



## **CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA COMPAÑÍA ESPAÑOLA DE PETRÓLEOS DEL ATLÁNTICO, S.A.**

Resolución de 25 de abril de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de la Compañía Española de Petróleos del Atlántico, SA.

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Compañía Española de Petróleos del Atlántico, S.A., (Código de Convenio n.º 90001172011983) que fue suscrito con fecha 29 de febrero de 2012, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por los delegados de personal, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 25 de abril de 2012.-El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

### **CONVENIO COLECTIVO ENTRE «COMPAÑÍA ESPAÑOLA DE PETRÓLEOS ATLÁNTICO, S.A.» Y LOS TRABAJADORES DE LA MISMA PARA LOS AÑOS 2012 A 2014**

#### **1. Disposiciones generales**

1.1 **Ámbito territorial:** El presente Convenio Colectivo se aplicará a los centros de trabajo de la «Compañía Española de Petróleos Atlántico, Sociedad Anónima», situados en el territorio nacional.

1.2 **Ámbito funcional:** Quedan incluidas en este Convenio las relaciones laborales que se han venido regulando por la Ordenanza de Trabajo de Comercio.

1.3 **Ámbito personal:** El presente Convenio afecta a la totalidad de trabajadores

que presten sus servicios en «Compañía Española de Petr6leos Atl6ntico, Sociedad An6nima», con las 6nicas excepciones siguientes:

- a) Las personas cuya relaci6n con la compa1a est6 excluida de la legislaci6n laboral en vigor.
- b) Los trabajadores que ejerzan actividades de alta direcci6n o de alta gesti6n, incluy6ndose entre ellos el Director general y colaboradores inmediatos.
- c) Aquellos cuya relaci6n laboral, previa su libre, voluntaria y expresa aceptaci6n, se rija por contrato individual cuyas condiciones resulten globalmente m6s beneficiosas.

1.4 6mbito temporal: El presente Convenio entrar6 en vigor el 1 de enero de 2012 y tendr6 una duraci6n de tres a1os, por lo que quedar6 resuelto el 31 de diciembre de 2014, a las veinticuatro horas, salvo caso de prorroga en forma legal.

1.5 Vinculaci6n a la totalidad: Todas las condiciones contenidas en el presente Convenio Colectivo se establecen, con car6cter de m6nimos, por lo que los pactos, acuerdos o situaciones actualmente implantadas que impliquen globalmente condiciones m6s beneficiosas subsistir6n para aquellos trabajadores que vengan disfrut6ndolas, siempre que no resultaran compensadas por este Convenio.

1.6 Normas subsidiarias: En lo no previsto en este Convenio se estar6 a lo dispuesto, como derecho supletorio, en el Estatuto de los Trabajadores y en la legislaci6n general que regula las relaciones laborales.

1.7 Denuncia: El Convenio se prorrogar6 t6citamente de a1o en a1o, si en el plazo de un mes anterior a la fecha de su extinci6n no es denunciado, por una de las partes mediante comunicaci6n escrita, de la que la otra parte acusar6 recibo remitiendo copia para su registro a la autoridad laboral.

## 2. Jornada de trabajo, horario y vacaciones

2.1 Jornada anual y horarios de los centros: La jornada ser6 de mil setecientas veintiocho horas de trabajo efectivo en c6mputo anual durante la vigencia del Convenio Colectivo, en todos los centros de trabajo de la empresa.

Los horarios y su aplicaci6n en cada centro ser6n los que figuran en el Anexo 3 de este Convenio.

Cuando por aplicaci6n de estos horarios, resulte menor n6mero de horas que las pactadas en c6mputo anual, la diferencia se realizar6 de cualquiera de las siguientes formas, a propuesta de la empresa o del empleado:

- a. Mediante la prolongaci6n de la jornada diaria al inicio o al final de la misma,



con un mínimo de media hora, o interrumpiendo la misma, con un mínimo de recuperación de una hora, y siempre con la autorización del responsable del departamento o centro.

b. Con cargo a días de vacaciones que excedan del mínimo legalmente establecido.

c. Mediante descuento de haberes, si al 31 de diciembre al empleado le quedaran horas pendientes de recuperación. En este caso el valor de la hora a descontar se obtendrá dividiendo el salario total anual por el número total de horas a realizar cada año.

d. Mediante realización de las mismas en los sábados, previo acuerdo entre el trabajador y el responsable del departamento o centro.

e. Mediante combinación de las formas anteriores.

