determinado por el coste anual del beneficio social que venía disfrutándose hasta esa fecha.

#### **Artículo 65. Comedor y servicio de cafetería**

1. La Empresa mantiene a disposición del Personal no afectado por la parte económica de este Convenio un servicio de comedor.

Estos Trabajadores abonarán la cantidad de 0,50 € por comida en el 2.009; este importe se incrementará en Enero con el IPC previsto o en el % que haya subido el servicio del comedor, si este fuera menor que el IPC.

Para la vigilancia del Servicio del Comedor, existe una comisión designada por la Dirección de la Empresa.

2. La Empresa mantendrá un Servicio de Cafetería a disposición de todo el Personal, sin coste alguno para éste, y en cantidad suficiente para cada Servicio.





## **Artículo 66. Complemento económico por incapacidad transitoria.**

En caso de ausencia por enfermedad común o accidente no laboral, siempre que el Trabajador haya sido dado de baja por el médico de la Seguridad Social, se estará a lo establecido a las disposiciones legales vigentes, garantizándole las siguientes percepciones:

### 1.-Enfermedad Común y Accidente no Laboral.

Tres primeros días: Durante los tres primeros días de Incapacidad Temporal, derivada de enfermedad común o accidente no laboral, se garantiza, previa presentación del correspondiente parte de baja, un complemento bruto diario que, unido a la prestación de la Seguridad Social, garantice el 80% de las percepciones siguientes:

-Retribución Básica Conjunta (RBA +CRF)

-Plus de Condiciones de Trabajo

-Retribución Voluntaria (fija)

-Suplemento Superior Categoría

-Ad personam

-Complemento de Turno

Del cuarto al decimoquinto día: En el caso de continuar la enfermedad, se percibirá un complemento bruto diario que, unido a la prestación de la Seguridad Social, garantice un 85% de las percepciones arriba citadas.

Del decimosexto día en adelante: A partir del decimosexto día y mientras dure la situación de Incapacidad Temporal, se percibirá un complemento bruto diario que, unido a la prestación de la Seguridad Social, garantice un 100% de las percepciones arriba citadas. En caso de declaración posterior de Incapacidad Permanente con efectos retroactivos, se devolverán los importes percibidos como Complemento de Incapacidad Temporal con posterioridad a la fecha de efectos a







la Incapacidad Permanente. Estas cantidades serán comunicadas al interesado, para su devolución a la Empresa, en la forma en que se acuerde por ambas partes.

Siendo éste el procedimiento general, quedarán exceptuados de su aplicación los días de hospitalización, si la hubiere, siempre que ésta se hubiera producido por decisión de facultativo de la Seguridad Social, o por urgencia vital, y en los que, exclusivamente durante el tiempo que realmente dure la necesidad de hospitalización, se percibirá el 100% de las percepciones arriba citadas, no realizándose, por tanto, descuento alguno sobre las mismas.

Los casos de hospitalización domiciliaria se asimilarán a los generales de hospitalización cuando conste expresamente, en la justificación que se presente, la indicada modalidad de hospitalización.

Así mismo, quedan exceptuados de su aplicación, los días de Incapacidad Transitoria consecuencia de procesos crónicos de enfermedad a juicio del Servicio Médico, previo informe de su médico.

Si una vez finalizado el año, el Trabajador hubiese perdido menos de 40 horas como consecuencia de enfermedad común o accidente no laboral y consulta médica, se procederá a devolver todas las cantidades que se le hubieran descontado por la aplicación del procedimiento general, garantizándole así la percepción del 100%, desde el primer día.

Igualmente, si finalizado el año el absentismo por todos los conceptos no superase el 4%, se devolverán también todas las cantidades que como consecuencia de I.T. se hubieran descontado.

2.-Durante la baja por maternidad la Trabajadora, y/o en su caso el trabajador que disfrute del descanso, recibirá un complemento bruto diario que garantice, unido a la prestación que por este motivo perciba de la Seguridad Social, el 100% de los mismos conceptos descritos anteriormente.

Estos mismos complementos se percibirán en los casos previstos en este Convenio Colectivo cuando la trabajadora pase a las situaciones de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia, contempladas en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores.

3.-Durante todo el tiempo de baja por accidente producido en el Centro de





Trabajo, el Trabajador recibirá un complemento bruto diario que garantice, unido a la prestación que por este motivo perciba de la Seguridad Social, el 100% de las percepciones más arriba citadas.

En el caso de accidente de trabajo "in itinere" se le garantizará al Trabajador, durante los quince primeros días, el 90%, y el 100% todos los siguientes mientras dure la situación de Incapacidad Temporal.

No obstante lo anterior, al Trabajador accidentado "in itinere" se le devolverán las cantidades que se le hubieran descontado si, una vez finalizado el año, hubiese perdido menos de 40 horas por consulta médica, enfermedad común y accidente no laboral, o el porcentaje de absentismo en su centro, en su caso, fuera inferior al 4%.

4.-En las reuniones mensuales entre la Dirección y el Comité de Empresa se analizarán todos los casos de absentismo, incluidos la enfermedad común y accidente no laboral, para estudiar su posible reducción.

Se podrán comprobar cuántos extremos se consideren necesarios para un mejor análisis.

Todo el Personal estará obligado a prestar su colaboración.

Se podrán acordar entre el Comité y la Dirección las medidas que se consideren oportunas para reducir el absentismo de un Trabajador en particular o del conjunto de la Empresa.

#### **Artículo 67. Personal con contrato temporal**

El Personal que preste sus servicios en CEPESA Química, Palos de la Frontera, con contrato de trabajo temporal, disfrutará de todos los beneficios sociales de la Empresa durante la duración de su contrato.

#### **Artículo 68. Formación**

Como medida de mejora de la productividad, el Personal colaborará a su formación profesional, tanto general como específica, con el máximo aprovechamiento. La formación interna se realizará dentro de la jornada laboral.





Sólo en los casos en que ello no sea posible, y tratándose de formación necesaria para el adecuado desempeño del puesto de trabajo (mandato legal, nueva tecnología, reciclaje de conocimientos) el Personal colaborará fuera de ella abonándosele una beca, a valor de hora extraordinaria, la hora efectiva de formación. La Empresa facilitará la comida y el transporte, si fuera necesario.

A estos efectos, el departamento de Recursos Humanos informará al Comité de Empresa con carácter semestral de las acciones formativas a realizar fuera de la jornada laboral con objeto de conseguir un óptimo desarrollo de las mismas y de dar a conocer a los Trabajadores implicados la programación con la mayor antelación posible. El Comité podrá proponer a la Empresa correcciones a la ejecución de dichas actividades formativas, consensuándose la solución final a aplicar a la concreta necesidad surgida.

La formación se configura, además, como un deber del propio Trabajador obligado a seguir las enseñanzas que se programen y a realizar las prácticas que sean necesarias, salvo que esté disfrutando vacaciones, descansos compensatorios o puentes.

Así mismo, con el objetivo de facilitar el desarrollo Personal y profesional de los Trabajadores, se establece la posibilidad de participar voluntariamente en acciones de formación programadas en el centro para otros puestos distintos del que pudiera ocupar un Trabajador en cuestión, con el lógico y único límite de los recursos disponibles en cada momento.

## **Capítulo X. Premios y sanciones**

### **Artículo 69. Premios y sanciones**

La Dirección de la Empresa procurará en todo momento crear un clima de convivencia y colaboración con su Personal, premiando aquellos actos que merezcan ser destacados y, por el contrario vendrá obligada, en beneficio de todos, a sancionar las conductas que infrinjan las normas laborales, todo ello de acuerdo con lo que se especifica en el presente capítulo.

### **Artículo 70. Premios**

La Compañía concederá medallas de oro, plata y bronce, al objeto de premiar los años de permanencia en el





Grupo CEPSA.

Todo Trabajador que pase a la situación de pasivo, le corresponderá medalla de la Compañía, 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.

Así mismo, con objeto de recompensar la conducta, dedicación y rendimiento en el trabajo y cualquier otra cualidad que distinga al Personal, y como incentivo de superación en el cumplimiento de su deber, se establece la concesión de premios que serán otorgados a título individual o colectivo. Estos se concederán por la realización de actos excepcionales.

Se harán constar en el expediente Personal del interesado los premios que se le hayan otorgado y las conductas o situaciones que dieron lugar a la concesión.

## **Artículo 71. Faltas y sanciones**

### **1. OBJETO**

Las presentes normas de Régimen Disciplinario tienen como objetivo básico la garantía y defensa de los legítimos intereses de la Empresa y del Trabajador.

