

**CONVENIO O ACUERDO: COMPAÑÍA ESPAÑOLA DE PETRÓLEOS SAU
(REFINERÍA LA RÁBIDA) Expediente: 21/01/0001/2012****Fecha: 09/08/2012****Asunto: Resolución de inscripción y publicación****Destinatario:****Código 21001342011992.**

Resolución de 8 de agosto de 2012, de la Delegación Territorial de Huelva de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del X CONVENIO COLECTIVO DE LA COMPAÑÍA ESPAÑOLA DE PETRÓLEOS SAU (REFINERÍA LA RÁBIDA) 2012-2013.

Visto el texto del X CONVENIO COLECTIVO DE LA COMPAÑÍA ESPAÑOLA DE PETRÓLEOS SAU (REFINERÍA LA RÁBIDA) 2012-2013, que fue suscrito con fecha 13 de julio de 2012 entre las representaciones legales de la empresa y de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo; en el Real Decreto 713/2010, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; en el Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía; en el Decreto 3/2012, de 5 de mayo, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías; el Decreto 149/2012, de 5 de junio, de estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo y el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, respectivamente, esta Delegación Territorial, en uso de sus atribuciones, acuerda:

Primero: Ordenar la inscripción del referido convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Delegación Territorial de de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de Huelva, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su depósito.

Tercero: Solicitar la publicación del texto del convenio colectivo mencionado en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva, para conocimiento y cumplimiento por las partes afectadas.

DELEGADO PROVINCIAL, EDUARDO MANUEL MUÑOZ GARCIA

X CONVENIO COLECTIVO

CEPSA REFINERÍA LA RÁBIDA 2012-2013

Capítulo I. Principios generales.

Artículo 1. Objeto y ámbitos territorial y personal.

1.- El presente Convenio Colectivo tiene por objeto regular las relaciones entre Compañía Española de Petróleos, S. A. U. y los trabajadores de la Refinería La Rábida, que estén unidos a dicha Empresa mediante un contrato de trabajo, tanto si es indefinido como si lo es de duración determinada, en cualquiera de las modalidades legalmente posibles y con la excepción del personal de Alta Dirección y Consejeros.

Las referencias del presente Convenio Colectivo al término “trabajador” se entenderán efectuadas indistintamente a la persona, hombre o mujer, salvo en aquéllos casos en los que la propia Ley o el Convenio Colectivo limiten la titularidad del derecho.

2.-El personal incluido en la llamada nómina de Técnicos y Directivos (también llamado en este Centro personal Supervisor), no estará afectado por el Convenio en materia económica. No obstante, aquellos trabajadores miembros de dicha nómina que deseen acogerse a este Convenio a todos los efectos, incluso los económicos, podrán hacerlo mediante solicitud dirigida a la Dirección de la Empresa. Dicha solicitud implicará la aceptación por parte del interesado que su remuneración se ajuste en sus conceptos a la estructura salarial que para el personal de Convenio exista en este Centro de Trabajo, sin que ello suponga ninguna variación en su remuneración por jornada ordinaria en su conjunto y cómputo anual. Igualmente, dicha solicitud significaría la renuncia a todos los derechos y prerrogativas que en cada momento pueda determinar la pertenencia a la Nómina 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 caso contrario, se le aplicará el incremento que le hubiera comunicado la Dirección.

Artículo 2. Ámbito temporal.

1.- Este Convenio Colectivo tendrá efectos desde el día 1 de Enero de 2012 hasta el 31 de Diciembre de 2013, y se prorrogará de año en año, salvo denuncia expresa de cualquiera de las partes con una antelación mínima de un mes sobre la fecha de expiración del mismo, bastando la comunicación escrita dirigida a la otra parte y fehacientemente recibida por ésta. Denunciado el Convenio y hasta tanto se logre un nuevo acuerdo, perderán vigencia sus cláusulas obligacionales, prorrogándose su contenido normativo.

No obstante todo lo anterior, se pacta una vigencia específica para la cláusula 121 ("Jubilación parcial-Contrato de Relevo") del Capítulo X.

Artículo 3. Vinculación a la totalidad.

Todas las estipulaciones contenidas en este Convenio tienen una expresa correlación entre sí, por lo que su interpretación y aplicación solo podrá realizarse de forma global y conjunta y no aisladamente, ya que suponen un todo orgánico e indivisible.

Por ello, si la Autoridad judicial laboral competente modificase, alterase, derogase o no aprobase alguna de las estipulaciones aquí establecidas y este hecho desvirtuara manifiestamente el contenido del presente Convenio a juicio de cualquiera de las partes, quedará sin eficacia la totalidad del mismo, que deberá ser considerado de nuevo por las partes firmantes.

Artículo 4. Compensación y absorción.

Las mejores condiciones devenidas de normas laborales de cualquier rango tanto presentes como futuras, sean de general o particular aplicación, solo tendrán eficacia si consideradas globalmente, en su conjunto y cómputo anual, resultaran superiores a las establecidas en las cláusulas de este Convenio.

Artículo 5. Garantías personales.

Se respetarán a título exclusivamente individual aquellas condiciones superiores y anteriores a las pactadas en el presente Convenio Colectivo, siempre y cuando no hayan sido expresamente reguladas en el texto del mismo.

Artículo 6. Publicación y Protección de Datos.

Una vez en vigor este Convenio Colectivo, tras el cumplimiento de los trámites legalmente establecidos, se editará, entregándose un ejemplar a cada una de las



personas afectadas por el mismo y se publicará de manera permanente en la Intranet del Centro.

Las partes firmantes quedan sometidas, dentro del ejercicio de las competencias encomendadas por la legislación laboral, al cumplimiento de la confidencialidad y a la protección de datos que recojan y traten, de conformidad con lo reflejado en la Ley Orgánica 15/1999 de protección de datos de carácter personal y demás normativa específica en la materia

Artículo 7. Organización.

1.- La organización del trabajo, basada en la jerarquía, y dentro de las normas y orientaciones de la legislación vigente, es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, sin perjuicio de la intervención que en esta materia confiera la legislación a los órganos de representación de los trabajadores.

2.- En cualquier caso, los progresos técnicos y la mecanización o modernización de los servicios o procedimientos no podrán producir merma ni perjuicio alguno en la situación económica de los trabajadores en general; por el contrario, se procurará que participen en la mejora que de todo ello pueda derivarse.

Artículo 8. Explotación.

1.- La explotación de este Centro de Trabajo se realiza bajo el principio del trabajo continuo, el cual viene caracterizado porque en las fases de los procesos, la entrada y evacuación de productos son constantes. Esta imprescindible continuidad en los procesos y servicios exige que el trabajo no se vea interrumpido en ningún momento y, por lo tanto, en determinadas actividades se impone mantener una continuidad laboral durante las veinticuatro horas de todos y cada uno de los días del año.

2.- Por ello, en caso de tener que solucionar emergencias, la Dirección podrá alterar el horario del personal, ajustándolo a cualquiera de los que pudieran existir en el Centro, y respetando en todo momento tanto el cómputo anual de jornada como las retribuciones inherentes al régimen horario al que se esté adscrito en cada momento.

Artículo 9. Extensión del trabajo.

1.- El personal desempeñará, básicamente, las funciones propias de su categoría profesional relacionadas con su puesto de trabajo.

2.- No obstante, si dichas funciones no ocupasen plenamente su jornada laboral, estará obligado a realizar los trabajos que se le asigne, que podrá incluir incluso la realización de funciones propias de dos o más grupos profesionales, realizándose la equiparación en virtud de las funciones que resulten prevalentes.





3.- Excepcionalmente, en los casos de siniestro, todo el personal deberá realizar cualquier trabajo que se le encomiende.

4.- Durante las paradas periódicas de las instalaciones, el personal de las que queden temporalmente fuera de servicio, colaborará con el personal de mantenimiento en cuantos trabajos fuese necesario siempre que no supongan menoscabo o vejación.

Capítulo II. Clasificación profesional.

Artículo 10. Clasificación del personal.

Orgánica y jerárquicamente el personal afectado por este Convenio se clasifica en los grupos, subgrupos y categorías profesionales que se especifican en la Artículo 11).

En los Artículos 12) a 16) se definen las distintas categorías, señalándose únicamente las funciones básicas elementales que caracterizan a cada una.

Artículo 11. Grupos, Subgrupos y Categorías.

1.- Grupos profesionales.

- a) Personal superior
- b) Personal técnico
- c) Personal administrativo
- d) Personal operario
- e) Personal subalterno

2.- El personal superior constituye un solo subgrupo con la misma denominación.

3.- El grupo de personal técnico comprende los siguientes subgrupos.

3.1.- Técnicos y Directivos

3.2.- Técnicos medios

3.3.- Mandos intermedios

3.4.- Ayudantes técnicos y Técnicos auxiliares Subgrupos que, a su vez, comprenden las siguientes categorías:



3.1.- Técnicos y Directivos.

3.1.1.- Técnicos y Directivos.

3.2.- Técnicos medios:

3.2.1.- Técnico medio

3.2.2.- Técnico de Control Distribuido

3.3.- Mandos intermedios:

3.3.1.- Contramaestre

3.3.2.- Encargado

3.3.3.- Jefe de equipo

3.3.4.- Jefe de sala de ordenador

3.4.- Ayudantes Técnicos y Técnicos Auxiliares:

3.4.1.- Analista

3.4.2.- Ayudante Técnico

3.4.3.- Delineante

3.4.4.- Programador de informática

3.4.5.- Operador de informática

3.4.6.- Ayudante de inspección

4.- El grupo de personal administrativo comprende los siguientes subgrupos.

4.1.- Jefes administrativos

4.2.- Ayudantes Técnicos y Administrativos Subgrupos que, a su vez, comprenden las siguientes categorías:

4.1.- Jefes administrativos:

4.1.1.- Jefe administrativo de segunda

4.2.- Ayudantes Técnicos y Administrativos:





4.2.1.- Ayudante Técnico

4.2.2.- Oficial administrativo

4.2.3.- Administrativo

5.- El grupo de personal operario comprende los siguientes subgrupos:

5.1.- Cualificados

5.2.- No cualificados

Subgrupos que, a su vez, comprenden las siguientes categorías:

5.1.- Cualificados:

5.1.1.- Oficial de mantenimiento

5.1.2.- Operador

5.2.- No cualificados:

5.2.1.- Ayudante especialista

5.2.2.- Peón ayudante

5.2.3.- Aprendiz

6.- El grupo de personal subalterno comprende los siguientes subgrupos.

6.1.- De almacén

6.2.- De oficina

6.3.- De vigilancia

Subgrupos que, a su vez, comprenden las siguientes categorías:

6.1.- De almacén:

6.1.1.- Recepcionista

6.1.2.- Almacenero

6.2.- De oficina:

6.2.1.- Conserje





6.2.2.- Ordenanza

6.2.3.- Botones

6.3.- De vigilancia:

6.3.1.- Vigilante conductor

6.3.2.- Vigilante polivalente

Artículo 12. Personal superior.

Es aquel que realiza en este Centro de Trabajo las funciones de Dirección, así como el que ostenta la jefatura de cada uno de los diversos Departamentos orgánicos del mismo.

Artículo 13. Personal técnico.

a) Técnico y Directivo:

1.- Es quien con título académico superior o nivel de conocimientos suficientes, a juicio de la Dirección, dirige y coordina cualquiera de las unidades orgánicas de nivel inferior a las del personal superior o desempeña funciones con mando o sin él propias de su titulación o experiencia.

Ostentará, asimismo, esta categoría el personal encuadrado dentro del grupo de personal superior.

Este personal es al que se hace referencia en el nº 2 de la Artículo 1) de este Convenio.

b) Técnicos medios:

1.- Técnico medio:

Es quien poseyendo título académico de grado medio, o nivel de conocimientos suficientes, a juicio de la Dirección, desempeña en la Empresa funciones, con mando o sin él, propias de su titulación o experiencia.

Entre estos técnicos cabe citar a los que desempeñan las funciones de Jefe de Sección de Operaciones, Maestro de Taller, Técnico de Prevención, Delineante Proyectista, Ayudante Técnico Sanitario y Analista-Programador de Informática, pudiendo definirse a estos últimos como aquellos que analizan los procesos a mecanizar, preparan el esquema con el flujo de información y documentan la aplicación de forma que puedan escribirse los programas correspondientes, bien por ellos mismos o bien encargándolos a un programador, e igualmente, retocan los programas en explotación para actualizarlos.





2.- Técnico de Control Distribuido:

Es quien, con título o sin él, bajo las órdenes inmediatas de un técnico medio o superior, y no contando con la presencia de su mando inmediato durante periodos prolongados, ni pudiendo recurrir a él en un corto espacio de tiempo, operan paneles centralizados de control digital de un conjunto de Unidades de Producción.

c) Mandos intermedios:

1.- Contraamaestre:

Es quien, con título o sin él, bajo las órdenes inmediatas de un técnico medio o superior, posee y aplica los conocimientos adquiridos en una especialidad u oficio, siendo el responsable de la disciplina del personal, reposición de piezas, proporcionando los datos sobre producciones y rendimientos si le fuese exigido. Puede tener a sus órdenes, además de los profesionales de oficio, otros mandos intermedios inferiores, técnicos auxiliares y ayudantes administrativos.

2.- Encargado:

Es quien, a las órdenes directas de otros mandos intermedios o técnicos medios o superiores, si éstos existen, reúne condiciones prácticas y de mando para poder dirigir varios grupos de ayudantes especialistas y peones ayudantes.

3.- Jefe de equipo:

Es el operario que asume directamente el control de un grupo de operarios, pudiendo también él realizar las funciones propias del grupo. Percibirá el salario de sustitución entre el nivel en que esté encuadrado el operario en cuestión y el nivel inmediatamente superior.