A efectos de la recuperación de la diferencia de horas en cómputo anual, queda establecido que en ningún caso se abonarán horas extraordinarias sin que antes se hubieran realizado las de recuperación.

El personal dispondrá de veinte minutos dentro de cada jornada continua para desayunar, computándose este tiempo a efectos de jornada efectiva.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, mediarán como mínimo doce horas entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente.

2.2 Licencias para asuntos propios: Cuando la realización de los horarios establecidos dé lugar a desviaciones positivas respecto a la jornada anual pactada, se establecerá a favor del personal un número de horas de licencia retribuida para asuntos propios, igual a la diferencia entre el número de horas resultante del cumplimiento del horario correspondiente a los días laborables establecidos en el calendario del municipio donde se encuentre encuadrado su centro, una vez deducidos los días de vacaciones y las horas previstas para la jornada anual pactada.

De conformidad con lo anterior, durante la vigencia del Convenio, se concederán tres días al año de Licencia retribuida para asuntos propios.

El disfrute de dos días coincidirá con los días 24 y 31 de diciembre, como días de disfrute obligatorio de licencia para asuntos propios.

El día que resta, se podrá disfrutar por cada trabajador en la fecha que acuerde con su superior.





2.3 Vacaciones anuales: Se garantiza a todo el personal veinticinco días laborales de vacaciones, estableciéndose las fechas de disfrute de acuerdo con lo previsto en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

### 3. Clasificación profesional

Los distintos puestos se incluyen en los grupos profesionales que figuran en el anexo 2.

Los puestos de Auxiliares administrativos B del grupo profesional 1 accederán al puesto de Auxiliar Administrativo A del grupo profesional 2, en cuanto cumplan veinticuatro meses de antigüedad en el mismo, de acuerdo con su actuación profesional, teniendo en cuenta para ello que se haya obtenido, al menos, un 85% en la evaluación anual del Plus de Cumplimiento de Objetivos.

### 4. Régimen económico

4.1 Salario base y plus de Convenio: Para cada uno de los niveles salariales existentes, el salario base y el plus Convenio son los que se indican en la tabla de salarios que figuran en el anexo 1.

4.2 Horas extraordinarias: Tienen la consideración de extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de las jornadas ordinarias pactadas en este Convenio Colectivo, siempre que su realización haya sido solicitada previamente por la empresa. La aceptación será voluntaria para el trabajador salvo en los supuestos de realización obligatoria previstos en la legislación vigente.

Se podrá pactar la compensación de las horas extraordinarias con descanso siempre que el disfrute de éste, en su momento, y como consecuencia del mismo, no genere la realización de horas extraordinarias.

Dicho descanso se disfrutará, además, de existir acuerdo previo al respecto entre el trabajador interesado y la empresa.

De acordarse esa compensación, en las condiciones anteriores, cada hora extraordinaria realizada se compensará con una hora y media de descanso.

En lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

4.3 Gratificaciones extraordinarias: La empresa satisfará a los trabajadores, en los meses de abril, junio y noviembre, una gratificación compuesta por los conceptos salario base y plus convenio, en sus valores mensuales respectivos. La gratificación abonada en abril tiene un periodo de devengo de 1 de enero a 31 de diciembre; la de junio se devenga del 1 de enero a 30 de junio (primer semestre





del año) y la de noviembre tiene un periodo de devengo de 1 de julio a 31 de diciembre (segundo semestre del año).

4.4 Participación en beneficios: Con este concepto, la empresa satisfará una mensualidad compuesta por los valores mensuales respectivos de los conceptos salario base y plus convenio. Este abono se realizará en el mes de febrero en proporción al tiempo trabajado en el año anterior.

4.5 Concepto extrasalarial: Plus transporte. En concepto de plus de transporte se abonará a los trabajadores la cantidad mensual que figura en la tabla contenida en el anexo 1 al presente Convenio.