### **2. FALTAS**

#### **2.1. Procedimiento ante faltas**

La Empresa sancionará directamente las faltas cometidas en el trabajo calificadas como leves o graves. En las faltas calificadas como graves, la Dirección del centro, antes de adoptar la decisión referida en el párrafo anterior, pondrá los hechos en conocimiento del Comité de Empresa y del Trabajador afectado, concediéndoles a





éstos un plazo de tres días hábiles para que presenten las alegaciones oportunas, resolviendo, sin más, una vez transcurrido este plazo, tanto si se hubieran presentado alegaciones, como si no se hubieran hecho en el momento oportuno.

A los efectos de proporcionar una adecuada defensa, y dado el carácter excepcional de las mismas, las faltas muy graves serán sancionadas previa instrucción del oportuno expediente contradictorio, con audiencia del interesado, de acuerdo con lo establecido en el punto 3 del presente Capítulo.

## 2.2. Tipos de faltas

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

### a) Faltas leves:

Se consideran como tales:

1. La falta de puntualidad, hasta tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso superior a cinco minutos e inferior a treinta en el horario de entrada.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material.
5. Falta de aseo o limpieza Personal.
6. No atender a los demás con la corrección y diligencia debidas.
7. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o de domicilio.





8. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la Empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

9. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

10. La permuta de turnos sin autorización, cuando no se produzca perjuicio para la Empresa.

b) Faltas graves:

Se consideran como tales:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un período de treinta días.

2. Ausencia, sin causa justificada, por dos días, durante un periodo de treinta días.

3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia, que puedan afectar a la Seguridad Social o Instituciones de Previsión. La falta maliciosa en estos datos se considerará como falta muy grave.

4. Entregarse a juegos o distracciones en horas de servicio.

5. La simulación de enfermedad o accidente.

6. La desobediencia a sus superiores en cualquiera que sea la materia del servicio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como muy grave.

7. Simular la presencia de otro Trabajador fichando, contestando, o firmando por él.

8. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

9. La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el





Trabajador, sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

10. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la Empresa para usos propios.

11. Los derivados de las causas previstas en los apartados 3 y 8 de las faltas leves.

12. El incumplimiento de lo previsto en el artículo 17.4 del presente Convenio.

13. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado amonestación escrita.

14. La permuta de turnos sin autorización, cuando se produzca perjuicio para la Empresa.

c) Faltas muy graves:

Se consideran como tales:

1. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad de asistencia al trabajo, cometidas en un período de seis meses, o veinte durante un año.

2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza, en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto en la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante acto de servicio en cualquier lugar.

3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la Empresa.

4. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la Empresa o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para ésta desconfianza respecto a su autor y, en todo caso, la de duración superior a seis





años dictada por los Tribunales de Justicia.

5. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas por sus compañeros de trabajo.

6. La embriaguez habitual.

7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada.

8. Las ofensas verbales o físicas a los representantes de la Empresa, o a las personas que trabajen en la Empresa, o los familiares que conviven con ellos. Se considerarán integrados en esta causa los supuestos de abuso de autoridad y la actitud de acoso sobre otro Empleado de la Empresa, con propósito deshonesto, manifestando una petición prevalente de actuaciones, no queridas por quien la recibe, y atentatoria a su intimidad, a la libertad sexual y a la consideración debida a la dignidad de la persona.

9. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

10 Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

11. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo.

12. El originar frecuentes riñas con los compañeros de trabajo.

13 Las derivadas de los previstos en las causas 3, 6, 8, y 9 de las faltas graves.

14 La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera. 15 El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado, como mínimo, como falta grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección.

### 2.3. Prescripción de las faltas

La facultad de la Empresa para sancionar caducará, para las faltas leves, a los





tres días hábiles desde que fuera conocido el hecho por la Dirección de la Empresa, para las faltas graves a los quince días hábiles, y para las muy graves al mes.

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

La instrucción del expediente interrumpe el plazo de prescripción de la falta.

### 3. EXPEDIENTE DISCIPLINARIO

#### 3.1. Finalidad

-Garantizar una adecuada defensa al Personal, cuando se enjuicien posibles infracciones muy graves.

-Clarificar los hechos y sus circunstancias concurrentes y conseguir la mayor objetividad en el conocimiento de los mismos y en la resolución final.-Determinar, en su caso las responsabilidades que fueran procedentes, en su aspecto disciplinario.

#### 3.2. Solicitud

Podrá originarse expediente disciplinario, siempre que se presuma la existencia de una falta muy grave, a instancias de:

-La Dirección de la Empresa o personas en las que se delegue.

-Los mandos, Trabajadores y representantes del Personal solicitarán del Director de Recursos Humanos, por escrito, el inicio de las actuaciones, relacionando las causas que, a su juicio, justifican la apertura de expediente, y siempre que se presuma la existencia de una falta muy grave.

#### 3.3. Actuaciones y trámites

a) Las faltas tipificadas en el punto 1 de faltas muy graves no necesitan incoación de expediente, y su sanción será impuesta directamente por la Dirección.



b) Ante cualquier falta muy grave, distinta de la reseñada en el apartado anterior, se iniciará un expediente contradictorio que seguirá los trámites y actuaciones siguientes:

-La Dirección, recibida la solicitud de incoación de expediente, nombrará un Juez Instructor quien, a su vez, si lo considera necesario, designará un secretario para que pueda auxiliarle. Dicho nombramiento, será comunicado al inculpado y al Comité de Empresa, a los que, al mismo tiempo, se les notificará la aceptación y el inicio de las actuaciones.

-El Comité de Empresa, a petición del Empleado expedientado, nombrará a uno de sus miembros para que le asesore y asista en todas las actuaciones y trámites del expediente.

-El Juez Instructor recabará todas las pruebas que estime oportunas para la clarificación de los hechos, pudiendo el Empleado expedientado proponer las que crea pertinentes. El juez realizará todas aquéllas que estime necesarias, dejando constancia escrita y firmada de cuantas actuaciones, pruebas y trámites realice.

-La tramitación del expediente disciplinario no podrá exceder de cuarenta días naturales, salvo circunstancias muy especiales que lo justifiquen y, oportunamente, se pasará pliego de cargos al Empleado expedientado, para que, en el plazo de cinco días naturales, pueda proponer pruebas y presentar escrito de descargo, haciendo en el mismo las recusaciones que considere oportunas si hubiere lugar.

-Terminadas las actuaciones y antes de emitir el Instructor su informe final, se concederá al expedientado y al Comité de Empresa durante cinco días naturales, el trámite de audiencia, pudiéndose examinar las actuaciones. Terminado este trámite, el Comité dispondrá de setenta y dos horas para emitir su informe, que remitirá al Instructor.

-Este, una vez concluido el expediente, elaborará su informe final, trasladando todo ello a la Dirección de Recursos Humanos.

-La Dirección, a la vista de las actuaciones, y de los informes emitidos (del Instructor y del Comité de Empresa), procederá a dictar la resolución final. Esta deberá ser motivada, determinándose en ella: la falta que se estimase cometida, el precepto en que aparezca recogida, la clase de falta, persona o personas responsables y la sanción a imponer, si procediera; en relación con la propuesta,





podrá decidir entre alguno de estos pronunciamientos:

. Confirmar la propuesta del instructor, cuando esté acreditado el cumplimiento de la exigencia de forma y la realidad de la infracción imputada al Trabajador, y su calificación como muy grave.

. Revocarla totalmente, cuando no haya sido probada la realidad de los hechos imputados al Trabajador, o éstos no sean constitutivos de falta.

. Revocarla, en parte, cuando la falta no haya sido adecuadamente calificada. En este caso, la Dirección podrá imponer otra sanción adecuada a la gravedad de la falta.

. Anular las actuaciones, de no cumplirse los requisitos formales establecidos.

-Dicha resolución se notificará al Empleado expedientado con copia al Comité de Empresa.

#### 3.4. Expediente a representantes de los Trabajadores

En el supuesto de imputarse a los miembros del Comité de Empresa presunta falta de carácter grave o muy grave que pudiera ser constitutiva de sanción, se procederá a la apertura de un expediente laboral contradictorio en el que se dará trámite de audiencia previa, además de al miembro del Comité expedientado, a los restantes Representantes del Personal.

### 4. SANCIONES

4.1. Enumeración y gradación Las sanciones máximas que se podrán imponer por la comisión de las faltas enumeradas anteriormente, son las siguientes:

a) Por faltas leves:

-Amonestación privada verbal.

-Amonestación privada por escrito.-Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.





b) Por faltas graves:

-Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

-Inhabilitación temporal para el ascenso por plazo no superior a un año.

c) Por faltas muy graves:

-Suspensión de empleo y sueldo de quince días a sesenta días.

-Inhabilitación para el ascenso por periodo no superior a dos años.