4.- Jefe de sala de ordenador:

Es el operador de Informática que compagina su trabajo con el de coordinar y dirigir a los restantes operadores y asiste en sus funciones al jefe de operaciones de explotación.

d) Ayudantes Técnicos y Técnicos auxiliares:

Ayudante Técnico:

Ayudante Técnico es quien realizando trabajos de muy alta cualificación y especialización, organiza y hace seguimiento, a nivel operativo, de los trabajos que le han sido encomendados, pudiendo además diagnosticar y establecer las instrucciones de ejecución, así como controlar la calidad de los trabajos.

Entre estos cabe citar a los que realizan planos detallados, especificaciones de

materiales, cálculos complementarios y comprobaciones en campo sobre los equipos e instalaciones, a partir de instrucciones generales recibidas.

Analista:

Entre las funciones a realizar por el personal integrado en este subgrupo están las de tomar determinadas muestras, cuidar del buen estado del material a su cargo y de la homologación del mismo, realizar análisis químicos y físicos y determinaciones de laboratorio, para lo cual no siempre será necesario que se le indiquen las normas y especificaciones, y extender certificados de calidad y boletines de análisis.

Delineante:

Entre las funciones a realizar por el personal adscrito a este subgrupo están las de reproducir, preparar y archivar planos, calcar y rotular, y delineación en general

Programador de Informática:

Es quien, con título o sin él, pero con conocimientos suficientes para ello, se ocupa fundamentalmente de confeccionar los programas concretos para que el ordenador realice, con los datos que se le aporte, los cálculos necesarios para obtener los resultados correctos.

Operador de Informática:

Es quien, con título o sin él, pero con los conocimientos teórico-prácticos necesarios para ello, hace funcionar correctamente el ordenador que se le asigne, así como sus unidades periféricas y demás dispositivos auxiliares.

Ayudante de Inspección:

Entre las funciones a realizar por el personal adscrito a este subgrupo están las de ayudar a los inspectores en la realización de las inspecciones, consistiendo fundamentalmente su trabajo en la realización de ensayos no destructivos en los equipos e instalaciones de este Centro, en la colocación y retirada de testigos de corrosión, en la inspección de equipos durante las pruebas a presión, en la prueba de válvulas de seguridad, en dibujar isométricos de tuberías para informes de inspección, en registrar en los libros de equipo las medidas y resultados obtenidos y en dibujar gráficos de control de corrosión.

Artículo 14. Personal administrativo.

Jefe Administrativo de 2ª:

Es quien, con título o sin él, organiza, coordinan y controlan a nivel técnico y operativo los trabajos de una actividad administrativa y/o de gestión, siendo

autónomo en la aplicación de técnicas y análisis especializados y desarrollando procedimientos de trabajo que aseguren la implantación y ejecución de otras normas y procedimientos superiores.

Podrán también ostentar esta categoría quienes desempeñen funciones de tipo administrativo, que impliquen análisis, desarrollo y aplicación de técnicas especializadas.

Ayudante técnico:

Es quien, con título o sin él, organiza y controla a nivel operativo equipos de trabajo, estableciendo instrucciones de ejecución, controlando la calidad de los trabajos y velando por el cumplimiento de las normas y procedimientos.

Podrán también ostentar esta categoría quienes desempeñen funciones de tipo administrativo y/o gestión que impliquen aplicación, control y seguimiento de normas y procedimientos con emisión de informes de gestión que aporten análisis y soluciones que sirvan de apoyo a niveles superiores.

Oficial administrativo:

Es quien, con título o sin él, realizan trabajos administrativos y/o gestión con plena responsabilidad de ejecución, a partir de procedimientos y normas específicas que aplica con autonomía y criterios propios, siendo controlado por resultados, dado que su trabajo consiste en gran parte en elaborar datos e informaciones que integran niveles superiores de la organización.

Entre estos también se incluyen las Secretarías que para su trabajo apliquen con dominio un idioma extranjero.

Administrativos:

Es quien, con título o sin él, realizan trabajos de tipo administrativos y/o gestión consistentes, normalmente, en labores complementarias de otras funciones principales, en las que se siguen instrucciones y métodos operativos concretos, estableciendo las fases de ejecución y realizando las operaciones auxiliares precisas.

Entre estos cabe citar Secretarías que no precisen utilizar idiomas, Operación de ordenadores para la transcripción y captura de datos previamente confeccionados, Preparar correspondencia, informes y documentación, dictada o escrita, utilizando medios ofimáticos, Clasificación y archivo de documentos y correspondencia.

Artículo 15. Personal operario.

a) Cualificados:



Oficial de Mantenimiento:

Es quien, con conocimientos de las unidades, instalaciones o equipos de talleres y servicios, trabaja en alguno de los oficios propios de mantenimiento, obteniendo y empleando las herramientas, materiales y equipo que se requiera y utilizando el equipo móvil de la Empresa en dichas operaciones. También interpretará planos, especificaciones, diagramas y los manuales aprobados. Cuidará especialmente de la seguridad e higiene, dejando el lugar de trabajo en perfecto estado y obteniendo previamente el permiso pertinente.

Operador:

Es el que inspecciona continuamente las condiciones de funcionamiento de bombas, compresores, turbinas, refrigerantes, torres, recipientes, separadores, etc., de cada Unidad para detectar alteraciones en el proceso y defectos del equipo. Realiza, asimismo, las operaciones programadas que requieren los cambios de producción, paradas y puestas en marcha y el ajuste de condiciones de funcionamiento de estas Unidades. Realiza la toma de muestra de rutina diaria especial para Laboratorio Central y para análisis realizados en la Planta, así como la preparación y ajuste de dosificaciones y aditiva sobre el proceso. Igualmente, cargará los diversos productos en cisternas, vagones y buques.

b) No cualificados:

1.- Ayudante especialista:

Es el que desempeña funciones concretas y determinadas, que no constituyen propiamente un oficio, pero exigen, sin embargo, cierta práctica o especialidad. Entre sus cometidos puede estar el de manejar carretillas, envasar productos y cargar cisternas, siendo esto último también propio de los operarios de la Planta correspondiente.

2.- Peón ayudante:

Es el operario mayor de 18 años, encargado de ejecutar labores para cuya realización se requiere predominantemente la aportación de esfuerzo físico o desempeña funciones subordinadas a las de los ayudantes especialistas, adquiriendo práctica y conocimientos para sustituirlos accidentalmente.

3.- Aprendiz:

Es el trabajador ligado por contrato especial de formación en virtud del cual la Empresa, por sí o por otro, le proporciona una formación profesional.

Artículo 16. Personal subalterno.





a) De Almacén:

1.- Recepcionista:

Es el encargado de recepcionar los materiales a su entrada en el Almacén y cotejar la nota de envío que les acompaña con la orden de compra y las hojas de especificación adjuntas a la misma, proponiendo su devolución si procediese o destinándolos al área de almacenamiento correspondiente si están conforme.

2.- Almacenero:

Es quien, con una formación básica en la enseñanza primaria y conocimientos de materiales o herramientas, realiza, entre otras, las siguientes funciones:

- Despachar materiales que le sean solicitados, confeccionando el correspondiente vale de entrega, y registrando en los libros el movimiento de cada día.
- Colocar las piezas y materiales, siguiendo las normas establecidas, en los lugares destinados al efecto, procediendo al montaje de aquellos elementos que deban ser entregados formando una unidad.
- Colaborar periódicamente en la realización del inventario de todos los materiales que existan en el Almacén.
- Mantener las piezas almacenadas en buen estado de conservación, procediendo a su limpieza o engrase en los casos que sea necesario.

b) De Oficina:

1.- Conserje:

Es el que, al frente de un grupo de subalternos, y con una formación básica y cualidades para la organización y mando, ejecuta las siguientes funciones u otras de similares características.

Mantener debidamente organizados los servicios a su cargo, comprobar, coordinar y supervisar el trabajo del equipo a sus órdenes.

- Vigilar la disciplina, aseo y presencia del personal subordinado y proponer la adquisición de su vestuario.

Supervisar el trabajo del equipo de limpieza.

- Atender las necesidades de las distintas unidades orgánicas de la Empresa en los aspectos que afecten a su cometido, tales como cumplir encargos, etc.





2.- Ordenanza:

Es el subalterno, mayor de 18 años, que realiza las siguientes funciones o similares:

Cumplir los encargos que se le encomienden de los distintos despachos de los edificios o plantas.

Mantener y controlar los accesorios necesarios en los servicios.

- Ejecutar encargos en el exterior, con arreglo a instrucciones específicas.

3.- Botones

Es el subalterno, mayor de 16 años y menor de 18 que, en posesión al menos del título de Graduado Escolar, ejecuta entre otras, alguna de las funciones encomendadas en este subgrupo.

c) De Vigilancia:

1.- Vigilante Polivalente:

Es quien con una formación de enseñanza básica, ejecuta las misiones y funciones específicas del servicio de vigilancia y que son las siguientes:

- Recorrer constantemente las zonas que se determinen, a pie o en vehículo, si se le asignara, observando el cumplimiento de las normas generales de seguridad por parte de todos aquellos que se encuentren o circulen por dichas zonas.

- Controlar todas las anomalías o incidencias que pudiera observar o surgieren durante el servicio, y comunicarlo sin demora a su superior o a los supervisores interesados.

- Controlar y recibir todo tipo de tránsito (personal o de vehículos), que se efectúe por la puerta del recinto industrial a la que esté adscrito, siguiendo las normas establecidas al efecto.

- Acompañar al personal al Pañol y al Almacén, una vez finalizada la jornada ordinaria, comprobando que lo que se saca de allí es lo que figura en el vale y anota en el libro quién ha sacado algo y qué ha sacado, sin que esto suponga obligación de mayores conocimientos que los exigibles por su categoría y especialidad.

- Atender la centralita telefónica y conducir la ambulancia.

2.- Vigilante conductor:

Es el vigilante que, además de las funciones propias del vigilante polivalente, atiende y maneja los vehículos contraincendios, responsabilizándose de su buen funcionamiento.

Artículo 17. Niveles.

A los efectos que se prevean en este Convenio, las distintas categorías se agrupan en niveles, tal y como se recoge a continuación:

Nivel 1	Peón ayudante
	Ordenanza
	Botones
	Aprendiz
Nivel 2	Ayudante especialista
	Conserje
Nivel 3	Vigilante Polivalente
	Almacenero
Nivel 4	Administrativo
Nivel 5	Operador
	Oficial de Mantenimiento
	Oficial Administrativo
	Analista
	Delineante
	Ayudante de Inspección
	Recepcionista
	Operador de Informática
	Encargado
	Conductor
	Vigilante Conductor
	Conductor de equipo pesado
Nivel 6	Contraamaestre
	Jefe de Sala de Ordenador
	Ayudante Técnico
	Programador de informática
Nivel 7	Técnico Medio

	Jefe Admvo. de 2ª
	Técnico de Control Distribuido
Nivel 8	Técnicos y Directivos adscritos a convenio

Artículo 18. Información sobre datos personales.

1.- El departamento de Recursos Humanos, mantendrá permanentemente a disposición de los empleados que puedan estar interesados información conteniendo, además del nombre y dos apellidos, la fecha de nacimiento y la fecha de ingreso en la Empresa y en el Centro de Trabajo, si fueran distintas, la categoría de ese momento y la fecha de adquisición de dicha categoría, con el fin de que cada persona pueda comprobar si dichos datos son los correctos o no y en este caso, formule su reclamación por escrito, debiendo contestar la Dirección de la Empresa en el plazo máximo de quince (15) días, ya que de no hacerlo se entenderá que se acepta la reclamación variándose en ese sentido la información aportada.

2.- Anualmente se enviara un listado actualizado al Comité de Empresa.

Capítulo III. Empleo.

Artículo 19. Contratación.

La Dirección de la Empresa, de acuerdo con sus necesidades, podrá utilizar cuantas modalidades de contratación sean contempladas en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 20. Vacantes y su cobertura.

1.- Se entiende como puesto vacante aquel que se encuentra temporal o definitivamente sin titular por cualquier motivo y que la Dirección, de acuerdo con las facultades que le son propias, decide no amortizarlo sino cubrirlo, en cuyo caso se hará de la siguiente manera:

- Las vacantes temporales podrán cubrirse utilizando alguna de las modalidades de contratación temporal legalmente establecidas (entendiéndose incluidos los contratos de puesta a disposición) o bien destinando provisionalmente al puesto vacante a algún trabajador del Centro que se considere adecuado, en cuyo caso se estará a lo que en el presente Convenio se establece sobre cambio de puesto de trabajo.

A la reincorporación del titular del puesto, el sustituto se reintegrará a su antiguo puesto o el temporal cesará automáticamente.



Si el titular del puesto no se reintegrase en el momento debido, la vacante se convertirá en definitiva y si la Dirección tampoco decide amortizarla, se cubrirá de la manera que más adelante se indica.

- Las vacantes definitivas se cubrirán en el plazo máximo de seis meses, salvo circunstancias excepcionales que lo justifiquen, mediante ascensos o cambios de puesto de trabajo entre el personal de plantilla de este Centro, pero en caso de no poderse utilizar este sistema, se podrán cubrir mediante traslados de personal procedente de otros Centros de la misma Empresa o del Grupo, o bien mediante ingresos de personal externo.

2.- En las pruebas que se realicen para cubrir por ascenso o por ingreso la vacante definitiva, se incluirá al trabajador de plantilla que hubiera cubierto dicha vacante mientras tuvo el carácter de vacante temporal.

Artículo 21. Ingresos.

1.- La Dirección, con sujeción a lo establecido legalmente en materia de empleo, podrá contratar libremente a su personal mediante las pruebas de aptitud que estime conveniente en cada caso en atención a las exigencias del puesto a cubrir, si bien procurará que los ingresos del personal se realicen por las categorías de menor cualificación profesional con el fin de favorecer a la promoción interna de su personal.