Habiéndose calculado el importe de este plus en función de los días que, en cumplimiento de la jornada establecida, el trabajador se desplace al trabajo, se entenderá que la ausencia en un determinado día al trabajo producirá automáticamente el descuento del importe diario del plus.

4.6 Plus de cumplimiento de objetivos: Con este concepto se establece el abono de un plus calculado anualmente en función del cumplimiento periódico de los objetivos fijados para el conjunto de la empresa, para cada centro de trabajo o departamento y para cada empleado en particular.

El importe de este plus y su procedimiento de cálculo se detallan en el anexo 4 de este Convenio Colectivo.

4.7 Incremento salarial: Los conceptos económicos previstos en el punto 4, Régimen Económico del Convenio Colectivo, experimentarán los siguientes incrementos:

En el año 2012, el incremento será de 0,5%.

En el año 2013, el incremento será de 0,6%.

En el año 2014, el incremento se realizará según los siguientes criterios:

Si el incremento del PIB a precios constantes en 2013 es inferior al 1%, el aumento será del 0,6%.

Si el incremento del PIB a precios constantes en 2013 es superior al 1% e inferior al 2%, el aumento será del 1%.

Si el incremento del PIB a precios constantes en 2013 alcanza o supera el 2%, el aumento será del 1,5%.

4.8 Revisión salarial: Además del incremento salarial fijado en el punto 4.7 anterior, se establecen las siguientes condiciones de garantía de actualización salarial, aplicables al final de cada ejercicio, en los siguientes términos:



En el año 2012 se actualizarán los salarios en el exceso de la tasa de variación anual del IPC general español del mes de diciembre sobre el objetivo de inflación del Banco Central Europeo (2%). Si la tasa de variación anual del IPC general español del mes de diciembre fuera superior a la tasa de variación anual del IPC armonizado de la Zona Euro en el mismo mes, entonces se tomará esta última para calcular el exceso. De producirse este hecho, la cantidad resultante se aplicaría en una vez. Si el precio medio internacional en euros del petróleo Brent en el mes de diciembre es superior en un 10% al precio medio del mes de diciembre anterior, para calcular el exceso citado se tomarán como referencia los indicadores de inflación mencionados excluyendo en ambos los carburantes y combustibles.

En el año 2013, se actualizarán los salarios en los mismos términos que para el año 2012.

En el año 2014, todos los aumentos pactados se incrementarán en el 50% del resultado de aplicar la cláusula de actualización acordada para 2012 y 2013.

## 5. Licencias

5.1 Licencias retribuidas: El trabajador, previo aviso y justificación, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por los motivos y tiempos siguientes:

- Quince días naturales por matrimonio.
- Tres días naturales por nacimiento de hijo.
- Dos días naturales por enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo exista desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

Esta licencia retribuida también será aplicable a las parejas de hecho, en el caso de familiares hasta el 2.º grado de afinidad, quedando excluidos, en estos casos, los familiares hasta el 2.º 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.

- Un día natural por traslado de domicilio habitual.



- Un día natural por boda de hijo o hija, que será el de la boda.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

5.2 Licencias no retribuidas: El empleado podrá solicitar un periodo de licencia no retribuida por un tiempo no inferior a tres meses ni superior a un año, avisando a la Dirección de esta circunstancia con la antelación suficiente para que pueda ser prevista su sustitución.

## 6. Seguridad e higiene en el trabajo

La empresa durante la vigencia del presente Convenio se compromete a una labor encaminada al mantenimiento de todas aquellas normas dirigidas a salvaguardar la salud e integridad física de los trabajadores, potenciando por los medios más convenientes el Comité de Seguridad y Salud Laboral y proporcionando los cursillos necesarios para la formación de las personas en materia de primeros auxilios, seguridad y prevención de incendios.

La Compañía facilitará los equipos necesarios de prevención estableciendo los períodos de cambio para cada artículo.