-Traslado forzoso a otra localidad.

-Despido.

#### 4.2. Anulación de notas desfavorables

Las notas desfavorables que a consecuencia de las sanciones impuestas aparezcan en los expedientes de Personal, serán anuladas al cumplir los plazos establecidos y siempre que no exista otra sanción con posterioridad. No obstante deberán observarse para dicha anulación los siguientes plazos mínimos a partir de la última sanción impuesta:

a) Tres meses en caso de faltas leves.

b) Seis meses en caso de faltas graves.

c) Un año en caso de faltas muy graves.

Dicha anulación no significará la de los efectos de la sanción impuesta y cumplida.

## Capítulo XI. Retribuciones

### Artículo 72. Retribuciones





El Personal de CEPESA Química, centro de Palos de la Frontera, percibirá las retribuciones que se definen en los artículos siguientes y en las cuantías brutas que se indican.

Cuando en este Convenio se utiliza la expresión “retribución en jornada ordinaria”, ésta se refiere a las retribuciones que recibe un Trabajador en su jornada habitual de acuerdo con lo establecido en los artículos 10 y 11 del CC.

### **Artículo 73. Estructura salarial**

Se pacta, sustituyendo la anterior estructura salarial, la que se concreta en este capítulo de acuerdo con el Artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores.

Conforme con ello, se relacionan y definen a continuación los conceptos salariales a percibir, tanto por base como por complementos.

### **Artículo 74. Retribución básica conjunta (RBA+CRF)**

1.-La Retribución Básica Conjunta es el resultado de la suma de los conceptos Retribución Bruta Anual y Complemento Retributivo Fijo, en los términos que se detallan a continuación.

. Retribución Bruta Anual.-Estará constituido para cada Trabajador por el valor que se indican en la tabla incluida en el ANEXO D para cada nivel salarial y etapa de permanencia en la Compañía.

· El Complemento Retributivo Fijo, estará constituido para cada Trabajador en particular, por aquella cantidad o cantidades que estén reconocidas en función de circunstancias relativas a las condiciones Personales del Trabajador o por el trabajo realizado.

También puede ser el resultado del reconocimiento anterior de una condición más beneficiosa realizado por la Empresa, si bien en ese caso la condición más beneficiosa deberá constar siempre en escrito individual de la Empresa al interesado.

En todo caso, -independientemente del respeto que la Empresa realiza de conformidad con lo dispuesto en el artículo 8º a las cantidades superiores que se





hayan reconocido a título Personal por este concepto-se establecen en este Convenio, unos importes mínimos para este “complemento retributivo fijo” para cada nivel salarial y etapa de permanencia en la Compañía, conforme figuran en la Tabla ANEXO D.

Se establecen, por lo tanto, para cada nivel salarial unos importes diferenciados de Retribución Bruta Anual e importe mínimo del Complemento Retributivo Fijo para cada uno de los cinco primeros años de permanencia en la empresa.

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 un 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 períodos de suspensión de la relación laboral a excepción de la incapacidad temporal, maternidad, riesgo para el embarazo y la lactancia.

Asimismo, a efectos de este cómputo, se tendrán en cuenta los años de experiencia externa acreditada y homologable por la Empresa en función de los requerimientos del puesto.

2.-El valor mensual de la RBA se obtiene de restarle al valor anual 390,66 €, que se abonarán en la nómina del mes de febrero, y dividir el resultado entre 14.5.

3.-El valor mensual del CRF se obtiene de dividir el importe establecido en el ANEXO D entre 13.





#### 4.-Gratificaciones Extraordinarias

La Retribución Básica Conjunta incluye a los complementos de vencimiento periódico superior al mes, que son los siguientes:

\* Media Paga de Beneficios: Se cobrará en la nómina del mes de abril.

\* 2 Pagas Extraordinarias de igual importe, que se cobrarán en las nóminas del mes de junio y del mes de noviembre, consistente en una mensualidad de RBA y media de CRF.

Estos complementos se devengan por años naturales completos (1 de Enero a 31 de Diciembre), por lo que se prorrateará para aquel Personal que cause alta/baja en la plantilla a lo largo del año natural de que se trate.

5.-Este concepto tiene la consideración de percepción fija, y se revisará de acuerdo con el Artículo 87 CC.

#### **Artículo 75. Plus de condiciones de trabajo**

1.-En atención a las características del puesto de trabajo que se ocupe en cada momento, se establecen dos niveles de percepción cuyos importes mensuales (12 veces al año) serán los siguientes: AÑO 2009 Nivel 1 -154,76.-Euros Nivel 2 -119,00.-Euros AÑO 2010 Nivel 1 -216,78.-Euros Nivel 2 -181,03.-Euros 2.-Los dos niveles de percepción a que se hace referencia en el apartado anterior, son:

Nivel 1

-Todo el Personal de Producción.

-Todo el Personal de Seguridad.

-Todo el Personal de Mantenimiento.

-Todo el Personal de Laboratorio.





-Todo el Personal de Inspección

Nivel 2

-Todo el Personal, que trabajando en el Centro de Trabajo de Palos de la Frontera, no esté reseñado específicamente en el nivel 1, ó con función principal en zonas de oficina o equivalente.

### **Artículo 76. Complemento ad personam**

Por encima de los niveles fijados en los artículos anteriores, la Dirección podrá, si lo juzga oportuno y estima que existe causa justificada, o en aplicación de lo establecido en el artículo 8 del vigente Convenio Colectivo, establecer retribuciones superiores con carácter individual o colectivo.

### **Artículo 77. Complemento de turno (CT)**

Es un complemento con carácter funcional y que guarda relación con la ocupación de determinados puestos de trabajo, no percibiéndose, por tanto, de no desempeñar aquel que dio lugar a su asignación; su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado.

El trabajo a turnos, entendiéndose por tal el que se presta en jornada ininterrumpida de mañana, tarde o noche de forma rotativa, se gratificará con un plus, denominado COMPLEMENTO DE TURNO, que tiene en cuenta las características especiales del trabajo en el mismo, como son la prestación de servicios en jornada ininterrumpida, (artículo 34.4 ET), cambios de horarios, tiempo de relevos, incomodidades de las incorporaciones y cualquier otra circunstancia específica que, hasta ahora, hubiera justificado esta compensación.

Consistirá, para el Personal que cubre las 24 horas diarias, en adelante Personal a turnos rotativos del cuadrante del ANEXO B, en 6.123,38 € brutos/año.

Para el Personal a turnos de mañana y tarde, en adelante turno A/B, 3.618,04 € brutos/año.

Para el Personal a turnos de mañana y tarde de lunes a domingo, en adelante turno A/B/C, 5.382,18 € brutos/año.







Este complemento salarial compensará al Personal a turnos rotativos del cuadrante del ANEXO B el trabajo en turno de noche, entendiéndose por tal el que corresponda según el cuadrante vigente. Así mismo, compensa el hecho de que los domingos y festivos se descansen normalmente en días distintos del que a la festividad corresponde.

Con su oportuna percepción se cumple con la obligación que establece el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores de que el trabajo nocturno tenga una retribución específica a determinar en la negociación colectiva.

El importe de este Plus se dividirá en doce partes iguales y se harán efectivas en la nómina de cada mes, independientemente del número de noches realizadas y del número de domingos y festivos trabajados. Tiene la consideración de percepción fija para el Personal adscrito a cada uno de esos regímenes de trabajo, y se revisará de acuerdo con el artículo 87 CC.

#### **Artículo 78. Complemento de calidad por carrera profesional (“PCP”)**

Como contraprestación al sistema de carreras profesionales establecido en el artículo 29 y ANEXO F del Convenio, concretamente por la capacitación y desempeño efectivo de las tareas, se establece un complemento salarial denominado Plus de calidad por Carrera Profesional (en adelante PCP), con los siguientes características y requisitos:

Su percepción exige la capacitación certificada y la rotación por los puestos de trabajo en los que el Trabajador esté certificado cuando la Empresa le asigne para la prestación de los mismos.

Este plus comenzará a percibirse a partir del mes siguiente a la obtención de la certificación correspondiente y no formará parte de las pagas extraordinarias.

Durante los periodos de tiempo en los que un Trabajador desarrolle trabajos de superior nivel salarial, con percepción del suplemento correspondiente al mismo, quedará suspendida la percepción de este PCP.

La no renovación de la certificación o la pérdida de la competencia perseguida, conllevaría la suspensión del abono de dicho plus hasta nueva certificación.

La renuncia por parte del Trabajador a la adscripción al sistema, lleva aparejado





el cese en la percepción del PCP. Así mismo cuando deja de desempeñarse los puestos de operador de campo o analista de laboratorio, o esté asignado al equipo de refuerzo, por ser este un puesto distinto.