2.- Los trabajadores que hubiesen cesado por disminución de su capacidad tendrán derecho, si obtuvieran la plena recuperación funcional, y en tanto permanezcan en situación de Incapacidad Temporal, a la readmisión en su categoría y especialidad profesional, cualquiera que sea la edad que tengan al producirse esta recuperación, salvo que en ese momento tengan ya derecho a pensión de jubilación a través de la Seguridad Social, o que en su momento hubieran causado baja acogiéndose voluntariamente a algún plan de incentivación.

Artículo 22. Periodo de Prueba.

1.- Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba, que en ningún caso podrá exceder de seis meses para los Técnicos y Directivos, de tres meses para los Técnicos Medios y de un mes para los restantes trabajadores.

Este cómputo de tiempo será de aplicación tanto a los contratos ya establecidos o que en un futuro se puedan establecer, como a los concertados en la modalidad de Prácticas y para la Formación y el aprendizaje, denominados como Contratos Formativos en el Estatuto de los Trabajadores.

2.- Durante este período, tanto el trabajador como la Dirección de la Empresa podrán desistir de la prueba sin previo aviso, cesando entre ambos toda relación





laboral y sin que ninguna de las partes tenga derecho por ello a indemnización alguna.

3.- Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados como tiempo de antigüedad del trabajador de la empresa.

4.- La situación de incapacidad laboral de cualquier tipo que afecte al trabajador durante el periodo de prueba no interrumpirá el cómputo del mismo.

5.- No procederá periodo de prueba alguno cuando el trabajador hubiera prestado servicio en este Centro por tiempo igual o superior al del periodo de prueba correspondiente y en el mismo puesto de trabajo para el que ahora se le contrata.

Artículo 23. Ascensos.

1.- En los ascensos a categoría superior y salvo en los casos en que se pase a ocupar una plaza de cargo de libre designación, se distinguirán claramente los siguientes casos:

1º.- Cobertura de una vacante definitiva por ascenso, en cuyo caso se utilizará únicamente el sistema de concurso, dándose opción a todo el personal de este Centro.

2º.- Concesión de la Dirección para premiar los merecimientos de alguna persona, en cuyo caso se ascenderá siempre por libre designación y su coste no se detraerá de la cantidad que para ascensos se haya pactado.

2.- Si en Convenio Colectivo se destinara un montante económico para la realización de ascensos, se utilizarían rotativamente los turnos de libre designación y concurso, al que sólo podrían presentarse los trabajadores que ocupasen la categoría inmediatamente inferior en el subgrupo de que se trate. Si bien la determinación de las plazas la realizaría la Dirección, respetaría la proporcionalidad entre los distintos Departamentos en orden al personal destinado en cada uno de ellos.

3.- Para el cumplimiento de los turnos rotativos a que se hace referencia en el Nº 2, se llevará un cuadrante por cada categoría de las enumeradas en la Artículo 11), en el que se anotará cada ascenso y el sistema empleado para realizarlo.

Si alguna de las partes renunciara en un caso concreto a utilizar el sistema que le corresponda, perderá su opción en este caso concreta, pasando a cubrirse por el turno contrario tanto ese ascenso como el siguiente para así respetar el cuadrante.

Artículo 24. Sistema de concurso.





- 1.- Cuando una plaza concreta deba ser cubierta por este sistema se comunicará a través de los tablones de anuncio, indicándose la categoría de la plaza a cubrir, la categoría de los posibles aspirantes, la composición del Tribunal y la fecha de realización de las pruebas que no podrá ser antes de los quince (15) días naturales posteriores a la publicación.
- 2.- Anualmente se publicarán los programas de materias de las pruebas, los cuales existirán de antemano y con carácter indefinido para cada categoría, con participación y conocimiento del Comité de Empresa el cual participará también en la confección de la normativa de los exámenes.
- 3.- El Tribunal, cuyas misiones son las de determinar las pruebas concretas, juzgar y puntuar dichas pruebas, dar a conocer los resultados provisionales, atender las reclamaciones y dar los resultados definitivos, estará compuesto por un representante de la Dirección, que actuará como Presidente, dos Vocales designados por el Comité de Empresa que habrán de ostentar, como mínimo, igual categoría que la del puesto a cubrir, dos Vocales designados por la Dirección, pertenecientes al Departamento donde se ha producido la vacante y que deben ostentar, también como mínimo, igual categoría que la del puesto a cubrir y un Vocal designado por el Departamento de Recursos Humanos el cual actuará como Secretario con voz pero sin voto.
- 4.- La puntuación de las pruebas se realizará sobre un máximo de 100 puntos y a aquellos aspirantes que sobrepasen la calificación total de 50 puntos, se les añadirá a la calificación total de las pruebas la puntuación que corresponda por su antigüedad, asignando un punto por cada trienio que esté percibiendo en nómina.
- 5.- Las decisiones del Tribunal se adoptarán por mayoría de votos, decidiendo, en caso de empate, el voto del Presidente.
- 6.- Los resultados del concurso se darán a conocer por medio de avisos firmados por el Presidente y el Secretario del Tribunal dentro de los 15 días siguientes a la celebración de las pruebas teórico-prácticas.
- 7.- Las reclamaciones contra el fallo podrán impugnarse en el plazo de 10 días desde la publicación del mismo, dirigiéndose al Presidente del Tribunal, quien reunirá al menos a un Vocal de los designados por el Comité de Empresa y a otro de los designados por la Dirección y decidirán sobre la impugnación, comunicando la decisión al impugnante.
- 8.- Si, por decisión del Tribunal, el concurso se declarase desierto, se convocará de nuevo la plaza en el plazo máximo de tres (3) meses. Si, por el contrario, no se presentase nadie en alguna de las convocatorias, la Dirección procederá a cubrir la vacante por el turno de libre designación, perdiendo su turno el concurso.

Artículo 25. Cargos de libre designación.



Las categorías que implican mando, así como los puestos de Cajero, Secretarías de Directores y Jefes de Departamento y todos los de vigilancia, se consideran como cargos de libre designación y serán cubiertos en todo caso por libre determinación de la Dirección, salvo que ésta decida sacarlos a concurso, en cuyo caso seguirán las normas establecidas en la Artículo anterior.

Artículo 26. Ascensos especiales.

El personal integrado en alguna de las categorías del nivel uno (1), al cumplir cinco (5) años de permanencia en la plantilla de dicha categoría y sin que proceda acumular la antigüedad que haya podido devengar en igual o parecida categoría en cualquier otro Centro de Trabajo, será ascendido automáticamente a la categoría más acorde entre las del nivel dos (2) sin perjuicio de que, en caso de no existir puesto vacante en la categoría que se le otorga o no estar capacitado para desempeñarla, continúe realizando las funciones de la categoría del nivel uno (1).

Artículo 27. Periodo de prueba en ascensos.

1.- En los ascensos efectuados por libre designación no se consolidará la nueva categoría hasta transcurridos tres (3) meses en ella a satisfacción de la Dirección, y si no se superara satisfactoriamente este período de prueba, el ascendido volverá a su categoría de origen, procediéndose a ascender por este turno a otra persona.

2.- No se exigirá periodo de prueba alguno en los ascensos por concurso ni en los de libre designación cuando la categoría de origen y de destino estén dentro de un mismo subgrupo de los que, por definición, realizan el mismo trabajo.

Artículo 28. Cambio de puesto de trabajo.

1.- Para mejor cumplimiento de los fines de la Empresa y óptimo desarrollo de su personal, y suponiendo ello una medida importante para la mejora de la productividad, la Dirección podrá efectuar los cambios que estime convenientes en la asignación de puestos de trabajo, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente, y no tendrá otras limitaciones que las originadas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional, informándose de ello al Comité de Empresa.

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

3.- El cambio de puesto de trabajo podrá tener lugar:

a) Por petición del trabajador.



b) Por mutuo acuerdo entre la Dirección de la Empresa y el trabajador.

c) Por decisión de la Dirección de la Empresa.

Artículo 29. Efectos del cambio de puesto.

1.- En el primero de los casos citados en la Artículo anterior, de accederse a su petición, el trabajador aceptará las condiciones económicas, de trabajo y de categoría inherentes a la nueva situación.

A estos efectos, se entenderá que el cambio de puesto se ha realizado a petición del trabajador cuando dicho cambio se haya debido a la provisión de un ascenso por concurso y el trabajador, lógicamente, se presentó a dicho concurso de forma voluntaria.

2.- Si el cambio de puesto de trabajo se efectúa por mutuo acuerdo entre la Dirección de la empresa y el trabajador, se estará, en cuanto a condiciones económicas, de trabajo y de categoría, a lo establecido por ambas partes.

A estos efectos se considerará que ha habido mutuo acuerdo en el cambio de puesto cuando éste se haya producido por la provisión de un ascenso por libre designación y el ascendido lo haya aceptado libremente.

3.- Si el cambio se realiza por decisión de la Dirección pero se debe a prescripción facultativa de la Seguridad Social, o a causas imputables al trabajador, ajenas a la Dirección de la Empresa, el trabajador percibirá la retribución de su categoría profesional y los restantes conceptos retributivos propios del puesto que pase a ocupar. Fuera de estos supuestos se respetará al trabajador a título de complemento "Ad Personam" la diferencia anual entre la retribución total que venía percibiendo en el puesto de origen y la del puesto que pase a ocupar y dicho complemento "ad personam" podrá írsele absorbiendo en los cuatro (4) años siguientes al momento del cambio de puesto a razón de una cuarta parte de dicho complemento en cada año, o bien se le incluirá como complemento "ad personam" un 46% de dicha diferencia, que en adelante seguirá el mismo tratamiento que el salario principal y no formará parte de los conceptos valorados vía fórmula.

La diferencia se entiende entre la media de lo percibido por el trabajador en su puesto anterior, excluidas horas extraordinarias, horas de jornada irregular, plus de doblaje y plus de llamada, durante los tres (3) últimos meses y la media de lo que va a percibir, con iguales exclusiones, en su nuevo puesto.

Si hay un nuevo cambio hacia un puesto en el que existan unos mayores complementos de puesto, éstos se le abonarán, en lo posible, con el complemento "ad personam" que aún tenga.



4.- El interesado podrá solicitar en el plazo máximo de doce (12) meses desde su llegada al nuevo puesto, un examen especial para decidir su encuadramiento en la categoría que sea capaz de desempeñar.

Si el cambio de puesto decidido por la Dirección de la Empresa tuviese por objeto adscribir al personal mayor de 40 años a puestos de trabajo más apropiados a sus aptitudes personales (si de no proceder así hubiese que prescindir de sus servicios por disminución de su capacidad laboral, no teniendo derecho el trabajador a pensión de Jubilación de la Seguridad Social), se respetarán la dignidad y la categoría profesional del mismo, así como su retribución, cuando ésta no sea mejorada por dicha medida.

Artículo 30. Trabajos de categoría superior.

1.- El personal podrá ser destinado a realizar trabajos de categoría superior a la que ostente, en cuyo caso, por cada día completo que esté en esa situación (el desempeño inferior a un día no dará lugar a ello) y sus partes proporcionales de descanso, (pero nunca en vacaciones), percibirá la diferencia diaria (335 días) de salario de sustitución, siendo éste, la diferencia entre la RBC del nivel de su categoría y la RBC del nivel de la categoría a la que corresponde el trabajo que ocasionalmente esté desempeñando en función de los años de permanencia en la Empresa del trabajador.

2.- Salvo en los casos en que la sustitución se realice por licencias, enfermedad, accidente, vacaciones o cobertura de una vacante temporal, en todos los cuales no se realizará cómputo alguno de tiempo, la realización de trabajos de categoría superior durante más de cuatro (4) meses consecutivos, consolidará en el sustituto las retribuciones de dicha categoría superior e incluso, el ascenso a dicha categoría si supera las pruebas necesarias para ello y que según se ha dicho en la Artículo 24), estarán establecidas de antemano y con carácter indefinido.

Artículo 31. Trabajos de categoría inferior.

Si por razones técnicas u organizativas se destinase a un trabajador a trabajos pertenecientes a categoría profesional inferior a la que esté adscrito, se comunicará la situación a los representantes de los trabajadores, conservará la totalidad de las retribuciones correspondientes a su categoría de origen, y limitando su duración al mínimo imprescindible, no debiendo permanecer en esta situación más de treinta (30) días consecutivos o alternos en el transcurso de un año.

Artículo 32. Traslados.

1.- Entendiendo por traslado el cambio de puesto de trabajo que implique para el trabajador un cambio permanente de residencia, en los traslados que se hagan a



petición del interesado o por mutuo acuerdo entre la Dirección de la Empresa y el trabajador, se estará a lo pactado entre ambos, y en los que deban realizarse por decisión de la Dirección en caso de necesidad del servicio, se estará a lo dispuesto por la legislación vigente en cada momento o bien, a los planes específicos que la Empresa pueda tener también en ese momento, a opción del trasladado.

No será trasladado por decisión de la Empresa el personal que tenga 45 años cumplidos o con una antigüedad superior a diez años en la Empresa.

2.- Cuando opte por acogerse a la legislación vigente en la materia, tendrá derecho además:

a) A percibir dos mensualidades de su salario real.

b) A que se le abonen todos los gastos que el traslado origine.

c) A que se le concedan, como permiso retribuido con la totalidad de la retribución bruta, los días necesarios para efectuar el cambio de residencia.

d) A que se le facilite, por parte de la Empresa, una vivienda de categoría similar a la que viniera ocupando, de acuerdo con las características de la localidad de su nueva residencia, o bien a compensarle con una cantidad mensual no inferior al 10% de la doceava parte de su retribución anual líquida. En cualquier caso, la Dirección de la Empresa procurará que el traslado no ocasione al trabajador perjuicios económicos si las características de la localidad de la nueva residencia fueran diferentes a las de la localidad de origen.