## 7. Obra social

7.1 Plan de pensiones del sistema de empleo: La «Compañía Española de Petróleos Atlántico, Sociedad Anónima» (Atlántico), ha constituido un plan de pensiones de conformidad con lo dispuesto en la Ley 8/1987, de 8 de junio, de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, en la modalidad de sistema de empleo, y que tiene por finalidad definir el derecho de los empleados de Atlántico, a cuyo favor se ha constituido, a percibir prestaciones -rentas o capitales- por jubilación, viudedad, orfandad e invalidez.

Las prestaciones del plan son autónomas e independientes de las del sistema de la Seguridad Social y tienen el carácter de mejoras voluntarias de las mismas.

El Plan de Pensiones se regirá por lo dispuesto, en cada momento, por un Reglamento, que entre otras cuestiones establece las condiciones de alta y baja de los partícipes y beneficiarios, sus derechos y deberes, el régimen financiero las prestaciones cubiertas por el plan, y las normas de organización y control del mismo.

7.2 Fondo de libre destino social: La empresa aportará, para la cobertura de este fondo, las siguientes cantidades globales durante la vigencia del convenio:



Año 2012:	8.500 €
Año 2013:	9.000 €
Año 2014:	9.500 €

El destino que se le dé a este fondo habrá de perseguir, en todo caso, la consecución de un fin social, que redunde en beneficio de los empleados y/o de sus familiares directos.

La gestión del fondo de libre destino social será encomendada a una Comisión Paritaria Mixta, integrada por Miembros de la Representación de la Empresa y de los Trabajadores.

7.3 Ayuda a los empleados en situación de incapacidad temporal: En los casos de baja de los trabajadores de plantilla derivada de enfermedad común o accidente se garantiza, previa presentación del correspondiente parte de baja, un complemento bruto diario que, unido a la prestación de la Seguridad Social, garantice al trabajador los siguientes porcentajes de su retribución fija:

Tres primeros días: 75 por 100.

Del cuarto al decimoquinto: 80 por 100.

Del decimosexto en adelante y mientras dure la situación de incapacidad temporal: 100 por 100.

Si una vez finalizado el año el empleado hubiese perdido menos de cuarenta horas como consecuencia de enfermedad común o accidente no laboral y consulta médica, se procederá a abonar un complemento bruto que, unido a los ya percibidos más las prestaciones de la Seguridad Social, garantice la percepción del 100 por 100, desde el primer día, de los conceptos fijos.

Igualmente, si finalizado el año, el absentismo del centro, no supera el 4 por 100, se devolverán los importes retenidos de la forma expuesta en el párrafo anterior.

7.4 Maternidad: Durante la baja por maternidad, la trabajadora recibirá un complemento bruto diario que garantice, unido a la prestación que por este motivo perciba de la Seguridad Social, el 100% de su retribución fija.

7.5 Ayuda por comidas: El personal que realice la jornada partida y el resto del personal que para la realización de horas extras o para la recuperación de horas de jornada anual, deba comer en el lugar de trabajo, percibirá vales de comida por importe de 11,88 euros por comida y día.

7.6 Jubilación: Con la intención de dar al presente Convenio Colectivo un carácter





adaptativo a adecuadas políticas de empleo y jubilación, el personal de Atlántico se registrará en este punto según la legislación que en cada momento esté vigente.

## 8. Desplazamientos

Cuando por necesidades del servicio se realicen viajes a lugares distintos en territorio nacional, a los de residencia habitual del trabajador, éste podrá optar por:

- a) Acogerse a las normas de viaje establecidas por la empresa.
- b) Acogerse a las normas que se establecen a continuación.

El importe de la dieta completa por día para manutención y alojamiento será de 53,34 €.

Cuando el viaje comience después de las catorce horas o finalice antes de dicha hora se percibirá el 60 por 100 de la dieta.

Asimismo, cuando el comienzo y el final del viaje se realicen el mismo día se percibirá el 60 por 100 de la dieta.