El importe del Plus se determina a partir de los porcentajes que se recogen en los cuadros que figuran en el ANEXO F, y referidos a la diferencia de RBC en cómputo anual existente entre un nivel 5 y un nivel 6.

### **Artículo 79. Complemento de superior categoría.**

El Personal, cuando realiza sustituciones a que se refiere el artículo 25 del CC en su jornada habitual de trabajo, percibirá por este concepto salarial, las retribuciones a que se refiere el citado artículo.

Todas las horas extraordinarias realizadas durante la suplencia, se abonarán teniendo en cuenta el nivel del puesto cubierto.

### **Artículo 80. Plus de nochebuena y nochevieja**

Estos Pluses se abonarán al Personal encuadrado en régimen de 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 22:30 horas de esos días y las 7:00 del 25 de diciembre y/o 1 de enero, respectivamente.

Este plus tendrá un valor de 104.50 €, por cada noche que corresponda su abono.

### **Artículo 81. Turno de disponibilidad**

1.-Al Personal a que se refiere el artículo 17 CC, en concepto de Turno de Disponibilidad, se compensará por retén efectuado, con 239,90 €/ brutos por semana, que se incrementarán en 37,45 €/ brutos más, por cada día festivo, no Domingo, incluido en la semana de retén.

Las retribuciones de los trabajos realizados con motivo de los turnos de disponibilidad, serán las correspondientes a la categoría con que se desempeña dicho turno de disponibilidad, con independencia de que el Trabajador en su jornada ordinaria realice trabajos de superior categoría.

Estos pluses se abonarán repartidos en 12 mensualidades iguales al año,





independientemente de la situación del Trabajador, con arreglo a los siguientes cálculos y bases:

$(n^{\circ} \text{ días año} / 7 \text{ días} * \text{Valor semana} + 14 \text{ festivos} * \text{valor festivo}) * A$

B

Siendo:

A = Número de personas que en cada servicio o grupo, realizan el turno de disponibilidad simultáneamente.

B = Número total de personas que en cada servicio o grupo, realizan el turno de disponibilidad.

a) En caso de ausencia o enfermedad no superior a un mes continuado, los turnos de disponibilidad correspondientes a el/los Trabajador/es ausentes, serán realizados por otros sin ninguna retribución, al haberse hecho por las partes una fórmula general, que en su conjunto anual es más favorable para los Trabajadores.

b) Cuando la ausencia o enfermedad sea superior a un mes continuado, los turnos de disponibilidad realizados para cubrir dichas ausencias sólo se abonarán de acuerdo con este artículo al Trabajador que lo realice, con independencia de lo dicho anteriormente.

c) Por los Servicios de Mantenimiento, se confeccionará anualmente un Calendario de Turno de Disponibilidad.

Este calendario, podrá modificarse si se han producido ausencias de algún Trabajador, en un periodo en el que le correspondiera realizar el turno de disponibilidad, al objeto de que anualmente y dentro de cada servicio o grupo, el número de turnos de disponibilidad realizado por cada Trabajador sea el mismo.

2.-La disponibilidad diaria que se cita en el artículo 17, se compensará con los siguientes importes:

-Día laborable: 34,27 €/ brutos





-Sábado, Domingo o festivo: 43,84 €/ brutos

3.-Estas cantidades se revisarán anualmente de acuerdo con lo establecido en el artículo 87 del vigente Convenio.

### **Artículo 82. Horas extraordinarias**

El valor con el que se hará efectiva cada hora extraordinaria será el que resulte para cada Trabajador de la aplicación de la siguiente fórmula:

$$VHE = \frac{RBC + CT \times CM}{H.A.T.} \times 1.23$$

H.A.T.

VHE = Valor Hora Extraordinaria.

RBC = Retribución Base Conjunta (RBA + CRF) (Teórico Anual)

CT = Complemento de Turno (Teórico Anual).

H.A.T. = 1.680 horas

CM=0,6497

Para el 2.009: 0,6724

Para el 2.010

### **Artículo 83. Plus de desempeño profesional (“PDP”)**

Se establece este Plus con el fin de incentivar el grado de profesionalidad de los Trabajadores de la Empresa. Se establecen 2 sistemas de aplicación, cuya elección por parte del Empleado, y para toda su vida laboral, se efectuará antes de los 6 meses siguientes a su alta en la Empresa, y en todo caso 1 mes antes de su liquidación.





### Plus de Desempeño Profesional "A"

Se devengará el Plus de Desempeño Profesional de acuerdo con la siguiente tabla aplicada sobre la RBC:

Año 1º	0.50%
2º	1.00%
3º	1.25%
4º	1.75%
Año 5º	2.25%
6º	2.50%
7º	3.00%
8º	3.50%
Año 9º	3.75%
0º	4.00%
11º	4.25%
A partir del 12º	4.50%

El tiempo de permanencia en la Empresa para la aplicación de esta escala se computará desde la fecha de efectos de este sistema, esto es, el 01.01.96, entrada en vigor del X Convenio Colectivo de Ertisa, con las particularidades previstas en el mismo.

Para los Trabajadores de nueva incorporación a la Empresa, a partir del 1 de enero del año siguiente a su ingreso.

La liquidación de este concepto, se realizará en el mes de diciembre, y referido a ese ejercicio.

### Plus de Desempeño Profesional "B"

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.

Está dotado con un 3% de la Retribución Básica Conjunta (RBA y CRF) 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 y la lactancia.



El porcentaje a aplicar sobre la Retribución Básica Conjunta (RBA y CRF) 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 (RBA y CRF) 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 Valoración 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 Valoración PDP.

El tiempo de permanencia en la Empresa para la aplicación de esta escala se computará desde la fecha de efectos de este sistema, esto es, el 01.01.96, entrada en vigor del X Convenio Colectivo de Ertisa, con las particularidades previstas en el mismo.

#### **Artículo 84. Participación en resultados de la empresa (“PRE”)**

En función de la evolución económica de la Empresa, los Trabajadores podrán percibir anualmente ingresos adicionales por este concepto según los criterios establecidos más adelante, y relativos al REBE obtenido en CEPESA QUÍMICA en relación al presupuestado en la Empresa.

Se establecen 2 sistemas de aplicación, cuya elección por parte del Empleado, y para toda su vida laboral, se efectuará antes de los 6 meses siguientes a su alta en la Empresa, y en todo caso 1 mes antes de su liquidación.

Participación en resultados de la Empresa “A”

Se dota un fondo a cada Trabajador del 3,725% de la RBC.



La escala de aplicación para el abono del fondo dotado para Participación en Resultados, es la siguiente:

Si se alcanza un REBE equivalente al

110%, se abona el 100% del fondo

100% del presupuestado	se abona el 90% del fondo
90% "	80% "
80% "	70% "
70% "	25% "
60% "	5% "
50% "	0% "

Si el resultado anual de CEPESA Química fuera de pérdidas, no se abonará este concepto con independencia del REBE que se hubiera obtenido.

Se aplicará de modo proporcional de acuerdo con los resultados de cada ejercicio, produciéndose la liquidación, si procediera, en la nómina del mes de agosto de cada año.

La cantidad a abonar no superará el 100% del fondo dotado.

Participación en resultados de la Empresa "B" Se dota un fondo a cada Trabajador del 5,00% de la RBC. La escala de aplicación para el abono del fondo dotado para Participación en Resultados, es la siguiente:

Porcentaje de REBE alcanzado	Porcentaje de Fondo a abonar
110	100
100	90
90	80
80	70
70	25
60	5
50	0

Si el resultado anual de CEPESA Química fuera de pérdidas, no se abonará este concepto con independencia del REBE que se hubiera obtenido.



Se aplicará de modo proporcional de acuerdo con los resultados de cada ejercicio, considerándose a estos efectos los valores establecidos en la tabla como el valor mínimo del intervalo.

La cantidad a abonar no superará el 100% del fondo dotado.

Una vez calculada la cantidad resultante conforme a estos criterios, deberá descontarse el porcentaje de absentismo del Trabajador con una ausencia al trabajo superior al 4% por todos los motivos, en el año anterior, excepto los Permisos Retribuidos del artículo 40 y descanso por Maternidad, riesgo para el embarazo y la lactancia, para establecer el importe bruto a percibir por este concepto.

Para el abono de este concepto se tendrán en cuenta los resultados del ejercicio económico anterior (en 2.009 los del 2.008), produciéndose la liquidación al mes siguiente de la aprobación de las cuentas por parte de la Dirección de la Compañía.