3.- Caso de que se produzca vacante a cubrir de la categoría del trasladado, en su centro de trabajo de origen, tendrá aquel derecho preferente a cubrir esa vacante siempre que cumpla los requerimientos y exigencias de la misma.

En este caso, la Dirección de la Empresa sólo estará obligada, en el traslado de retorno, a lo establecido en los apartados b) y c) del Nº 2 de esta Artículo.

4.- Cuando el cambio de puesto suponga también cambio de centro de trabajo pero no implique traslado de residencia, ni aumento de categoría, ni salarial, y se haga por decisión unilateral de la empresa, se abonará al trabajador el importe de una mensualidad de su salario real neto. A estos efectos no se considerará cambio de puesto de trabajo el simple desplazamiento en comisión de servicio.

Artículo 33. Extinción de la relación laboral.

1.- Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, por escrito, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

a) Personal operario y subalterno	10 días
b) Personal administrativo	15 días
c) Restante personal	30 días

2.- El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación, dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su retribución bruta diaria por cada día de retraso en el aviso.

3.- Habiendo avisado con la antelación establecida en el Nº 1, vendrá obligada la Empresa a liquidar, al finalizar dicho plazo, los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El resto de ellos lo será en el momento habitual de pago.

4.- El incumplimiento de esta obligación imputable a la Empresa llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de su retribución bruta diaria por cada día de retraso en la liquidación.

Capítulo IV. Jornada.

Artículo 34. Jornada de Trabajo.

El presente Convenio Colectivo establece una nueva regulación de la jornada de trabajo, vinculada a las mejoras acordadas en materia de extensión del PCT y de beneficios sociales, concretamente, en las cláusulas 63 e 117.2 del Convenio, respectivamente.

Para esta nueva regulación de la jornada se ha tenido en cuenta que, tal como se establece en el cláusula 8 del Convenio, 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 las cláusulas 36 y 38.

Igualmente, aquellas mismas circunstancias hacen también necesario recoger y regular, dentro de la jornada ordinaria anual, aquellos tiempos de trabajo para la cobertura de 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 la cláusula 41.

Por tanto, la duración máxima de la jornada ordinaria anual de trabajo será de 1.826 horas, acordándose en el presente Convenio Colectivo que se distribuirá en dos partes diferenciadas:

- La primera, que se concreta en la cláusula 35, se distribuirá con carácter regular, de acuerdo con lo establecido en las cláusulas 36 y 38 del vigente Convenio.

- La segunda, que se distribuirá con carácter irregular a lo largo del año, será, como máximo, de 146 horas anuales y que serán sólo exigibles cuando concurran las circunstancias previstas en la cláusula 41 y, por tanto, voluntarias de no concurrir esas circunstancias según se establece en el número 4 de la cláusula 41.

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.

Artículo 35. Jornada de Trabajo Regular.

1. La jornada de trabajo regular será de 1680 horas anuales, distribuyéndose dicho cómputo anual de la manera que se indica para cada uno de los regímenes horarios en las cláusulas 36 y 38, y entendiéndose como término medio para el personal encuadrado en régimen de turno.

2. Cuando las necesidades del servicio lo requieran, y así lo acuerden las partes, se podrá establecer una distribución de las horas diarias de trabajo efectivo superior a las 9 horas y respetando, en este caso, el descanso de 12 horas entre jornadas y el número anual de horas a realizar.

Artículo 36. Distribución regular de la jornada. Calendario para los trabajadores en régimen de jornada ordinaria.

1. La distribución regular de la jornada ordinaria funcionará durante 1852 horas, repartidas de acuerdo con los siguientes criterios:

- Inicio de la jornada a las 8 horas.

- Jornada especial de duración no inferior a 6 horas, sin interrupción, los meses de julio y agosto.

- Jornada especial de duración no inferior a 6 horas y media, sin interrupción, a programar en las fiestas navideñas, Semana Santa, las dos últimas semanas de mayo, los meses de junio y septiembre y todos los viernes de las semanas de jornada normal.



- Jornada normal el resto del año, con interrupción de al menos 35 minutos para efectuar la comida y con la duración que resulte necesaria para cumplir la jornada anual de trabajo regular establecida.

- Además de las fiestas oficiales (nacionales, autonómicas y locales), podrá establecerse, por acuerdo entre ambas partes, el disfrute de algún “puente” o algún día de especial significación.

2. En las fechas en que estén programadas jornadas especiales, el personal se compromete a prolongar su jornada para realizar aquellos servicios o trabajo que la Dirección considere necesarios o incluso se podrá utilizar al personal en turno de disponibilidad para atender trabajos que no tengan carácter de emergencia.

A todo este personal que haya de continuar trabajando tras finalizar el horario diario de esta jornada especial, la Empresa le facilitará la comida, que realizará en 30 minutos, y le abonará según corresponda todo el tiempo transcurrido entre la finalización del horario de la jornada especial y la finalización de la jornada que se realice, reintegrándoles a su domicilio en un medio de transporte facilitado por la Empresa.

3. El calendario para cada uno de los años de vigencia del presente Convenio figurará en anexo al mismo y será expuesto por la Empresa en lugar visible del Centro de Trabajo.

4. Dado que, tal como se ha detallado en los puntos 1 y 2 anteriores, dentro del régimen de jornada ordinaria existen distintos horarios a lo largo del año, a fin de que se produzca el cumplimiento de la jornada anual de trabajo regular pactada, se realizará cada año un cómputo personal de la jornada efectivamente realizada, en función del periodo de disfrute de sus vacaciones.

Así, a 31 de diciembre de cada año, las horas de exceso o defecto resultantes a cada trabajador, respecto de la jornada anual pactada en la cláusula 35, se compensarán en el primer trimestre del siguiente año natural en un caso, disfrutando jornadas completas de descanso compensatorio y el posible resto de horas en permiso retribuido y, en el otro, aplicando el sistema de permisos sin retribución establecido en la Artículo 56 de este Convenio en ambos casos poniéndose de acuerdo con su Jefe respectivo para dar prioridad a las necesidades del servicio.

Artículo 37. Distribución Regular de la Jornada. Flexibilidad del régimen de jornada ordinaria.

1.- El personal de jornada ordinaria podrá incorporarse al trabajo, si éste lo permite y no afecta al normal desarrollo, hasta con 30 minutos de flexibilidad, debiendo, en ese caso, adecuar su salida del trabajo en igual lapso de tiempo, para así cumplir la jornada establecida para ese día en concreto.



2.- La utilización de esta flexibilidad no podrá suponer coste adicional alguno para la Empresa.

Artículo 38. Distribución regular de la jornada. Calendario y horario para el régimen de turnos.

1.- Las horas anuales a que se hace referencia en la Artículo 35), se distribuirán en jornadas de ocho (8) horas cada una, debiendo cumplirse, 210 jornadas en los años de vigencia del Convenio, siempre referido a cómputo medio de las letras.

2.- El esquema normal es el de turno rotativo continuo que cubre las 24 horas de todos los días del año, mediante un turno de mañana que comprende desde las 6'00 hasta las 14'00 horas, un turno de tarde que comprende desde las 14'00 hasta las 22'00 horas y un turno de noche que comprende desde las 22'00 horas de un día hasta las 6'00 horas del día siguiente.

3.- No obstante, existen también otros turnos incompletos por carecer del turno de noche y que se extienden en un caso a todos los días de la semana y en otro sólo de Lunes a Viernes.

El personal que realice estos turnos incompletos deberá cumplir igualmente las horas y jornadas citadas en el número 1 de esta Artículo.

4.- El calendario anual vigente se incorpora como Anexo nº 3 al Convenio Colectivo. Este calendario anual se basa en el agrupamiento del personal en cinco letras (A, B, C, D y E) con un ciclo de trabajo de seis días de trabajo y cuatro de descanso (6T 4D) y con una rotación de dos mañanas, dos tardes y dos noches, Este ciclo de trabajo se repetirá a lo largo de todo el año. El disfrute de los días de vacaciones anuales correspondientes a cada trabajador, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 38 del E.T. y cláusula 51 del Convenio Colectivo, se disfrutarán integradas en los ciclos de descanso que el sistema de turnos prevé (6T 4D integrando las vacaciones).

5.- Estos calendarios se confeccionan sobre la base de 219 jornadas de trabajo por letra por lo que se hace preciso programar el disfrute de 9 jornadas de descanso compensatorio en los años de vigencia del Convenio.

Con objeto de programar el disfrute de los descansos compensatorios, se establece un sistema de carácter rotativo basado en un régimen de incompatibilidades de manera que el disfrute de dichos descansos compensatorios no tenga incidencia en la organización del trabajo en dicha planta, en los términos que se determinen, previa información y consulta del Comité de Empresa.

Artículo 39. Distribución regular de la jornada. Régimen de Turnos.



1.- Como consecuencia del régimen de explotación citado en la Artículo 8) de este Convenio, la Dirección de la Empresa se compromete a mantener al menos a cinco (5) personas por cada puesto de trabajo a turno rotativo continuo y a las personas precisas para los puestos a turno incompleto, teniendo así cubiertas, sin necesidad de doblajes, tanto la total continuidad laboral como las vacaciones de ese personal, tal y como se refleja en los calendarios a que se ha hecho referencia en la Artículo anterior.

Por su parte el trabajador en régimen de turno no podrá abandonar el trabajo sin que haya ocupado su puesto el que debe relevarlo, debiendo la Dirección de la Empresa buscar un relevo tan pronto como conozca la ausencia. Si no fuese posible realizar la sustitución, el empleado vendrá obligado a doblar la jornada completa percibiendo, como es natural, el plus de doblaje que corresponda.

2.- Para evitar en lo posible los doblajes, la Empresa se compromete a mantener un equipo de refuerzo según se describe en el anexo nº 4 de este Convenio.

Además, en ausencias de una cierta duración, que no pudieran ser cubiertas con el personal de plantilla de la Empresa, para evitar los doblajes la Dirección podrá utilizar cuantas modalidades de contratación se prevean en la legislación.

Otra medida tendente a evitar, en lo posible, los doblajes del personal que no desee hacerlos, será la de ofrecer la realización de estos doblajes a la persona o personas del turno saliente que queden libres y conozcan el puesto de trabajo en el que es preciso doblar.

Igualmente, para evitar los doblajes, empresa y trabajadores deberán tener una gran flexibilidad en cuanto a intercambios de personas en los distintos puestos de este Centro.

3.- Las sustituciones, por razones obvias, tenderán a realizarse en los puestos más sencillos, rotando internamente a nuestro personal más experimentado.

4.- Como norma general se prohíbe la realización de tres (3) turnos consecutivos a menos que, por causas de fuerza mayor, totalmente imprevisibles, se hiciese absolutamente imprescindible. La falta de relevo no será considerada como de fuerza mayor a los efectos previstos en este párrafo.

5.- En los casos de cambio obligado de letra de cualquier persona encuadrada en régimen de turno rotativo continuo, se respetará el que dicho cambio no suponga trabajar mayor jornada anual de distribución regular que la pactada, por lo que al final de cada trimestre natural, el interesado que entienda haber trabajado por este motivo un mayor número de jornadas anuales de las pactadas en el Artículo 38), 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 la citada Artículo 38).



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

Artículo 40. Descanso diario.

1.- Entre la finalización de una jornada y el comienzo de la siguiente deberá mediar el período establecido por la legislación vigente.

2.- En consecuencia de lo establecido en el párrafo anterior, el trabajador, cualquiera que fuera su régimen de trabajo, que tenga necesidad de realizar horas irregulares o extraordinarias, 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 irregular o extraordinaria. Si por la naturaleza del trabajo a turno o por necesidad del servicio, a juicio exclusivo de la Dirección, fuese necesario que el trabajador se reintegrase a su puesto de trabajo al comienzo de su jornada, se le abonarán como extraordinarias las horas en que se hubiese disminuido su descanso. A estos efectos, no se considerará comienzo de jornada, el inicio de una llamada en turno de disponibilidad. En ambos casos utilizará los medios de transporte de la Empresa.

3.- Las horas extraordinarias 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.

4.- Desde el regreso de la monoboya, cuando la estancia en ella haya sido de setenta y dos (72) horas o más y la incorporación de nuevo al trabajo, deberá existir un período de veinticuatro (24) horas. Es de aplicación también a este caso lo establecido en los números 2 (último punto y seguido) y 3 de esta Artículo.

Artículo 41. Distribución irregular de la jornada.

El tiempo de trabajo de distribución irregular correspondiente a cada ejercicio ocupará, como máximo 146 horas anuales. Éstas 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. 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, afectación al medio ambiente o graves pérdidas económicas para la Empresa.



2. Las que deben realizarse en el cierre de nómina y balances mensuales o cierre del ejercicio económico anual y en los sistemas informáticos con motivo de fallos sobre lo programado o situaciones anormales.

3. Las que deban realizarse con motivo de puestas en marcha o paradas programadas de las instalaciones, siempre que sean consecuencia de desviaciones respecto a la programación por imprevistos de los que deriven repercusiones económicas para la empresa.

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

La retribución de este horario irregular es la establecida en el Anexo 5.

Artículo 42. Cambio transitorio de régimen de jornada.

1.- Para la resolución de emergencias y previo aviso con tanta antelación como sea posible, el personal que la Dirección designe, deberá someterse al régimen de jornada que se le indique, percibiendo en cada momento los complementos salariales inherentes al régimen desempeñado. Estos cambios de horario, entre los autorizados en el Centro, no se considerarán modificaciones de las condiciones de trabajo.