## 9. Régimen Disciplinario

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

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

### 1. Prescripción de las faltas.

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

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

### 2. Tipos de faltas.

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

## a) Faltas leves:

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un período de sesenta días.
2. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o de domicilio en el plazo de 5 días, desde que se produzca.
3. Retrasarse, por primera vez, en el envío de la baja médica oficial, en caso de enfermedad, o de los sucesivos partes de confirmación de baja, sin justificación.
4. Ausentarse del domicilio, contraviniendo las instrucciones de los facultativos, estando en situación de Incapacidad Temporal.
5. Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
6. La deficiente ejecución de los trabajos encomendados, cuando de ella no se pudiera derivar perjuicio para el servicio, la Empresa o compañeros.
7. La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
8. La falta de aseo y limpieza personal.

## b) Faltas graves:

Se considerarán como tales:

1. La/s falta/s de puntualidad que exceda/n de treinta minutos en un mes, o de cuatro a nueve faltas leves de puntualidad en seis meses. Si estas pudieran provocar perjuicio para la Compañía tendrán la consideración de muy graves.
2. La falta injustificada de un día de asistencia al trabajo.
3. El abandono del trabajo o la ausencia injustificada del lugar de éste sin autorización del mando.
4. Emplear para usos propios artículos, enseres, material o prendas propiedad de la Compañía.
5. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
6. Las discusiones en el trabajo que provocasen notorio escándalo.
7. Los malos tratos de palabra a los mandos, subordinados, compañeros, o terceros, dentro del Centro de Trabajo, cuando no revistan especial gravedad.



8. La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas leves, aunque sean de diferente naturaleza, entendiéndose que ésta existe cuando, con anterioridad al momento de la comisión del hecho a enjuiciar, el trabajador hubiera sufrido dos o más sanciones por faltas leves dentro de un período de tres meses anteriores.

9. Las de indiscreción, negligencia o falta de ética profesional siempre que no se motive reclamación por parte de terceros o impliquen perjuicios irreparables, en cuyo caso se calificarán como faltas muy graves.

10. La suma de tres faltas de aseo o ausencia de uniformidad.

11. No atender a los clientes con la corrección y diligencia debidos.

12. El incumplimiento de las normas y procedimientos operativos, que será muy grave cuando causen graves perjuicios, afecten a la seguridad o sean reiterativos.

c) Faltas muy graves:

Se consideran como tales:

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

2. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada si se produjese tres o más veces en el período de un año.

3. El quebrantamiento o violación de los secretos o la reserva a la que esté obligado el trabajador en lo relativo a la explotación y negocios del empresario o cualquier información referida a la actividad empresarial que conozca en razón de su trabajo.

4. El trabajo para la misma actividad, por cuenta propia o ajena, que implique concurrencia, sin autorización de la Empresa.

5. El abandono del trabajo o la ausencia injustificada del lugar de éste sin autorización del mando, si pudiera implicar perjuicio para la Empresa, o a los trabajadores.

6. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.

7. No atender a los clientes con la corrección y diligencia debidos, de manera que se cause un perjuicio notorio a la imagen de la empresa.





8. La introducción en el recinto de trabajo de armas, bebidas alcohólicas o materias que pudieran ocasionar riesgo o peligro para personas y/o cosas o instalaciones.

9. El incumplimiento de las normas de Seguridad y Salud, contenidas tanto en las disposiciones legales como en la normativa interna de la Empresa, siendo parte integrante de la misma, las prendas de protección individual. Asimismo, las medidas acordadas en la materia por los mandos en cualquier caso de emergencia.

10. El estado de embriaguez o toxicomanía, o cuando se trabaje contraviniendo la normativa preventiva establecida al efecto.

11. La disminución continuada, voluntaria e injustificada del rendimiento en el trabajo.

12. Las ofensas verbales o físicas a los representantes de la Empresa, o a las personas que trabajen en el Centro, o los familiares que conviven con ellos. Se considerarán integrados en esta causa los supuestos de abuso de autoridad.

13. La conducta de acoso de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de la organización y dirección de la empresa, no querida por quien la recibe, creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante, que atente gravemente el respeto a la intimidad y dignidad del trabajador que la recibe. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de ella.

14. Realizar trabajos particulares durante la jornada.

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

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

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

Expediente a representantes de los trabajadores.