### **Artículo 85. Otros complementos**

1.-Cuando un Trabajador con régimen de Trabajo a Turnos, incluidos los Equipos de Refuerzo, realice un turno adicional por necesidades de refuerzo del servicio, se le abonarán, además de la retribución correspondiente a la ampliación de jornada, el importe de 9,96 € que compensan la turnicidad diaria.

2.-En el caso de que esta segunda jornada sea en turno de noche, esta cantidad se incrementará en 9,13 € que retribuyen la nocturnidad diaria.

3.-Estos complementos salariales se cobrarán cuando se realice ampliación de jornada distinta a las debidas a ausencia de relevo.

4.-Cuando el Personal en régimen de Jornada Ordinaria realice trabajos desde las 22:00 horas hasta las 6:00 horas del día siguiente, se le abonará la cantidad indicada en el párrafo 2 para compensarle la nocturnidad.

### **Artículo 86. Cuota sindical**

La Empresa descontará de la nómina mensual de los Trabajadores, el importe de







la cuota sindical correspondiente. El Trabajador interesado, remitirá a la Empresa un escrito en el que exprese con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de ahorro, a la que deba ser transferida la correspondiente cantidad. A petición del Delegado Sindical, La Empresa deberá informar sobre la situación mensual de la afiliación en ese

Sindicato. Así mismo comunicará las altas y bajas a los diferentes Delegados de cada Sindicato. Las transferencias de las cuotas de los afiliados se efectuarán puntualmente cada mes.

### **Artículo 87. Incremento y revisión salarial**

1.-Los conceptos económicos recogidos en el texto de este Convenio Colectivo son valores provisionales con-forme a la previsión de IPC acordada, y ello sin perjuicio de que una vez conocidos los valores definitivos del IPC se realicen los ajustes correspondientes según se establece en el punto 3 de este artículo.

2.-En el presente Convenio se pactan los siguientes incrementos salariales:

Año 2009 -% de variación anual del IPC + 0,50%

Año 2010 -% de variación anual del IPC + 0,75%

3.-El 1 de enero de 2010 los conceptos retributivos que se especifican en el articulado del Convenio se incrementarán en el IPC previsto y se revisarán del modo indicado a continuación.

4.-En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE, registrase al 31 de diciembre de cada año, 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 y ayudas sociales que se enumeran a continuación:

-Retribución Básica Conjunta (RBA + CRF). Artículo 74 y ANEXO D





- Valores establecidos para horario irregular. ANEXO D
- Complemento de Turno Rotativo Continuo, A/B y A/B/C. Artículo 77
- Plus de Nochebuena y Nochevieja. Artículo 80
- Valores establecidos para la Disponibilidad. Artículo 17 y 81
- Otros complementos. Artículo 85
- Formación en PASCAL. Artículo 49
- Ayuda para hijos discapacitados. Artículo 59
- Ayuda de Estudios. Artículo 60

4.-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 referidos anteriormente, sin des-cuento respecto a los importes ya percibidos.

## **Capítulo XII. Disposiciones transitorias y finales disposiciones transitorias**

### **Primera.**

Participación en Resultados de la Empresa.-Vencido el plazo de vigencia del Convenio y prorrogado en su contenido normativo, para el abono del concepto salarial regulado en el artículo 84 del Convenio Colectivo, "Participación en Resultados de la Empresa", se tendrán en cuenta los presupuestos y el REBE de cada uno de los productos que se obtienen en la Fábrica de Palos de la Frontera, en sustitución del REBE y Presupuestos de CEPASA QUÍMICA, que es lo previsto en el citado artículo 84 del Convenio.

### **Segunda.**

La referencia que se hace en el número 3 del artículo 87 a "IPC previsto", y en el



número 4 del citado artículo 87 a “utilizada como referencia” se refiere a la previsión de IPC que se aplique en el Convenio Colectivo de CEPESA en cada uno de los años de vigencia del presente Convenio Colectivo (2009 y 2010).

## **Disposiciones finales**

### **Primera.**

La regulación de Jornada establecida en los artículos 9, 10 y 12 del vigente Convenio, se acuerda considerando además lo siguiente:

1. Se podrán remunerar las horas irregulares con permiso en jornada regular si el Trabajador así lo solicita, y siempre que se conozca en el momento de la solicitud que el disfrute de éste, no va a generar, a su vez, ampliaciones de jornada de las reguladas en el artículo 10.

De acordarse se remunerará con 1 hora, percibiendo además un complemento económico equivalente a media hora irregular.

2.-Se constituye una Comisión de Jornada compuesta por 8 personas, 4 por cada representación (Empresa y Comité de Empresa) cuyo objetivo es el de hacer un seguimiento al uso que trimestralmente se venga dando al horario de distribución irregular acordado en el artículo XII del Convenio.

La citada Comisión se reunirá a continuación de las reuniones ordinarias entre la Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa, y a ella, la Jefatura de Personal aportará un análisis pormenorizado respecto del desarrollo habido en el trimestre vencido, con objeto de poder obtener rápidas conclusiones respecto del uso para el que se pactan, y elaborar en su caso, informe de propuestas a considerar por parte de la Dirección de la Compañía.

### **Segunda.**

La Comisión Paritaria del XIV Convenio Colectivo, integrada por tres miembros del Comité de Empresa y tres miembros de la Dirección, como órgano colegiado, está capacitada para ejercer acciones, en el ámbito de sus competencias por decisión mayoritaria de sus miembros, y en cuestiones que afecten a los Trabajadores de CEPESA Química en el Centro de Palos de la Frontera.

Serán funciones de ésta Comisión Paritaria las siguientes:



a) Resolver todas las dudas que surjan, en relación a lo dispuesto en el Convenio Colectivo, y dilucidar cuantas diferencias afecten a la interpretación y aplicación de este pacto.

b) Entender con carácter previo, en el preceptivo trámite de conciliación, de asuntos que afecten a un grupo de Trabajadores. Quedan exceptuados los pactos negociados sin intervención del Comité de Empresa.

Estas funciones serán previas a la intervención de la Jurisdicción Social, aunque no obstruirán el libre ejercicio por las partes, de las acciones previstas en la Ley.

A estos efectos, la persona o parte interesada hará llegar al Secretario del Comité de Empresa la información en la que se exponga el problema en conflicto, argumentación y propuesta de solución. Antes de llevar el problema a la Comisión Paritaria, el Secretario del Comité de Empresa convocará al Comité de Empresa.

La Comisión se reunirá para resolver en un plazo de 3 días hábiles (excluyendo sábados, domingos y festivos),

Ambas representaciones, consecuentemente, convienen en dar cuenta a ésta Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación de este Convenio.

Se pretende que a ésta Comisión Paritaria vayan las discrepancias tan pronto sean conocidas y antes de que por cualquiera de las partes se tomen decisiones, salvo que, unido a la urgencia de los hechos, no exista posibilidad de reunión en tiempo hábil (fin de semana, festivos, etc.).

La Comisión levantará Acta de la resolución con independencia de que exista acuerdo o no, de la que se enviará copia a los interesados.

La Comisión estará constituida:

Por parte de la Empresa:

Francisco Díaz Díaz





Teresa Millán Romero

Jesús Muriel Gómez

Por parte del Comité de Empresa:

Juan Antonio Egea Mata

Alfonso Grande Prieto

Pedro P. Pérez de Ayala Pelayo

Si existiese causa justificada que impidiera a alguno de los componentes de la Comisión reunirse en el plazo fijado, serán sustituidos por otros representantes que hubiesen formado parte de la Comisión Negociadora de este Convenio Colectivo.

### **Tercera.**

Durante la vigencia del Convenio Colectivo, si bien, con carácter obligatorio, es decir, expirando su vigencia el 31.12.2010, el personal adscrito a la denominada Jornada Ordinaria, podrá optar al acceso a la Jubilación parcial en los mismos términos y con las mismas condiciones establecidas para el personal a turnos rotativos en el artículo 57 de este Convenio.

Al personal excluido de Convenio a efectos económicos, es decir, personal de la llamada nómina TD, le será igualmente aplicable esta disposición final tercera, a excepción de la regulación de la garantía económica del 78,4% prevista en el punto 5 del artículo 57, que para este colectivo, estará limitada con un importe máximo del salario regulador, que será el equivalente al doble de la pensión máxima de jubilación fijada anualmente por la Seguridad Social.

### **Cuarta.**

En lo no previsto o regulado en este Convenio, se estará a lo dispuesto en el ordenamiento jurídico vigente en cada momento.



### **Quinta.**

Todos los artículos del presente Convenio, a excepción de lo establecido en la Disposición Transitoria Primera y Disposición Final Tercera, obligan a las partes a cumplirlo mientras no sea sustituido por un nuevo Pacto o Convenio.