2.- Al personal que sea cambiado de jornada, se le abonarán según corresponda todas las horas que realice en exceso, sobre la jornada de distribución regular que le correspondería efectuar de acuerdo con el horario y el calendario laboral del régimen de jornada en el que esté encuadrado.

En los cambios de jornada de ordinaria a turno, se abonarán como extraordinarios el primer sábado trabajado, de efectuarse el cambio antes del miércoles de cada semana y el primer sábado y domingo trabajados, si el cambio se realiza a partir del miércoles.

3.- Cuando se envíe a su domicilio a una persona a las 14 horas (dejará su trabajo a las 13,15 y almorzará en Refinería), con el fin de que descanse y se incorpore más tarde a un régimen horario distinto, se le considerará cumplida a dichas 14,00 horas su jornada completa, por lo que se le abonarán como extraordinarias todas las horas que realice en esa tarde o noche.

4.- Si el horario establecido fuera de noche y tras haber cumplido la penúltima de un ciclo semanal ya no tuviera que venir en la última, por haberse terminado el trabajo, se le abonará como normal el último día del ciclo semanal, sin obligación de incorporarse al trabajo, salvo en las horas de jornada normal que excedan del descanso mínimo previsto legalmente desde que finalizó su anterior jornada.





Artículo 43. Márgenes de Tolerancia.

1.- Los relevos del personal a turnos pueden realizarse con un máximo de tolerancia de más o menos 120 minutos siempre que exista acuerdo entre el relevante y el relevado y no se produzcan horas extraordinarias ni gastos de transporte. A estos efectos se entenderá que no existe acuerdo cuando el trabajador que debería ser relevado exija el abono de horas extraordinarias o los gastos de transporte.

2.- Los retrasos en la entrada por la mañana del personal no producirán descuentos, por considerarse Permiso Retribuido, en un margen de 10 horas anuales, pudiendo fraccionarse este total hasta en cinco (5) veces.

3.- Prioritariamente se destinará este margen de tolerancia a la realización de gestiones personales.

Artículo 44. Control de asistencia al trabajo.

1.- El control de asistencia al trabajo se efectuará por medio de relojes de control, quedando únicamente exceptuadas del mismo aquellas personas que por sus condiciones exima expresamente la Empresa.

2.- Asimismo, será obligatorio el registro de las interrupciones de trabajo, tanto en el caso de permisos particulares, cualquiera que sea su duración, como durante el tiempo de descanso para efectuar la comida del mediodía.

3.- La normativa específica para el control de asistencia mediante las tarjetas de uso individual e identificativas del personal viene determinada en las instrucciones facilitadas por la Empresa.

Artículo 45. Descanso para el personal que realice prolongación de jornada.

1.- El personal de jornada ordinaria que tenga que prolongar su jornada, interrumpirá ésta a su finalización y descansará 15 minutos, que le serán abonados como extraordinarios, o irregulares si la prolongación estuviera encuadrada en lo dispuesto en la cláusula 41, y durante los cuales tomará, en el lugar que se le indique, un bocadillo y una bebida refrescante, facilitados por la Empresa.

2.- Cuando este caso se dé durante las jornadas especiales, se estará a lo que ha quedado establecido en el último párrafo del apartado 2 de la Artículo 36).

Artículo 46. Turno de disponibilidad.

1.- Se considera disponibilidad el período de tiempo que un trabajador ha de

permanecer en situación de acudir al trabajo cuando sea requerido, una vez finalizada su jornada normal y antes del comienzo de la jornada normal siguiente, computadas conforme a lo dispuesto en la cláusula 36 del convenio.

2.- El personal en disponibilidad vendrá obligado a acudir al trabajo cuantas veces sea requerido, en el plazo máximo de una (1) hora contada desde el momento en que haya sido avisado.

Este personal podrá optar, para la totalidad de cada semana completa que se encuentre en disponibilidad, por uno de estos dos sistemas:

- Comunicar a la Empresa el lugar exacto donde pueda ser localizado, de tal manera que por los medios de locomoción que la Empresa ponga a su disposición, pueda presentarse en el trabajo en el plazo máximo establecido.

- Utilizar el medio de comunicación facilitado por la Empresa, asumiendo la responsabilidad de recibir el aviso, y pudiendo desplazarse con sus propios medios, que le serán reembolsados.

3.- Por su parte, la Empresa viene obligada a:

- Designar claramente al personal que queda en disponibilidad.

- Facilitar al personal en disponibilidad los medios de comunicación y/o los medios de transporte para acudir al trabajo y regresar a su domicilio, según sea el sistema elegido.

- Abonar los pluses de disponibilidad que corresponda, de acuerdo con lo establecido en la Cláusula 70).

- Abonar el plus de llamada y las horas empleadas en el trabajo en los términos establecidos en la Cláusula 68.4.

- Respetar el descanso entre jornadas establecido en la Artículo 40). A estos efectos, cuando tras haber sido requerido, estando en disponibilidad para acudir al trabajo, la picada de finalización del mismo sea anterior a las 6'00 horas del día, el interesado deberá acudir a su jornada normal después del descanso mínimo legal entre jornadas si se le envía un taxi para ello, o en el autobús que viene a Refinería a las 14'00 horas, si en ese momento ha transcurrido dicho plazo desde la picada de salida de la llamada.

Cuando la picada de entrada para atender una llamada sea posterior a las 6'00 horas de ese día, el interesado permanecerá trabajando hasta las 14'00 horas de ese día salvo que ya hubiera atendido otra llamada en esa misma noche, en cuyo caso, al terminar esta nueva llamada, regresará a su domicilio sin obligación de incorporarse ya a la jornada normal de ese día.



En ambos casos se dará por cumplida la jornada cuando termine la jornada normal del día en cuestión, considerándose como extraordinarias o irregulares, como al resto del personal, las horas que pueda realizar a partir de ese momento.

Evitar, en lo posible, que el personal en disponibilidad permanezca trabajando más de 16 horas continuadas, arbitrando para ello las soluciones que en cada momento los mandos consideren más idóneas como puede ser, en el caso concreto de la disponibilidad del personal operario de Mantenimiento, la de partir la pareja.

Artículo 47. Diferentes disponibilidades.

Cabe distinguir por sus características específicas, las siguientes disponibilidades diferentes:

a) Personal operario de Mantenimiento, susceptible de ser incluido en los turnos semanales de disponibilidad, el cual percibirá anualmente la parte fija establecida en la Artículo 70) que dará derecho a nombrarle disponible durante el año de que se trate en los turnos semanales que al efecto se establecen y que se extienden desde el comienzo de la jornada ordinaria de un Miércoles hasta la misma hora del Miércoles siguiente y que únicamente podrá ser llamado para la resolución de emergencias surgidas fuera de la jornada normal, no utilizándose tampoco este personal para la resolución de trabajos programados salvo que en cualquiera de los dos supuestos citados fallara la persona designada para atender la emergencia, en cuyo caso habría que recurrir al personal en disponibilidad, o que la persona en disponibilidad sea precisamente la necesaria por su conocimientos y características para resolver en concreto esa emergencia, en cuyo caso también se utilizaría a esta persona en disponibilidad, y también con la salvedad en todo ello de lo que al respecto se establece durante la jornada especial.

Para evitar en lo posible la utilización del personal en disponibilidad en las emergencias surgidas dentro de la jornada de trabajo y cuando la persona designada para resolver la emergencia no pueda o no quiera continuarla, sin perjuicio de las responsabilidades en que esta persona incurra, la Empresa intentará, en lo posible, buscar a quien voluntariamente pueda resolver la emergencia, antes de recurrir al personal en disponibilidad.

Si bien en casos excepcionales puede dividirse la pareja, ésta acudirá a la llamada y terminará el trabajo conjuntamente salvo que el motivo de la división sea precisamente el hecho de que uno de los componentes de la pareja esté descansando para relevar al otro ante la perspectiva de una larga duración de la reparación.

Si el Miércoles fuera festivo, el recargo especial correspondiente al día festivo y establecido en la Artículo 70), se abonará íntegramente a la persona que entre en disponibilidad ese día, no abonándose ningún recargo a la persona que finalice su





disponibilidad dicho día.

b) Personal subalterno y no cualificado de Almacén, el cual percibirá anualmente la parte fija establecida en la Artículo 70) y con ello queda obligado tanto a poder ser designado en situación de disponibilidad semanal o diaria, en cuyo caso percibirá las cantidades establecidas para ello en la Artículo 70), como a acudir a la llamada que se le haga si con ocasión de precisarse sus servicios se le fuera a buscar y se le encontrara, aún no habiendo sido designado en situación de disponibilidad semanal ni diaria y equiparándose esta llamada a las demás llamadas al personal en disponibilidad.

c) Personal administrativo del Centro de Expediciones en régimen de turno rotativo especial que no cubre las noches, percibirá anualmente la parte fija del plus de disponibilidad establecido en la Artículo 70), estando con ello obligado a acudir al trabajo cuando, por ausencia de la persona que ha de entrar en turno de mañana en día de los considerados festivos para la jornada ordinaria, sea requerido para ello y a acudir al trabajo siempre que las necesidades del servicio lo requieran, si se le encuentra.

d) Disponibilidad diaria. Para todo el restante personal que no percibe parte fija del plus de disponibilidad ni está incluido en las disponibilidades especiales que se fijan en la Artículo siguiente, ni está encuadrado en el régimen de turno rotativo continuo, se establece la posibilidad de la designación de disponibilidad en días sueltos, considerándose como tal 24 horas consecutivas o su fracción y abonándose por ello las cantidades que se citan en la Artículo 70).

Artículo 48. Disponibilidades especiales.

Los técnicos medios de Mantenimiento y de Inspecciones que en cada caso designe la Dirección, percibirán mensualmente la cantidad que se fija en la Artículo 70), estando obligados con ella a acudir al trabajo siempre que se les requiera por necesidades del servicio que tienen encomendado.

Artículo 49. Entrenamientos contra incendios.

1.- Reconocida la absoluta necesidad de que todo el personal de este Centro conozca y esté suficientemente entrenado en la extinción de un posible incendio, anualmente se programarán los entrenamientos correspondientes, siendo obligatoria la asistencia a los mismos con los Equipos de Protección Individual establecidos por el Servicio de Prevención y en las fechas que oportunamente se determinen e indiquen.

2.- La duración de los ejercicios a realizar anualmente por cada trabajador será de cinco (5) horas y se realizarán de acuerdo con la planificación que, en cada momento, establezca el Servicio de Prevención, previo acuerdo con la Representación de los Trabajadores.



3.- El personal en régimen de turnos realizará estos ejercicios una vez finalizada su jornada del primer turno, facilitándole la Dirección de la Empresa la comida en el Comedor a las 14'00 horas y el transporte por las rutas acostumbradas una vez finalizado el entrenamiento.

La Dirección facilitará igualmente tanto la comida en el comedor, cuando sea necesario, como el transporte de regreso, una vez finalizado el entrenamiento, en el caso de realización de los ejercicios en día y horario diferentes a lo previsto en el párrafo anterior.

4.- El personal en régimen de jornada ordinaria realizará estos ejercicios una vez finalizada su jornada, facilitándole la Dirección de la Empresa el transporte por las rutas acostumbradas, una vez finalizado el entrenamiento.

5.- Por la realización obligatoria del entrenamiento, tras haber terminado la jornada, la Empresa abonará por persona y ejercicio realizado una cantidad que para 2012 se establece en 68,69 euros/brutos.

Artículo 50. Vacaciones y su retribución.

1.- El personal afectado por este Convenio tiene derecho a treinta (30) días naturales al año de vacaciones retribuidas con los conceptos de Retribución Básica Conjunta (Salario Base y Complemento Ad Personam), Plus de Condiciones de Trabajo y Pluses del Turno.

2.- Para el personal de jornada ordinaria y con el fin de dar cumplimiento a la jornada anual de trabajo regular establecida en la cláusula 35), se le computarán, dentro de los treinta (30) días, cuatro (4) Sábados y cuatro (4) Domingos, pero no los restantes no laborables de su calendario que pudieran estar incluidos en el período de disfrute.

3.- Las vacaciones se computan por años naturales y su disfrute será proporcional al tiempo trabajado en ese año, teniendo en cuenta que a estos efectos la fracción de mes trabajado se computa como mes completo.

4.- Al personal con contrato temporal se le facilitará el disfrute de las vacaciones, pero si esto fuera imposible, le serán abonadas en su liquidación final a prorrata proporcional a los días de duración del contrato.

Artículo 51. Determinación del programa de vacaciones.

1.- Con dos meses de antelación, la Dirección dará a conocer a los distintos grupos homogéneos que a efectos de vacaciones existan, las necesidades en dichos grupos, y respetando dichas necesidades, el personal de cada grupo en cuestión fijará, utilizando los criterios que considere oportunos, el programa de vacaciones de ese año, dándoselo a conocer a la Dirección.



Este método sólo será aplicable al personal de jornada ordinaria.

2.- Únicamente en el caso de que llegada la fecha tope que se establezca, el personal no hubiera confeccionado el programa o bien éste no se ajustara a las necesidades indicadas por la Dirección, ésta se verá obligada a establecer dicho programa, dándolo a conocer al personal afectado.

3.- En la programación se respetará el que el primer día de vacaciones coincida en Lunes o el siguiente día laborable si éste fuera festivo en cuanto al personal a jornada ordinaria.

4.- Si las necesidades marcadas por la Dirección permitieran al trabajador fraccionar las vacaciones en dos (2) períodos, ninguno será inferior a siete (7) días naturales y el segundo período deberá comenzar a disfrutarse al siguiente día semanal a aquel en que finalizó el primer período.