En el supuesto de imputarse a los Representantes de los Trabajadores, en su caso, presunta falta de carácter grave o muy grave que pudiera ser constitutiva de sanción, de acuerdo a lo establecido en el artículo 68 a) del Estatuto de los Trabajadores, se procederá a la apertura de un expediente laboral contradictorio





en el que se dará trámite de audiencia, previa, además de al interesado, a los restantes si los hubiera Delegados de Personal.

Régimen de sanciones.

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

a) Por faltas leves:

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

b) Por faltas graves:

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

c) Por faltas muy graves:

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

10. Garantía de igualdad de oportunidades y de no discriminación entre las personas

La empresa y los representantes de los trabajadores firmantes del convenio manifiestan su firme compromiso con el principio de igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral.

En cumplimiento de este principio, la empresa y los representantes de los trabajadores han suscrito en fecha 18 de enero de 2012 un Conjunto de Medidas para la Igualdad que contempla los objetivos de igualdad a alcanzar, las medidas y áreas de actuación así como un sistema de seguimiento a través de la Comisión Paritaria de Seguimiento.

11. Comisión Mixta de Interpretación de Convenio

Se constituye una Comisión Mixta de Interpretación y Seguimiento del Convenio, integrada por los miembros de cada parte negociadora, y cuyas funciones serán las de resolver las dudas que surjan en relación con lo dispuesto por la legislación en la aplicación de este pacto y que, por tanto, tendrá carácter de Comisión Mixta del mismo.

La convocatoria de las reuniones de esta Comisión requerirá, por parte de la representación que la solicite, el envío a la otra de la solicitud correspondiente,





junto con un orden del día detallando los asuntos a tratar.

En el supuesto previsto en el artículo 85.3.c) del Estatuto de los Trabajadores y en caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, las partes deberán someter la discrepancia a la Comisión Mixta que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, desde que la discrepancia fuera planteada. En el supuesto que no se alcanzara un acuerdo en el seno de la Comisión, las partes someterán la discrepancia al procedimiento de mediación ante la Fundación SIMA, de acuerdo con lo dispuesto en el Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos colectivos (ASEC).

Cláusula derogatoria.

Sin perjuicio de lo dispuesto en la cláusula 1.5 sobre el respeto, a título personal, de las mejoras consolidadas y establecidas al margen de la negociación, salvo oportuna compensación, de conformidad con el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones concordantes, a partir de la entrada en vigor de este Convenio Colectivo quedarán anuladas y, por tanto, sin efecto cualesquiera otras normas, usos y costumbres que se vinieran aplicando en materias contenidas en el mismo, siendo éste, además, de preferente aplicación a disposiciones reglamentarias que pudieran regular dichas materias.

## ANEXO 1

### Tablas Año 2012 y 2013

Tabla salarial Atlántico 2012, con inclusión del Incremento del 0,5% previsto en el apartado 4.7 del Convenio Colectivo

Euros (€)

Grupo profesional	S. Base	Plus Convenio	Plus Tpte.	Gratificaciones Extraordinarias		Total
				Abril/Junio/Nov	Febrero	
1	474,62	392,70	75,78	2.601,94	867,31	14.786,32
2	497,30	690,57	75,78	3.563,63	1.187,88	19.915,34
3	578,36	663,68	75,78	3.726,13	1.242,04	20.782,00
4	663,27	703,25	75,78	4.099,56	1.366,52	22.773,62
5	729,51	772,91	75,78	4.507,26	1.502,42	24.948,02
6	790,86	867,42	75,78	4.974,83	1.658,28	27.441,74
7	895,86	1.063,87	75,78	5.879,18	1.959,73	32.264,93
8	1.071,53	1.280,72	75,78	7.056,76	2.352,25	38.545,34

Tabla salarial Atlántico 2013, con inclusión del Incremento del 0,6% previsto en el apartado 4.7 del Convenio Colectivo

Euros (€)