### **Sexta.**

La Empresa se compromete a editar el Convenio y entregar un ejemplar a cada Trabajador lo antes posible.

### **Anexo -A Primera: Niveles Salariales y Categorías**

A los efectos que se prevean en este Convenio, las distintas categorías se agrupan en niveles, tal y como se recoge a continuación: Nivel 8: Técnico Nivel 7: Jefe 2ª Administrativo Técnico Medio Técnico de Control Nivel 6: Ayudante Técnico Nivel 5: Técnico Auxiliar Oficial Administrativo

Analista

Delineante Ayudante Inspección

Nivel 4: Administrativo

Almacenero -Recepcionista Téc. Auxiliar Expediciones

Nivel 3: Ayudante Especialista

Ordenanza

Almacenero

Nivel 2: Peón De conformidad con lo dispuesto en el artículo 22.3 del Estatuto de los Trabajadores se establecen las siguientes equivalencias de categorías profesionales:

-Ayudante Especialista con Ordenanza y Almacenero.

-Administrativo con Almacenero-Recepcionista y Técnico Auxiliar Expediciones.

-Técnico Auxiliar con Oficial Administrativo, Analista y Ayudante Inspección.

-Jefe 2ª Administrativo con Técnico Medio y Técnico de Control.

-Técnico con Técnico-Directivo.

### **Segunda: Referencia a modificaciones efectuadas en materia de clasificación**

Puestos de Trabajo (XIII CC)	Categorías XII CC	Categorías XIII CC	Nivel
Analista Investigación	Analista MC	Ayudante Técnico.	6
Contraamaestre de O. Civil	Contraamaestre	Técnico Medio	7
Delineante	Delineante	Delineante	5
Delineante-Proyectista	Delineante MC	Ayudante Técnico.	6
Jefe de Sala Oficina Técnica	Delineante-Proyect.	Técnico Medio	7
Administrativo de Inspección	Oficial 1ª Admtvo.	Oficial Administrativo	5





Puestos de Trabajo (XIII CC)	Categorías XII CC	Categorías XIII CC	Nivel
Inspector	Inspector	Técnico	8
Analista TRC	Analista	Analista	5
Analista TRC (responsable)	Analista MC	Ayudante Técnico.	6
Analista ABC	Analista MC	Analista	5
Analista ABC	Analista	Analista	5
Contramaestre de Laboratorio	Contramaestre	Técnico Medio	7
Administrativo de Contabilidad	Oficial 1º Admto.	Oficial Administrativo	5
Jefe 2º Admto. de Contabilidad	Jefe 2º Admto.	Jefe 2º Administrativo.	8
D.C. Amto. de Contabilidad	Oficial 1º Admto. MC	Ayudante Técnico.	6
Jefe 2º Admto. de Control de Gestión	Jefe 2º Admto.	Ayudante Técnico.	6
Administrativo de Compras	Oficial 1º Admto.	Oficial Administrativo	5
Almacenero-Recop.	Almacenero-Recop.	Almacenero-Recop.	4
Jefe 2º Admto. de Almacén	Jefe 2º Admto.	Técnico	8
Jefe 2º Admto. de Compras	Jefe 2º Admto.	Técnico	8
Oficial Cualificado de Almacén	Oficial 1º Admto. MC	Ayudante Técnico.	6
D.C. Amto. de Compras	Oficial 1º Admto. MC	Jefe 2º Administrativo.	7
Administrativo de Tesorería	Oficial 1º Admto.	Oficial Administrativo	5
Jefe 2º Admto. de Tesorería	Jefe 2º Admto.	Jefe 2º Administrativo.	7
D.C. Amto. de Tesorería	Oficial 1º Admto. MC	Oficial Administrativo	5
Jefe 2º Admto. de Informática	Jefe 2º Admto.	Ayudante Técnico.	6
Secretaría	Oficial 1º Admto.	Oficial Administrativo	5
Administrativo de Personal	Oficial 1º Admto.	Administrativo	5
Jefe 2º Admto. de RR.HH.	Jefe 2º Admto.	Ayudante Técnico.	6
D.C. Amto. de Personal	Oficial 1º Admto. MC	Ayudante Técnico.	6
Ordenanza	Ordenanza	Ordenanza	3
Administrativo de Medioambiente	Oficial 1º Admto.	Oficial Administrativo	5
Administrativo de Planificación	Oficial 1º Admto.	Oficial Administrativo	5
Oficial de Seguridad	Conductor CI	Técnico Auxiliar	5
Polivalente de Seguridad	Polivalente	Ayudante Técnico.	6
Contramaestre de Planta	Contramaestre	Técnico	8
Operador de Planta / A. Final	Operador 1º	Técnico Auxiliar	5
Panelista	Panelista	Técnico de Control.	7
Polivalente - ER (7-8)	Polivalente	Técnico de Control.	7
Polivalente - ER (8-7)	Polivalente	Técnico	8
Contramaestre de A. Final	Contramaestre	Técnico Medio	7
Polivalente A. Final	Polivalente	Técnico Auxiliar	5
Operador de Expediciones	Operador 1º	Técnico Aux. Expediciones	4
Contramaestre de Instrumentación	Contramaestre	Técnico	8
Contramaestre de Mto. Eléctrico	Contramaestre	Técnico	8
Técnico de Instrumentación	Contramaestre	Técnico	8
Contramaestre de Mto. Mecánico	Contramaestre	Técnico	8
Contramaestre Planificación Mto.	Contramaestre	Técnico	8
Contramaestre Control Distribuido	Contramaestre	Técnico	8
D.C. Amto. de Mantenimiento	Oficial 1º Admto. MC	Oficial Administrativo	5
D.C. de Mantenimiento Mecánico	Oficial 1º Oficio MC	Ayudante Técnico.	6
Oficial de Mantenimiento Mecánico	Oficial 1º Oficio	Técnico Auxiliar	5
D.C. de Mto. Eléctrico Turnos	Oficial 1º Oficio MC	Ayudante Técnico.	6
Oficial de Mto. Eléctrico JO	Oficial 1º Oficio	Técnico Auxiliar	5

Puestos de Trabajo (XIII CC)	Categorías XII CC	Categorías XIII CC	Nivel
O.C. de Mto. Instrumentación	Oficial 1º Oficio MC	Ayudante Técnico	6
Administrativo de Logística	Oficial 1º Admto.	Oficial Administrativo	5
Jefe 2º Admto. de Logística	Jefe 2º Admto.	Jefe 2º Administrativo.	7
Oficial Cualificado de Logística	Oficial 1º Admto. MC	Ayudante Técnico.	6

### Tercera: Constitución de Comisión de Clasificación

Se constituye una Comisión Paritaria Empresa - Comité de Empresa compuesta por 5 personas por cada parte, para trabajar en un sistema de clasificación a introducir en el Convenio Colectivo, estableciéndose como fuente transitoria para clasificar nuevos puestos o reajustar los existentes si se produjeran modificaciones esenciales en los mismos que lo justifiquen, el manual de clasificación profesional vigente en cada momento en el Convenio Colectivo de Cepsa, referencia del sistema más arriba desarrollado.





Si en algún caso, como consecuencia del nuevo sistema de clasificación profesional que se pacte, algún Trabajador, ocupara puestos de trabajo clasificados con nivel salarial inferior al que ostentan, se les respetarán los derechos laborales y económicos de su nivel y la Compañía les garantizará una ocupación efectiva hasta que, en el menor tiempo posible, se les asigne a un puesto de trabajo de su nivel salarial y grupo profesional.

En estos cambios de puestos se facilitará siempre la oportuna información y formación profesional no aplicándose la extinción del contrato de trabajo por causas objetivas previstas en los apartados a) y b) del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores.

### **Anexo B**

Este cuadrante de trabajo, que se concreta al final de este ANEXO, afecta al Personal en régimen de trabajo de turnos rotativos, a tenor de lo dispuesto en el artículo 11.2 del presente Convenio Colectivo.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 42 del Convenio Colectivo, 17 días de vacaciones correspondientes a cada trabajador se disfrutarán integradas en los ciclos de descanso que el sistema de turnos prevé (7T 5/4D integrando las vacaciones).

Conforme a ese criterio, en el calendario se han reflejado con la letra V los 17 días de vacaciones integrados dentro de los ciclos de descanso. Se consideran reflejados con la letra V el día de Descanso previo al último ciclo de trabajo de cada mes, y el antepenúltimo del mismo ciclo citado, en los meses pares, excepto diciembre.