Este criterio no será de aplicación para los trabajadores a turnos completos, que disfrutarán sus vacaciones fraccionadas a lo largo del año, dentro de los cuatro días de descanso correspondientes a cada seis días de trabajo del ciclo.

5.- Para atender necesidades urgentes e imprevisibles se podrán conceder uno o varios días de permiso a cuenta de las vacaciones.

6.- Si, tras confeccionarse los programas de vacaciones, por la causa que fuere se produjeran algunos huecos, para la cobertura de los mismos se utilizará el mismo sistema de prioridades que se utilice en ese grupo en cuestión para la determinación del programa de vacaciones.

7.- Cuando por necesidades del trabajo una persona adscrita al régimen de turnos, no pueda disfrutar sus vacaciones con la letra en la que esté encuadrado, disfrutará en su momento tantos días laborables de vacaciones como los que disfrutó su letra.

Artículo 52. Cómputo y pérdida de las vacaciones.

1.- Las vacaciones de cada año deberán comenzar y finalizar su disfrute dentro de ese mismo año natural, salvo mutuo acuerdo entre la Dirección y el interesado, que deberá constar por escrito; en caso contrario, el 31 de Diciembre de cada año (salvo lo establecido en la Artículo 36.4), se pierde el derecho al disfrute de las vacaciones que hubiera pendientes. Si la falta de disfrute se debe a una baja por enfermedad o accidente, se estará a lo dispuesto legalmente en cada momento.

2.- La baja médica acaecida durante el disfrute de las vacaciones no las interrumpirá pero la Empresa hará llegar al interesado el importe económico percibido de la Seguridad Social correspondiente a los días en que se haya estado de baja durante el período de vacaciones, además del complemento que la



empresa tiene establecido para estos casos y que se recoge en la Artículo 105).

3.- Únicamente se interrumpirán las vacaciones durante los días en que el interesado se encuentre hospitalizado por cuenta de la Seguridad Social.

Artículo 53. Resarcimiento de perjuicios.

Cuando por necesidades de la Empresa se modifique a un trabajador el período 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.

Asimismo si una vez iniciado el disfrute de vacaciones, la Empresa, por razones de urgente necesidad, requiriese los servicios de un trabajador y éste en ejercicio de su voluntad de decisión aceptase acudir al trabajo, percibirá una cantidad de 28,74 euros por día de interrupción de las vacaciones, así como los gastos previstos en el párrafo anterior. Esta cantidad se revisará anualmente conforme a lo previsto en la cláusula 76. Igual tratamiento económico se dará en el caso de que el trabajador sea requerido por la Empresa dentro de los cuatro días anteriores al inicio de las vacaciones autorizadas.

Artículo 54. Permisos retribuidos.

El personal afectado por este Convenio, avisando con la antelación posible y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse de su trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

a) Por matrimonio del trabajador, durante quince (15) días naturales.

b) Por nacimiento de hijo del trabajador, durante tres (3) días naturales, si bien se excluirán de este cómputo los Domingos y festivos nacionales, autonómicos y locales del lugar de la inscripción.

Si por causas ajenas al trabajador y a pesar del disfrute de los tres (3) días no hubiera podido inscribir a su hijo ni fuera a poder hacerlo dentro del plazo legal existente para ello, tendrá derecho, además, al tiempo necesario para efectuar dicha inscripción.

c) Por fallecimiento del cónyuge, hijos y padres, tanto consanguíneos como políticos, así como hermanos consanguíneos, durante cuatro (4) días naturales, elevándose el total a cinco (5) si fuera preciso efectuar un desplazamiento fuera de la provincia de Huelva y en un área de influencia de 150 Km. respecto al Centro de Trabajo.



Se concederán los mismos días de permiso en caso de accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario de los familiares antes indicados. En caso de que exista hospitalización, la acreditación del ingreso hospitalario servirá para la justificación de la gravedad de la enfermedad.

Asimismo, y exclusivamente para los casos de hospitalización, se establece que previa solicitud por parte del trabajador y por motivos justificados derivados de la situación del enfermo en el Hospital que impidan su atención, se podrá autorizar el disfrute de este permiso en días alternos, y sin que como consecuencia de este hecho se pierdan más días de trabajo de los que ocasionaría la aplicación de esta licencia en días ininterrumpidos.

Cuando no haya hospitalización o haya intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario, será el Servicio de Salud Laboral quien valorará la gravedad de la misma sirviendo con ello de base para determinar la procedencia del permiso retribuido 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.

Este permiso retribuido será aplicable a las parejas de hecho, y los familiares de las mismas (hijos y padres), quedando excluidos, en estos casos, los familiares del cónyuge que pudiera existir. Se entenderá 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. Esta documentación deberá aportarse a la Unidad de Administración de Personal/Asuntos Económicos.

d) Por fallecimiento de abuelos, tanto consanguíneos como políticos, nietos, hermanos políticos y cuñados, durante dos (2) días naturales, ampliables a dos (2) más si fuera preciso efectuar un desplazamiento fuera de la provincia de Huelva y en un área de influencia de 150 Km. respecto al Centro de Trabajo.

Se concederán los mismos días de permiso en caso de accidente o enfermedad graves de estos mismos familiares, conforme a los criterios reflejados en el punto c) en cuanto a la hospitalización y calificación de gravedad de la enfermedad, así como, en la aplicación del permiso para los familiares de las parejas de hecho.

e) Por fallecimiento de un primo-hermano o un tío carnal, en el tiempo necesario para asistir al entierro.

f) Por exámenes del trabajador y demás pruebas de aptitud que tengan el carácter de definitivos o al menos liberatorios y que sean para obtención de un título oficial, tendrá derecho al turno de trabajo que coincida con la hora del examen y en el caso de que el examinando estuviera en el turno de noche, disfrutará el permiso la noche anterior o la posterior al examen, según éste haya



tenido lugar antes o después de las 14'00 horas, respectivamente.

Si estuviera en régimen de jornada ordinaria, disfrutará la mañana o la tarde, según el horario del examen.

g) Para el cumplimiento de deberes de carácter público inexcusables, entre los que se incluye la obtención o renovación del Documento Nacional de Identidad, durante el tiempo indispensable para su cumplimiento, de precisarse ineludiblemente la utilización de parte de la jornada laboral. Cuando la causa sea abonable, lo será igualmente el transporte.

Si por el cumplimiento del deber público e inexcusable el empleado percibiera alguna indemnización, deberá comunicarlo a la oficina de Administración de Personal/Asuntos Económicos a efectos de dar cumplimiento a lo establecido en la Legislación Vigente.

h) Por traslado de su domicilio habitual, durante un (1) día natural.

i) Por el tiempo necesario para asistir a consulta de médico especialista de la Seguridad Social cuando haya sido expresamente prescrito por el médico de cabecera, facilitando la Empresa el medio de transporte.

j) Por extracción dental, el día de la misma, y por obturación, el tiempo necesario para ella.

Por Bautizo, Primera Comuni3n o Boda de hijos, y nietos consanguíneos, así como por Boda de hermanos, durante el día de la ceremonia. Si el interesado estuviera encuadrado en el turno de noche se concederá como permiso la noche anterior o la posterior al hecho determinante del permiso, según la ceremonia haya tenido lugar antes o después de las 14 horas, respectivamente.

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

Por nacimiento de nieto del trabajador, un (1) día natural.

Artículo 55. C3mputo del permiso.

1.- En todos los casos citados en la Art3culo anterior y con la salvedad hecha en el apartado b) y c), se entienden días naturales consecutivos e ininterrumpidos y comenzarán a contarse en el mismo día en que se haya producido el hecho que dé lugar a la concesión del permiso, salvo en el caso de nacimiento de hijo que podrá comenzar a disfrutarse el día de hospitalización a opción del trabajador y sin que por ello se puedan aumentar los días de permiso.



2.- 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, como 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, 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. Si el hecho que da lugar al permiso se produce una vez cumplida la jornada de trabajo, 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 6'00 horas de la tarde, y si tiene lugar después de dicha hora, el disfrute comenzará al siguiente día natural.

Artículo 56. Permisos sin retribución.

Tendrán esta consideración las ausencias al trabajo solicitadas previamente y debidas a alguna de las causas que a continuación se indican, y con respecto a su duración, se estará en todo caso a los términos de concesión por la Dirección de la Empresa.

a) Los días que sean precisos para atender necesidades descritas en la Artículo 54), relativa a permisos retribuidos en cuando excedan de los días allí citados.

b) La asistencia a consulta médica de la Seguridad Social cuando el médico de cabecera no extienda parte de baja, ni declare expresamente por escrito "enfermo en el día de la fecha".

c) Cualquier otro permiso que la Dirección conceda expresamente a solicitud del interesado.

Artículo 57. Tramitación de los permisos.

1.- Todos los permisos, tanto retribuidos como no retribuidos, deberán ser solicitados previamente por conducto jerárquico, salvo que la causa que origina el permiso se presente repentinamente, en cuyo caso se comunicará por teléfono.

2.- El jefe respectivo deberá informar, en el escrito de solicitud, sobre la posibilidad o no de prescindir del trabajador, teniendo en cuenta que todo permiso no retribuido que ocasione la realización de horas irregulares o extraordinarias debe ser denegado, y lo enviará al Departamento de Recursos Humanos para que decida sobre la concesión o denegación definitiva, así como de si se trata de un permiso retribuido o no.

3.- Con posterioridad al disfrute del permiso, el trabajador vendrá obligado a



presentar a la Unidad de Administración de Personal y Asuntos Económicos, a través de sus jefes respectivos, el correspondiente justificante dentro de las 48 horas siguientes a su reincorporación al trabajo.

4.- En la tramitación se actuará de acuerdo con la normativa interna existente en cada momento y se utilizarán los medios informáticos adecuados.

Artículo 58. Recuperación de permisos sin retribución.

Toda persona que haya disfrutado un permiso sin retribución podrá solicitar de la Dirección de la Empresa, a través de su jefe respectivo, la recuperación de las horas no trabajadas, bien mediante alargamientos de la jornada de trabajo o bien mediante la asistencia en días no laborables en el régimen de jornada de la persona en cuestión, siendo discrecional para la Dirección de la Empresa acceder o no a la petición.

También podrá efectuarse dicha recuperación antes de comenzar la jornada, siempre que se cuente con la autorización previa y expresa del Jefe respectivo, con copia a la Unidad de Administración de Personal/Asuntos Económicos y que la recuperación antes de la jornada sea como mínimo de 45 minutos.

En caso de accederse, se abonará el tiempo empleado en el permiso y las horas de recuperación, por supuesto, no se abonarán como ordinarias, ni irregulares, ni extraordinarias, ni computarán para el límite de éstas.

Artículo 59. Conciliación de la Vida Laboral y Familiar.

1.- Permiso por lactancia.

Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. La duración del permiso se incrementará en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiple. El trabajador, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. El trabajador, 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.

2.- Nacimiento de hijos prematuros.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre



tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante dos horas. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

3.-Reducción de jornada.

Quien por razones de guarda legal tenga 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 regular diaria pactada en convenio, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrán el mismo derecho quien 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 este apartado 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, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en esta cláusula, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada diaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación, precisando la fecha en que iniciará y finalizará la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en esta cláusula, serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

No obstante, en referencia a la concreción horaria de la reducción de la jornada, se deberá tener en cuenta para su determinación, la justificación del horario solicitado y que éste no genere alteraciones significativas para el régimen horario de otros trabajadores que no pudieran ser salvadas a través de medidas razonables de carácter organizativo, debiéndose tener en cuenta a tal efecto, las especiales dificultades de cobertura de los puestos de trabajo a turno

4.- 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, en caso de parto, adopción y acogimiento, en los términos recogidos en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.
- Suspensión de 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

5.- 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 o discapacidad 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 final 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 Grupo Profesional o Nivel Salarial equivalente.

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.

6.- 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 con la finalidad de conseguir una reunificación familiar con su cónyuge o pareja de hecho regulada en la cláusula 54.c) del Capítulo IV del Convenio.

7.- Protección contra la violencia de género.

El trabajador 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 obligado 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 al trabajador afectado 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 el trabajador. Terminado este periodo, el trabajador 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 obligado 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 los trabajadores 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 suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en este Convenio.

Capítulo V. Régimen económico.

Artículo 60. Régimen salarial.

Las retribuciones del personal afectado por este Convenio estarán constituidas por la Retribución Básica Conjunta y los distintos complementos del mismo correspondientes a la jornada de trabajo establecida en el Capítulo IV, así como por los complementos correspondientes al exceso de dicha jornada, de acuerdo con lo que a continuación se establece.

Artículo 61. Retribución Básica Conjunta.

La Retribución Básica Conjunta es el resultado de la suma de los conceptos Salario Base y Complemento Ad Personam, en los términos que se detallan a continuación.

- **Salario Base.**- Estará constituido para cada trabajador por el valor que se indican en la tabla incluida en el Anexo 1 para cada nivel salarial y año de permanencia en la Compañía.

- El Complemento Ad Personam, estará constituido para cada empleado 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 la cláusula 5 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 ad personam” para cada nivel salarial y año de permanencia en la Compañía, conforme figuran en la Tabla Anexo 1.

Se establecen, por lo tanto, para cada nivel salarial asignado conforme a los criterios previstos en la cláusula 17 del Convenio, unos importes diferenciados de salario base e importe mínimo de complemento “ad personam”, para cada uno de los tres primeros años de permanencia en la empresa desde el nivel salarial 1 al 7 y para cada uno de los cuatro primeros años de permanencia en la empresa, para el nivel salarial 8.

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 se computará desde la fecha de ingreso en la Compañía, quedando excluidos los periodos de suspensión de la relación laboral a excepción de la I.T., maternidad, paternidad y 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.