Grupo profesional	S.Base	Plus Convenio	Plus Tpte.	Gratificaciones Extraordinarias		Total
				Abril/Junio/Nov	Febrero	
1	477,47	395,05	76,23	2.617,55	872,52	14.875,03
2	500,29	694,72	76,23	3.585,01	1.195,00	20.034,83
3	581,83	667,66	76,23	3.748,49	1.249,50	20.906,69
4	667,25	707,47	76,23	4.124,16	1.374,72	22.910,26
5	733,89	777,55	76,23	4.534,30	1.511,43	25.097,71
6	795,60	872,63	76,23	5.004,68	1.668,23	27.606,39
7	901,23	1.070,25	76,23	5.914,46	1.971,49	32.458,52
8	1.077,96	1.288,41	76,23	7.099,10	2.366,37	38.776,61

## ANEXO 2

### Grupos profesionales y Puestos

Grupo Profesional	Puesto
1	Mozo Auxiliar Administrativo B Vendedor B Conductor-abastecedor B
2	Mozo Especialista Auxiliar Administrativo A Vendedor B Especialista Conductor-abastecedor A

Grupo Profesional	Puesto
3	Oficial Segunda Administrativo Oficial Segunda Conductor
4	Oficial Primera Administrativo Vendedor A.
5	Jefe Administrativo Segunda Técnico Comercial B
6	Jefe Administrativo Primera C. Técnico Comercial A
7	Jefe Sucursal B Jefe Administrativo Primera B Técnico
8	Jefe Sucursal A. Jefe Administrativo Primera A

## ANEXO 3

## Jornada y horarios

Los horarios que regirán en los centros de trabajo estarán sujetos a cualquiera de las siguientes modalidades:

Horario A: De 8:00 h. a 17:30 h. (2 horas para efectuar la comida).

Horario B: De 8:30 h. a 17:00 h.(1 hora para efectuar la comida).

Horario C: De 8:30 h. a 17:30 h. (1 hora y 30 minutos para efectuar la comida).

Otros horarios:

1. Podrán establecerse otros que supongan interrupción de la jornada en una hora, con la limitación de que la hora de salida no será posterior a las diecisiete treinta horas.

2. Empresa y trabajador, a título individual, podrá acordar en los casos que consideren conveniente medidas de flexibilización adicional al horario establecido.

Aplicación de horarios:

Todos los horarios tendrán la flexibilidad consistente en la posibilidad de incorporarse hasta treinta minutos después del inicio previsto para la jornada, siempre y cuando este retraso se recupere trabajando idéntico tiempo al de retraso después del término previsto para dicha jornada.

Horario de verano:

Durante los meses de julio y agosto se realizará uno de los dos horarios siguientes:

Horario «A»: De 7:30 h. a 15:00 h.

Horario «B»: De 8:00 h. a 15:30h.

## ANEXO 4

1. Plus de cumplimiento de objetivos

Los trabajadores que en función de las condiciones pactadas en el convenio colectivo 95-96, tengan derecho a este complemento salarial variable, lo percibirán en los siguientes términos:

1.1 Importe: Este plus se configura como un concepto salarial variable en función del cumplimiento de objetivos. Anualmente se abonará por este concepto a cada empleado con derecho al mismo una cantidad que puede alcanzar como máximo un porcentaje de la retribución anual total que figura en el anexo 1, en función de



la fijación de objetivos que realice la empresa, también con carácter anual.

Los porcentajes de retribución variable que se fijan para los años de vigencia del Convenio serán de:

Año 2012:	8%
Año 2013:	8%
Año 2014:	8,5%

1.2 Criterios de fijación de Objetivos: Los objetivos determinantes de la percepción de este plus se fijarán anualmente con arreglo al criterio de su viabilidad o posibilidad, así como el de ser razonablemente alcanzables con los medios disponibles y de suponer mejora sustancial sobre los resultados precedentes.

1.3 Cálculo: El total del importe se distribuirá en las siguientes proporciones por objetivos:

Objetivos de la empresa: 15%.

Objetivos de calidad y seguridad del centro donde se presta servicios: 10%.

Objetivos individuales con la siguiente distribución:

- Asistencia al trabajo: 10%.
- Función desarrollada: 55%.
- Desarrollo profesional: 10%.

1.4 Percepción: Dicha cantidad será percibida en dos veces, mediante un primer pago a cuenta, en el mes de julio de cada año, de un 40 por 100 del importe total estimado, y un segundo pago por el resto del importe obtenido, en el mes de marzo del año siguiente.