#### **DETERMINACIÓN DEL PROGRAMA DE VACACIONES**

- Se podrán programar vacaciones en cualquier época del año.
- En función de la capacidad de actuación de los miembros de los Equipos de Refuerzo (en adelante ER), el número de efectivos para dar vacaciones en el periodo de verano, será de 5 en Fenol I, 4 en Fenol II, 3 en Fenol III y 4 en Aminas, quedando el resto como ER de absentismo. En Almacenamiento Final, Laboratorio, Seguridad y Taller Eléctrico se dedicará una persona por Servicio a estos efectos, usando así mismo el 2º ER en los Servicios donde exista, en tanto no se





produzcan absentismos de larga duración.

- Anualmente, para las plantas de Aminas (ER Mando-Panel) y Fenol III (ER Mando-Panel y Campo), se valorará la actuación del ER y se determinará el número de efectivos para dar vacaciones en el periodo de verano del año siguiente, teniendo en cuenta el objetivo fijado en la negociación del Convenio Colectivo y hacerlo compatible con el menor número posible de jornadas extraordinarias.

- Los ER disfrutarán cada año vacaciones bien en Semana Santa bien en Navidad, alternándose de año en año ambos periodos, de forma que un ER que disfrutó vacaciones en el 2.009 en Navidad, lo disfrutará en el 2.010 en Se-mana Santa. Por ello, en las Plantas o Servicios en los que exista más de un ER, se distribuirán de forma que en un mismo año uno o unos disfruten un periodo y otro u otros disfruten el otro periodo, es decir, en caso de haber 3 ER, 1 ó 2 disfrutarán de la Semana Santa y el resto disfrutarán de la Navidad.

- Además, los ER no sustituirán las noches de los días 24 y 31 de diciembre.

- Adicionalmente a lo anterior, los ER serán los primeros en elegir el periodo de disfrute de vacaciones, es decir, al momento de iniciarse el proceso de elección de periodos de disfrute de vacaciones para el resto del Personal, los ER habrán elegido ya 2 periodos, Semana Santa o semana de Navidad según le otorga el Convenio y el primer periodo de elección.

- En caso de seleccionar el ER un periodo de verano, se limitará a sólo 7 días en uno de los ciclos de la primera letra en elegir vacaciones. Si selecciona un periodo distinto, no tendrá límites en cuanto a número de días.

- Se entiende por verano los meses de junio a septiembre, ambos inclusive, y que un ciclo es un periodo de 7 días laborables.

- A continuación elegirá periodo el resto del Personal según el orden rotativo y las reglas de alternancia que se vienen aplicando:





Orden/año	2.009	2.010	2.011	2.012	2.013	2.014
1º	A	C	E	B	D	A
2º	B	D	A	C	E	B
3º	C	E	B	D	A	C
4º	D	A	C	E	B	D
5º	E	B	D	A	C	E

Orden/año 2.009 2.010 2.011 2.012 2.013 2.014  
1º ACE BDA2º BDA CEB3º CEB  
DAC4º DAC EBD5º EBD ACE

· Una vez programadas las vacaciones de todo el Personal, los ER programarán el resto de sus vacaciones, descansos compensatorios y puentes, salvo que se aplique la excepción que a continuación se recoge.

· Excepcionalmente, la última letra en elegir su periodo de vacaciones podrá distribuir las en 2 periodos (1 y 6 ó 6 y 1 ó 2 y 5 ó 5 y 2 ó 3 y 4 ó 4 y 3). En caso de que algún Empleado opte por esta posibilidad, decidirá primero por un periodo, continuará la rotación de elección de periodos de vacaciones incluyendo a los ER, y con posterioridad decidirá su segundo periodo, es decir, no podrá decidir de una sola vez en una misma rotación los 2 periodos de disfrute, y ello con objeto de facilitarles esta opción pero no perjudicando al resto del Personal en general. Podrá distribuir las en más periodos siempre y cuando no se perjudique tanto a la globalidad del Personal como al ER en particular, las reglas antes citadas.

• Finalmente, la programación de los puentes se realizará en el orden inverso al fijado para la elección de las vacaciones.

· En aquellos departamentos donde exista en el equipo de ER sólo dos miembros (Mando-Panel de Aminas y Fenol III y en el Laboratorio a turnos rotativos), por la dificultad de programación de los días de puente en fin de semana al no poder hacer uso de ellos por hacer compatible el descanso programado de uno y la disponibilidad que se precisa del otro para evitar horas extras, ambos aspectos pactados en Convenio, sin que se convierta en norma generalizada, es decir, sólo para las áreas/servicios anteriormente mencionados, se actuará transitoriamente del siguiente modo: Uno de los dos puentes se programará disponiendo del ER de absentismo, admitiendo, Empresa y Comité, que se puedan ocasionar horas extras. Esto, siempre que no exista absentismo, en cuyo caso se reprogramarán.

· No podrán coincidir en un mismo periodo de vacaciones, descanso compensatorio y/o puente/s todos los ER de Jefe de Turno y Técnico de Control (en caso de 3 cabrían 2, y en caso de 2 cabría 1), ni todos los ER de Campo



asignados.

· Un Jefe de Turno no podrá programar sus vacaciones con el ER de Panel, si el ER de Jefe de Turno está libre, es decir, la sustitución en vacaciones de los puestos de Mando-Panel se hará con el ER asignado al puesto, si éste está disponible. La distribución de las sustituciones en períodos de vacaciones se hará de forma equitativa entre los miembros del ER.

• El cómputo de la jornada efectiva anual se hará con carácter individual.

Una vez obtenido el calendario de todo el Personal, se publicará en el tablón informativo de la Planta o Servicio en cuestión.

(Páginas con cuadrantes 2009 y 2010)

2009	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D									
<b>TURNO A</b>	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	T	N	N	D	D	D	D						
<b>TURNO B</b>	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D						
<b>TURNO C</b>	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N							
<b>TURNO E</b>	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M						
Enero				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31			
Febrero		2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28					1				
Marzo		9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31					1	2	3	4	5	6	7	8	
Abril		13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30							1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Mayo		18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31						1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
Junio		22	23	24	25	26	27	28	29	30						1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	
Julio		27	28	29	30	31						1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
Agosto		31					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
Septiembre			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30					
Octubre		5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31				1	2	3	4		
Noviembre		9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30						1	2	3	4	5	6	7	8	
Diciembre		14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	

2010	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D													
<b>TURNO A</b>	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	T	N	N	D	D	D	D										
<b>TURNO B</b>	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D									
<b>TURNO C</b>	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N											
<b>TURNO E</b>	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M										
Enero		18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31						1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17				
Febrero		22	23	24	25	26	27	28								1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21					
Marzo		29	30	31					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28					
Abril					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30							
Mayo		3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31						1	2				
Junio		7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30						1	2	3	4	5	6	7	8			
Julio		12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31						1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11				
Agosto		16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15					
Septiembre		20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30						1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19					
Octubre		25	26	27	28	29	30	31										1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
Noviembre		29	30						1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28					
Diciembre			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31								

Anexo C. Organización del trabajo en jornada de turno A/B/C



Se establece el ciclo de 7T + 4D + 7T + 3D + 7T + 4D, que se repetirá a lo largo de todo el año, siendo:

T: días de trabajo de mañana o tarde, incluidos sábados, domingos y festivos.

D: días de descanso.

La secuencia de trabajo será la siguiente:

MMMMTTTDDDDMMMMTTTDDDDMMMMTTTDDDD

Se podría establecer cualquier otra secuencia alternativa de rotación y ciclo de trabajo, con la aprobación del Jefe de Servicio y el visto bueno del Servicio de Personal.