Este concepto salarial podrá ser abonado, a elección de cada trabajador, en metálico o en especie, de conformidad con los criterios establecidos en el Sistema de Retribución Flexible regulado en la cláusula 77 bis de este Capítulo, por lo que todas las referencias al importe de este concepto salarial que se incluyen en el presente Capítulo V, deben entenderse referidas a su importe, alternativamente, en dinero o en especie. En todo caso, será de aplicación como límite para la retribución en especie, el 30% del importe de la retribución en metálico de cada trabajador.



Artículo 62. Complemento “Ad Personam” de Turno.

1.- Estará constituido para el personal adscrito al régimen de turno, por aquella cantidad o cantidades que le vengán determinadas por los acuerdos alcanza dos a título individual y por tanto como respeto a alguna condición más beneficiosa, pudiendo constar de una parte fija y otra variable ligada a la asistencia.

2.- Por tratarse de una condición más beneficiosa, deberá constar siempre en escrito individual de la Empresa al interesado.

3.- En todo caso -independientemente del respeto que la Empresa realiza de conformidad con lo dispuesto en la cláusula 5 a las cantidades superiores que se haya reconocido a título personal por este concepto- se establece en este Convenio un importe mínimo para este “Complemento ad personam” de Turno que se abonará para el personal adscrito al régimen de turno, con los mismos condicionantes reflejados para el Complemento de puesto de trabajo por turnicidad en la cláusula 64, apartados 1, 2, 3, 4, 5 y 7.

El importe mínimo diario del complemento “ad personam” de turno para cada persona, se establece, con efectividad de 1 de Enero de 2012, en 6,38 euros brutos si bien, se establece un importe teórico anual de dicho ad personam mínimo del turno de 2.330,91 euros brutos (valor 01.01.2012), que se abonará en doce mensualidades iguales de 194,24 euros brutos (valor 01.01.2012),

Artículo 63. 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:

Nivel 1 - 283,79.- Euros brutos

Nivel 2 - 189,10.- Euros brutos

2.- Los dos niveles de percepción a que se hace referencia en el apartado anterior, son:

Nivel 1

-Todo el personal de Operaciones.

-Todo el personal de Seguridad.

- Todo el personal de Mantenimiento.

- Todo el personal de Laboratorio.



Nivel 2

- Todo el personal no reseñado específicamente en el nivel 1.

Artículo 64. Complemento de puesto de trabajo por turnicidad.

El personal encuadrado en el régimen de turno, percibirá este complemento con arreglo a la normativa siguiente:

1º Tendrá derecho al mismo el personal que realice su trabajo en régimen de turnos rotativos que cubran las 24 horas del día, de manera consecutiva y se dé la circunstancia exigible de que el trabajador no pueda abandonar su puesto hasta tanto sea relevado.

2º Si los turnos no cubrieran las 24 horas del día, el personal que trabaje en ellos tendrá derecho a percibir el 50% o el 75% del complemento de turnicidad que les correspondería si los turnos cubrieran las 24 horas, según trabajen en turno de mañana y tarde sólo de Lunes a Viernes o todos los días de la semana, respectivamente.

3º Tendrán, asimismo, derecho eventualmente a la percepción de este complemento aquellas personas que, sin trabajar habitualmente en régimen de turnos, realicen una jornada especial que cubra, en dos o más relevos, las 24 horas del día como consecuencia de paradas o reparaciones programadas.

4º El complemento de turnicidad se percibirá en los días efectivamente trabajados, en los de descanso semanal si se ha trabajado durante el ciclo anterior, en las vacaciones anuales reglamentarias, y en los permisos retribuidos pero no se abonará en las ausencias del trabajador por otras causas distintas a las anteriores.

5º Para el personal afectado por las normas primera y segunda de esta Artículo, el complemento de turnicidad entrará en la base para el cálculo del valor de las horas extraordinarias, en el porcentaje establecido en la propia fórmula.

6º El importe diario del complemento de turnicidad para cada persona, se establece con efectividad 1 de Enero de 2012 en Euros brutos 14,34.

Sin perjuicio de lo más arriba establecido, el importe de los pluses de turno teóricos anuales, se abonarán en doce mensualidades iguales de Euros brutos 436,12.- (valor 1-1-2012) con independencia del número de turnos que por su letra se realicen en cada mes, y además se abonarán los realmente efectuados por doblajes y se descontarán las ausencias.

7º Por estar este complemento íntimamente ligado al puesto de trabajo, dejará de percibirse si se destinase al trabajador a otro puesto en el que no se diese la





circunstancia de trabajar en régimen de turnos.

Artículo 65. Complemento de puesto de trabajo por nocturnidad.

1.- El personal que trabaje en turno de noche, entendiéndose por tal el comprendido entre las 22 horas de un día y las 6 horas del día siguiente, tendrá derecho a la percepción de un complemento de nocturnidad cuya cuantía diaria se establece con efectividad 1 de Enero de 2012 en Euros brutos 15,68.

Sin perjuicio de lo más arriba establecido, el importe de los pluses de noche teóricos anuales, se abonarán en doce mensualidades iguales de Euros brutos 95,45.- (valor 1-1-2012) con independencia del número de noches que se realicen por su letra en cada mes, abonándose además las realmente efectuadas por doblajes y se descontarán las ausencias, excepto en los permisos retribuidos.

Aún cuando en las vacaciones reglamentarias no se devenga este Plus, por el sistema que se establece de fraccionarse en doce mensualidades el total anual teórico, también se percibirá la doceava parte en el mes de vacaciones.

2.- Este complemento se percibirá únicamente en aquellas jornadas efectivamente trabajadas en el turno de noche.

3.- Tendrá derecho eventualmente a la percepción de este complemento el personal que, sin trabajar en régimen de turnos, realice una jornada especial de turno que comprenda todas o parte de las horas que dan derecho al mismo.

También se percibirá este complemento, en la fracción que corresponda, cuando se realicen horas extraordinarias, de jornada irregular prevista en la cláusula 41), doblajes o llamadas entre las 22'00 y las 6'00 horas.

Las fracciones de hora dentro del periodo de nocturnidad se computarán como horas completas.

En ningún caso se devengará por cada noche y por este concepto una cantidad superior a una nocturnidad completa.

4.- El complemento de nocturnidad que corresponde al personal a que se hace referencia en el número 1 de esta Artículo, entrará en la base para el cálculo del valor de las horas extraordinarias, en el porcentaje establecido en la propia fórmula.

Por estar este complemento íntimamente ligado al puesto de trabajo, dejará de percibirse si se destinase al trabajador a otro puesto en el que no se diese la circunstancia de trabajar en el período de 22 a 6 horas.

Artículo 66. Gratificación de Nochebuena y Nochevieja.



1.- El personal encuadrado en el régimen de turno y que acuda efectivamente a su trabajo en el turno de noche de los días 24 y/o 31 de Diciembre, tendrá derecho a la percepción de esta gratificación. Igualmente el restante personal que permanezca trabajando la totalidad de dicho turno.

2.- Al 1-1-2012 se establece un valor de Euros brutos 143,14.- para esta gratificación.

3.- El personal que estando o no encuadrado en el régimen de turno, permanezca trabajando y coincida sólo parcialmente con el turno de noche de dichos días, tendrá derecho a la percepción de esta gratificación en la parte correspondiente a las horas trabajadas, más 1/8 en concepto de compensación.

Artículo 67. Plus de doblaje.

1.- El personal encuadrado en régimen de turno percibirá, por cada doblaje que venga obligado a realizar en el supuesto previsto en la cláusula 39.1 del Convenio, un Plus de Doblaje.

2.- El valor del Plus de Doblaje coincidirá en cada momento y para cada persona en particular, con el importe de ocho horas extraordinarias, más la parte variable del Complemento "Ad Personam" de Turno que por acuerdo particular pudiera corresponderle.

3.- Si el doblaje no fuera completo, se abonaría la parte proporcional correspondiente.

4.- Si este personal fuera requerido para acudir a su puesto de trabajo percibirá al menos cuatro horas extraordinarias aun cuando el trabajo efectivo haya sido por tiempo inferior.

Artículo 68. Plus de llamada.

1.- El personal en turno de disponibilidad percibirá, por cada vez que sea requerido para atender su trabajo, un plus de llamada.

2.- El valor del Plus de Llamada coincidirá en cada momento y para cada persona en particular, con el importe de cuatro horas extraordinarias.

Si el valor resultante fuera inferior al que cualquier trabajador en concreto viniere percibiendo al 31 de Diciembre de 1996, incrementado en cada momento en el porcentaje resultante de la aplicación de las Artículos 76) y 77), se le aplicará éste hasta que el de la aplicación de la fórmula de las horas extraordinarias sea superior.

3.- Tendrá derecho también a la percepción de este plus el trabajador que, tras



abandonar el trabajo por finalización de su jornada, fuese requerido para realizar algún servicio o trabajo.

4.- En ambos casos se abonarán también como Plus de Llamada, las horas empleadas que sobrepasen las cuatro primeras, si bien, con el valor hora resultante de aplicar la parte proporcional al valor fijado para cuatro horas en el punto 2 anterior.

5.- Solo se computarán como extraordinarias las horas efectivamente trabajadas.

Artículo 69. Complemento de cantidad y calidad por horas extraordinarias.

1.- Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada pactada en la Artículo 34) de este texto.

2.- 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:

$$VHE = \frac{RBC + (PT + PN + APTM \times Cpt \times C.M.)}{H.A.T.}$$

H.A.T.

VHE = Valor Hora Extraordinaria.

RBC = Retribución Base Conjunta (SB + Ad Personam) (Según tabla del anexo 1)

PT = Plus de Turno

PN = Plus de Nocturnidad

APTM = Ad Personam Turno Mínimo

Cpt = Coeficiente Pluses de Turno = 0,6543

H.A.T. = 1.680

C.M. = Coeficiente multiplicador: 1,23

Si el valor resultante fuera inferior al que cualquier trabajador en concreto viniere percibiendo al 31 de Diciembre de 1996, incrementado en cada momento en el porcentaje resultante de la aplicación de las Artículos 76) y 77), se le aplicará este hasta que el de la fórmula sea superior.



3.- Con el fin de cumplir la legislación vigente sobre trabajo en horas extraordinarias, se establecen los siguientes acuerdos:

3.1. 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.

3.2. El límite legal expuesto en el punto anterior 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.

3.3. 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 expuestas a continuación:

a) Cubrir un puesto de trabajo de turno rotativo que, por razones de seguridad, no debe quedar desocupado.

Si se trata de una ausencia imprevista y durante el primer día de la misma, y se viera la imposibilidad de utilizar personal del equipo de refuerzo, se actuará conforme a lo previsto en la Artículo 39) del presente Convenio.

b) 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, afectación al medio ambiente o graves pérdidas económicas para la Empresa.

c) Las que deban realizarse en el cierre de nómina y balances mensuales, cierre del ejercicio económico anual y en los sistemas informáticos, con motivo de fallos sobre lo programado o situaciones anormales.

3.4.- La realización de horas extraordinarias durante las paradas y puestas en marcha será de aceptación voluntaria por parte del personal, salvo que no sean evitables con organización adecuada del trabajo y no se encuentren voluntarios para realizarlas.

4.- Existirá una Comisión, integrada por tres representantes del personal y otros tres de la Empresa, siendo al menos uno de estos últimos un representante del Departamento de Recursos Humanos.

Se tenderá a que, por lo que afecta tanto a la representación del personal como a la de la Empresa, uno de los miembros de cada representación, al menos, sea del Departamento principalmente afectado.





Esta Comisión tendrá 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 individualizada de las horas extraordinarias realizadas por grupos de trabajo, existiendo en la Jefatura de Administración de Personal/Asuntos Económicos a su disposición las relaciones nominales o partes de trabajo.
- e) Realizar un especial seguimiento de las órdenes de trabajo que afecten a los puntos b) y c) del apartado 3.3 tendentes a corregir las desviaciones que hayan podido apreciarse en la consideración del carácter de urgencia de los trabajos.

Los responsables correspondientes, caso de que el personal que depende de ellos tuviera que realizar horas extraordinarias, remitirán al Director, con copia al jefe de Administración de Personal/Asuntos Económicos, 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 jefe de Administración de Personal/Asuntos Económicos, un parte semanal con expresión del número de horas extraordinarias que haya realizado en dicho período.

5.- Dentro de la tendencia a la eliminación de horas extraordinarias contenidas en diversos Artículos de este texto, se establece la posibilidad de compensar las horas extraordinarias voluntarias y obligatorias realizadas.

Esta compensación, lógicamente, no podrá generar directa o indirectamente la realización de otras horas extraordinarias y se disfrutará, de mutuo acuerdo, en las fechas en que el servicio al que se esté adscrito lo permita.

La compensación se efectuará descansando una hora y media por cada hora trabajada 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.

6.- En lo no previsto en este convenio se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.





Artículo 70. Complemento de cantidad y calidad por disponibilidad.

1.- La parte fija a que se hace referencia en los apartados a), b) y c) de la Artículo 47) de este Convenio y que se abonará con el condicionamiento allí establecido, se incluirá por mitades iguales en las nóminas correspondientes a los meses de Junio y Diciembre.