ANEXO D - TABLA DE RBC XIV Convenio a 01-01-2009 = RBC CEPESA (Valor Provisional IPC del 2% + 0,5)								
RBA								
AÑO	NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3	NIVEL 4	NIVEL 5	NIVEL 6	NIVEL 7	NIVEL 8
AÑO 1	10.711,03	10.711,03	10.711,03	14.749,14	15.089,98	15.430,81	16.923,27	17.120,48
AÑO 2	10.711,03	10.711,03	14.749,14	15.089,98	15.430,81	16.923,27	17.120,48	18.317,16
AÑO 3	13.388,78	18.436,42	18.862,47	19.288,51	21.154,09	21.400,60	22.896,45	26.953,89
AÑO 4	13.388,78	18.436,42	18.862,47	19.288,51	21.154,09	21.400,60	22.896,45	26.953,89
AÑO 5	13.388,78	18.436,42	18.862,47	19.288,51	21.154,09	21.400,60	22.896,45	26.953,89
AÑO 6	13.388,78	18.436,42	18.862,47	19.288,51	21.154,09	21.400,60	22.896,45	26.953,89
CRF								
AÑO 1	4.469,68	5.369,78	5.574,85	1.977,07	3.155,41	3.688,36	4.206,27	5.974,91
AÑO 2	6.367,27	7.379,89	4.793,91	6.624,52	8.468,17	8.168,06	8.851,83	10.097,04
AÑO 3	6.099,89	2.160,44	3.333,89	5.086,06	5.726,62	7.951,02	9.168,84	9.565,33
AÑO 4	6.099,89	2.160,44	3.333,89	5.086,06	5.726,62	7.951,02	9.168,84	9.565,33
AÑO 5	6.099,89	2.160,44	3.333,89	5.086,06	5.726,62	7.951,02	9.168,84	9.565,33
AÑO 6	11.056,80	6.953,71	7.991,75	9.683,59	10.258,21	12.614,02	13.943,79	14.661,60
RBC								
AÑO 1	15.180,71	16.080,81	16.285,88	16.726,21	18.245,39	19.119,18	21.129,54	23.095,39
AÑO 2	17.078,29	18.090,92	19.543,05	21.714,50	23.898,98	25.091,33	25.982,31	28.414,20
AÑO 3	19.488,67	20.596,87	22.196,36	24.374,57	26.880,71	29.351,61	32.065,29	36.519,22
AÑO 4	19.488,67	20.596,87	22.196,36	24.374,57	26.880,71	29.351,61	32.065,29	36.519,22
AÑO 5	19.488,67	20.596,87	22.196,36	24.374,57	26.880,71	29.351,61	32.065,29	36.519,22
AÑO 6	24.445,58	25.390,13	26.854,22	28.972,10	31.412,30	34.014,61	36.840,24	41.615,49



RETRIBUCIÓN DEL HORARIO IRREGULAR (Valor hora) 2009 (0,6498):								
JORNADA NORMAL								
Año	NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3	NIVEL 4	NIVEL 5	NIVEL 6	NIVEL 7	NIVEL 8
1	12,20	12,92	13,15	13,44	14,66	15,36	16,98	18,56
2	13,72	14,54	15,70	17,45	19,20	20,16	20,88	22,83
3	15,66	16,55	17,84	19,59	21,60	23,59	25,77	29,35
4	15,66	16,55	17,84	19,59	21,60	23,59	25,77	29,35
5	15,66	16,55	17,84	19,59	21,60	23,59	25,77	29,35
6	19,64	20,40	21,58	23,28	25,24	27,33	29,60	33,44

  

RETRIBUCIÓN DEL HORARIO IRREGULAR (Valor hora) 2009 (0,6498):								
TURNO ROTATIVO CONTINUO								
Año	NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3	NIVEL 4	NIVEL 5	NIVEL 6	NIVEL 7	NIVEL 8
1	15,40	16,12	16,35	16,64	17,86	18,56	20,18	21,76
2	16,92	17,73	18,90	20,65	22,40	23,36	24,08	26,03
3	18,86	19,75	21,03	22,78	24,80	26,78	28,96	32,54
4	18,86	19,75	21,03	22,78	24,80	26,78	28,96	32,54
5	18,86	19,75	21,03	22,78	24,80	26,78	28,96	32,54
6	22,84	23,60	24,78	26,48	28,44	30,53	32,80	36,64

  

RETRIBUCIÓN DEL HORARIO IRREGULAR (Valor hora) 2009 (0,6498):								
JORNADA TURNO ABC								
Año	NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3	NIVEL 4	NIVEL 5	NIVEL 6	NIVEL 7	NIVEL 8
1	15,01	15,73	15,96	16,25	17,47	18,17	19,79	21,37
2	16,53	17,35	18,51	20,26	22,01	22,97	23,69	25,64
3	18,47	19,36	20,65	22,40	24,41	26,40	28,58	32,16
4	18,47	19,36	20,65	22,40	24,41	26,40	28,58	32,16
5	18,47	19,36	20,65	22,40	24,41	26,40	28,58	32,16
6	22,45	23,21	24,39	26,09	28,05	30,14	32,41	36,25

  

RETRIBUCIÓN DEL HORARIO IRREGULAR (Valor hora) 2009 (0,6498):								
JORNADA TURNO AB								
Año	NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3	NIVEL 4	NIVEL 5	NIVEL 6	NIVEL 7	NIVEL 8
1	14,09	14,81	15,04	15,33	16,55	17,25	18,87	20,45
2	15,61	16,43	17,59	19,34	21,09	22,05	22,77	24,72
3	17,55	18,44	19,73	21,48	23,49	25,48	27,66	31,24
4	17,55	18,44	19,73	21,48	23,49	25,48	27,66	31,24
5	17,55	18,44	19,73	21,48	23,49	25,48	27,66	31,24
6	21,53	22,29	23,47	25,17	27,13	29,22	31,49	35,33

## Anexo E. Criterios para evaluación del plus de desempeño profesional "B"

El porcentaje aplicable al importe base resultante de la fórmula descrita para el abono del Plus de Desempeño Profesional (Importe Base del PDP), será el resultado de la valoración de los factores siguientes, según la ponderación asignada cada año a cada uno de ellos respecto del total de la evaluación y a los criterios de medida y escalas especificados para cada uno de ellos:

### 1. Índice de absentismo

· Definición: Horas no trabajadas por todos los motivos, partido por horas teóricas, referido al año natural.

· Escala de consecución

< 4%	-100 %
De 4'1% a 4'5%	-75%
De 4'6% a 5%	-50%
De 5'1% a 5'5%	-25%
>5'5%	-0%

### 2. Índice de frecuencia

· Definición: Número de accidentes con baja, tanto de Personal propio como de



contrata, multiplicado por 1.000.000 y dividido por número de horas trabajadas, referidos al año natural.

·Escala de consecución

< 12'5	-100 %
De12'5a14'9	-75%
De15a17'9	-50%
De18a23'9	-25%
> 24	-0%

A estos efectos solo se computarán aquellos accidentes que, de su investigación por el Comité nombrado al efecto, se deduzca que se han producido por una acción o condición insegura.

### 3. ÍNDICE DE PRODUCCIÓN

• Definición: Suma de toneladas anuales producidas de Fenol + Acetona + Alfametilestireno + Aminas Equivalentes comparadas con el presupuesto.

• Escala de consecución

Real > Presupuesto -100 %

Real entre 95 % y 99'9% del Presupuesto -80 %

“ “ 90% y 94'9% “ “ -60%“ “

85% y 89'9% “ “ -30%

Real < 85% del Presupuesto -0 %

• Si durante el año, por razones comerciales o algún otro motivo no contemplado a la hora de la realización del presupuesto, se modificaran las necesidades de fabricación, se corregiría el objetivo presupuestado, teniendo en cuenta la correlación entre Fenol y Acetona.

### 4. REBE

- Se aplicarán las tablas recogidas en el artículo 78. El peso de estos cuatro factores, desde el inicio de su vigencia, en el año 2005 y por lo que resta de vigencia del Convenio Colectivo, será el siguiente:

ABSENTISMO 30%

PRODUCCIÓN 25%

BENEFICIOS 35%

I. FRECUENCIA 10%

TOTAL: 100%

Una vez determinada la cantidad resultante conforme a estos criterios, deberá descontarse el porcentaje de absentismo del Trabajador con una ausencia al trabajo en el año anterior superior al 4% por todos los motivos, excepto Permisos Retribuidos y descanso por Maternidad, lactancia y riesgo del embarazo para establecer el importe bruto a percibir por este concepto.

## **Anexo F. Carrera profesional**

### **Operadores de Campo**







Áreas de capacitación			% diferencia
Aminas	Servicios Generales		40
Aminas	Cogeneración		40
S. Generales	Cogeneración		40
Aminas	Servicios Generales	Cogeneración	60
Cumeno 1	AMS		40
Cumeno 1	Oxidación 1		40
Cumeno 1	Fraccionamiento 1		40
Oxidación 1	Fraccionamiento 1		40
Oxidación 1	AMS		40
Cumeno 1	Oxidación 1	AMS	60
Cumeno 1	Fraccionamiento1	AMS	60
Oxidación 1	Fraccionamiento1	AMS	60
Cumeno 2	Oxidación 2		40
Cumeno 2	Fraccionamiento 2		40
Cumeno 2	Oxidación 2	Fraccionamiento 2	60
Oxidación 2	Fraccionamiento 2		40
Oxidación 3	Fraccionamiento3		40
Cumeno 2	Oxidación 3	Fraccionamiento 3	60

Siendo “% diferencia”: porcentaje de la diferencia de retribución básica conjunta entre el nivel 5 y el nivel 6.

Analistas de Laboratorio

Áreas de capacitación y porcentajes de la diferencia de retribución básica conjunta entre el nivel 5 y el nivel 6.

Áreas de capacitación

Aguas 25 % 50%

Medioambiente

Instrumentación

Patroneo