Al 1-1-2012 se establecen las siguientes cantidades brutas anuales:

- Personal de nivel 1: 523,15 Euros/año
- Personal de nivel 2: 552,94 Euros/año
- Personal de nivel 3: 597,82 Euros/año
- Personal de nivel 4: 661,25 Euros/año
- Personal de nivel 5 o superior: 747,27 Euros/año

2.- La parte variable a abonar al personal citado en el apartado a) de la Artículo 47), y ocasionalmente al personal citado en el apartado b) de aquella Artículo, todo ello con los condicionamientos allí establecidos, quedan establecidas al 1-1-2012 en:

Semana completa (Hasta 7 semanas al año)	226,28.- Euros brutos/semana
Festivo entre semana, que no sea Sábado ni Domingo	45,14.- Euros brutos/día
Adicional por cada semana que sobrepase 7 en el año	90,28 Euros brutos/semana

3.- Para el personal que se cita en el apartado d) de la Artículo 47) y con los condicionamientos allí citados, al 1-1-2012 queda establecido el abono de las siguientes cantidades brutas:

Día laborable suelto	46,98 Euros brutos/día
Sábado, Domingo o festivo suelto	65,10 Euros brutos/día

4.- Para el personal que, habiendo percibido la parte fija citada en el apartado 1 de esta Artículo, deba permanecer en situación de disponibilidad por días sueltos, se establece al 1-1-2012 el abono de las siguientes cantidades brutas:

Día laborable suelto	29,12 Euros brutos/día
----------------------	------------------------

Sábado, Domingo o festivo suelto	40,38 Euros brutos/día
----------------------------------	------------------------

Para los apartados 3 y 4 y en el caso de que la disponibilidad de un día haya incluido horas de un día laborable y horas de un día festivo, se abonará totalmente como laborable o festivo, según el mayor número de horas en disponibilidad hayan correspondido a uno u otro respectivamente.

5.- Al personal citado en la Artículo 48) y con los condicionamientos allí establecidos, se le abonará al 1-1-2012 la cantidad de 230,44 Euros brutos mes.

Artículo 71. Gratificación a equipo contra incendios.

1. Por cada intervención real (no entrenamientos ni simulacros) del Equipo de Intervención contra incendios, con motivo tanto de Llamada como de Alarma General, se abonará a cada miembro actuante de dicho equipo, una gratificación de 339,23 euros brutos para 2012.

2. Esta gratificación se hará extensible también en caso de intervención real (no entrenamientos ni simulacros) a los siguientes colectivos requeridos para actuar conjuntamente con el Equipo de Intervención:

- Relevos del Equipo Contra incendios
- Personal del Servicio de Salud Laboral
- Operadores de las unidades afectadas
- Personal de Mantenimiento que colabore en el lugar de la emergencia
- Y en general, todos los empleados que sean requeridos por la Empresa con actuación directa en el lugar de la emergencia.

3. Igualmente se abonará en caso de intervención real (no entrenamientos ni simulacros), una gratificación de 85,43 euros brutos para 2012 para los siguientes colectivos:

- El Operador de Control que ejerza la labor de coordinación del aviso de la emergencia.
- Jefe de Turno de Laboratorio, por sus labores de vigilancia del consumo de agua C.I. y del funcionamiento de las bombas C.I. en las piscinas de agua.
- En caso de que la emergencia dure más de cuatro horas, el personal de las plantas que operan las unidades que se quedan sin operador.



3. Para años sucesivos esta gratificación experimentará el incremento y revisión a que se hace referencia las Artículos 76) y 77) de este convenio.

Artículo 72. Polivalencia en Operaciones.

La polivalencia en Operaciones consiste en la capacitación certificada (teórica y práctica) para desarrollar el puesto de Operador (N-5) o Analista de Laboratorio (N-5) en las áreas de proceso en planta o zonas de trabajo en laboratorio establecidas al efecto por la Unidad de Formación y Desarrollo, así como el desempeño efectivo de los mismos, cumpliendo con las rotaciones que establezca la Empresa.

Como contraprestación a esta polivalencia (capacitación y desempeño efectivo de los puestos), se establece un complemento salarial de puesto de trabajo denominado "Plus de Polivalencia en Operaciones", con las siguientes características y requisitos:

1. Su percepción exige la capacitación certificada y la rotación por los puestos de operador de las unidades certificadas del Área o de analista en las diferentes zonas de trabajo certificadas de Laboratorio.

2. Los importes asignados a este Plus son los siguientes:

Fase 1: Capacitación certificada y desempeño efectivo en dos unidades de proceso o zonas de trabajo en Laboratorio: importe equivalente al 25% de la diferencia entre la RBC de los Niveles Salariales 5 y el 6 que le corresponda en cada momento.

Fase 2: Capacitación certificada y desempeño efectivo en tres o más unidades de proceso o zonas de trabajo en

Laboratorio: importe equivalente al 50% de la diferencia entre la RBC de los Niveles Salariales 5 y el 6 que le corresponda en cada momento.

3. Este plus comenzará a percibirse a partir del mes siguiente a aquél en el que se obtenga la certificación correspondiente y exista un desempeño efectivo, y no formará parte de las pagas extraordinarias.

4. Durante los periodos de tiempo en los que un trabajador esté desarrollando otro puesto de superior categoría con percepción del suplemento correspondiente al mismo, quedará suspendida la percepción del Plus de Polivalencia en Operaciones.

5. La no renovación de la certificación o la pérdida de la competencia conllevaría la suspensión del abono del Plus de Polivalencia en Operaciones, hasta nueva Certificación.



6. Las certificaciones para la capacitación se otorgarán por el Departamento de Recursos Humanos en base a los criterios de formación teórica y práctica establecidos en cada momento por la Unidad de Formación y Desarrollo.

Artículo 73. Complementos de vencimiento periódico superior al mes.

A.- Gratificaciones extraordinarias.

1.- Se establecen como tales las siguientes:

a) Dos (2) gratificaciones extraordinarias que se devengarán, respectivamente, en cada semestre natural y que se abonarán con el importe de un mes o treinta (30) días, según los casos, de la Retribución Básica Conjunta (Salario base y Complemento Ad Personam) que cada persona tenga reconocido el último día del semestre natural en que se devenga.

Para el personal que cause alta o baja en la Empresa durante el primer o el segundo semestre de cada año, la gratificación consistirá en la parte proporcional al tiempo efectivamente trabajado en el semestre de que se trate.

b) Una gratificación extraordinaria que se devengará por año natural y que consistirá en un mes y medio o cuarenta y cinco días, según los casos, de la Retribución Básica Conjunta (Salario base y Complemento Ad Personam) que cada persona tenga reconocido el último día del período en que se devenga.

Para el personal que cause alta o baja en cada año natural, la gratificación consistirá en la parte proporcional al tiempo efectivamente trabajado en dicho año natural.

2.- Para el personal de plantilla con una antigüedad superior a un año, y a los efectos previstos en el número anterior, la fracción de mes trabajado se considerará como mes completo.

B.- Participación en Resultados (P.R.).

Los trabajadores podrán percibir anualmente ingresos adicionales por este concepto, en función de la evolución económica de la Empresa, y siempre que los resultados anuales obtenidos sean positivos.

El porcentaje de la Retribución Básica Conjunta (Salario Base + Ad Personam) anual de cada trabajador asignado a este concepto variable para cada uno de los años de vigencia del Convenio será el 6%.

Para el abono de este concepto se evaluarán los resultados económicos de la Empresa, conforme a la siguiente Tabla:





#*1*#

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

En el supuesto de que el resultado de uno de los ratios se sitúe por debajo del valor mínimo indicado, el resultado global será igual a cero.

Una vez combinados en la tabla los ratios 1 y 2, al coeficiente obtenido (Coeficiente de Valoración) se aplicará el porcentaje asignado a este variable de la Retribución Básica Conjunta (Salario Base + Ad Personam) que corresponda a cada trabajador de Convenio que esté en alta en la fecha de su devengo, 31 de diciembre de cada año, y proporcionalmente al número de meses trabajados el año anterior.

Una vez determinada la cantidad resultante conforme a estos criterios, deberá descontarse el porcentaje de absentismo del trabajador con una ausencia al trabajo superior al 4% por todos los motivos excepto permisos retribuidos regulados en las cláusulas 54 y 59, riesgo para el embarazo o para la lactancia y descanso por maternidad y paternidad, en el año anterior, para establecer el importe bruto a percibir por este concepto.

En consecuencia, el porcentaje final a aplicar a la RBC será el resultado de la siguiente fórmula:

$$\% \text{ Final} = \% \text{RBC Año correspondiente} * \text{Coeficiente de Valoración} * (1 - \% \text{ Abs})$$

Para el abono de este concepto se tendrán en cuenta los resultados del ejercicio anterior (año 2012 se tendrán en cuenta los resultados del 2011 y así sucesivamente), produciéndose la liquidación, si procediera, el mes siguiente a la celebración del Consejo de Administración que apruebe dichas cuentas.

Como excepción a la regla general del devengo a 31 de diciembre de cada año, en caso de que un trabajador cause baja con anterioridad a 31 de diciembre por jubilación, invalidez o fallecimiento, se procederá a la liquidación de este concepto, proporcionalmente al número de meses trabajados durante el año en que cause la baja, aplicando para ello el mismo porcentaje de evaluación que el del año inmediatamente anterior. Para aquellos trabajadores que causen baja antes del mes siguiente a la celebración del Consejo de Administración que apruebe dichas cuentas, la liquidación de este concepto se realizará en el indicado mes.

C.- Plus de Desempeño Profesional.



Los trabajadores que en virtud de las condiciones establecidas en el VI Convenio Colectivo (1997-1999) tengan derecho a la percepción del Plus de Desempeño Profesional, percibirán este complemento salarial en los siguientes términos:

- El complemento se devengará el 31 de diciembre de cada año, liquidándose anualmente en el mes de Abril del año siguiente, proporcionalmente al número de meses trabajados en el año natural (1 de Enero a 31 de Diciembre) anterior. No obstante, como excepción a la regla general del devengo a 31 de diciembre de cada año, en caso de que un trabajador cause baja con anterioridad al 31 de diciembre, por jubilación, invalidez o fallecimiento, se procederá a la liquidación de este concepto, proporcionalmente al número de meses trabajados durante el año en que cause baja, aplicando para ello el mismo porcentaje de evaluación del año inmediatamente anterior.

- Está dotado con un 3% de la Retribución Básica Conjunta (Salario Base y el Complemento Ad Personam) 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 10%. El tiempo de permanencia en la Empresa para la aplicación de este concepto salarial se computará desde la fecha de ingreso en la Compañía, quedando excluidos los períodos de suspensión de la relación laboral a excepción de la I.T., maternidad, paternidad y riesgo para el embarazo y la lactancia.

- El Plus de Desempeño Profesional se liquidará de la siguiente forma:

a) Liquidación definitiva:

El porcentaje a aplicar sobre la Retribución Básica Conjunta (Salario Base y el Complemento Ad Personam) 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 punto 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:

$$\text{RBC (Salario Base + Complemento Ad Personam) anual} \times \text{Suma de los porcentajes mensuales correspondientes Enero a Diciembre año anterior} / 12$$

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

$$\text{Cantidad a percibir} = \text{Importe Base del PDP} \times \text{porcentaje según Manual de Aplicación PDP} - \text{Cantidad anticipada por Liquidación Provisional.}$$



b) Liquidación provisional:

Sin perjuicio de la aplicación de los criterios establecidos en el apartado C) y en el Manual de Clasificación para la liquidación definitiva del concepto, se abonará mensualmente como anticipo a cuenta del PDP correspondiente al año en curso, el resultado de aplicar la siguiente fórmula:

70% de la RBC percibida en el mes x coeficiente mensual del PDP que corresponda al trabajador.

Si el resultado de la liquidación definitiva a realizar en el mes siguiente a la celebración de Consejo de Administración que apruebe los resultados del ejercicio correspondiente al anticipo, arrojará un saldo negativo sobre la provisionalmente abonada este saldo se regularizará en el mes en que se liquide el concepto Participación de Resultados, regulado en el apartado B) de esta cláusula

Artículo 74. Forma de pago y anticipos.

1.- Los sueldos mensuales se pagarán por períodos devengados, el penúltimo día laborable de cada mes, y las gratificaciones extraordinarias, las semestrales conjuntamente con los recibos mensuales de Junio y Noviembre respectivamente y la anual conjuntamente con el recibo mensual de Agosto. Si alguna de las fechas citadas coincidiera en festivo, el pago se realizará el día laborable inmediatamente anterior, considerándose para estos efectos el calendario laboral de la jornada ordinaria de este Centro.

2.- El pago se realizará mediante transferencia bancaria a la entidad y cuenta que cada persona desee, haciéndolo constar por escrito a la Unidad de Administración de Personal/Asuntos Económicos. En sobre cerrado y por el correo interno se enviará a cada persona su recibo oficial de salarios, debiendo efectuarse las posibles reclamaciones en las fechas inmediatamente más próximas a la recepción de dicho recibo. Esta entrega del recibo en papel podrá sustituirse por un formato electrónico, previo acuerdo con la Representación de los Trabajadores.

3.- El personal tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.

Artículo 75. Retribuciones superiores.

Por encima de los niveles fijados en las Artículos anteriores, la Dirección podrá, si lo juzga oportuno y estima que existe causa justificada, establecer retribuciones superiores con carácter individual o colectivo sin que su coste se detraiga de la cantidad que se haya pactado en ese período para incrementos salariales o ascensos.

Artículo 76. Incrementos salariales.

En el presente Convenio se pactan los siguientes incrementos salariales, que afectarán, en cada uno de dichos años, a los conceptos salariales que se relacionan al final de esta cláusula.

Año	Incremento Salarial
2012	% de variación anual de IPC
2013	% pactado en el Convenio general CEPESA

Para el año 2012 se adoptará, como referencia de porcentaje de variación anual del Índice de Precios al Consumo el 1,5%, y con la indicada referencia se actualizará, con efectos de 1 de enero de 2012, los conceptos salariales indicados a continuación:

- Retribución Básica Conjunta (Salario Base y Complemento Ad Personam.)
- Complementos personales.
- Complementos de puesto de trabajo.
- Complemento "Ad Personam" de Turno
- Plus de Condiciones de Trabajo
- Complementos de calidad y cantidad.
- Gratificaciones extraordinarias.
- Valores establecidos para el horario irregular en el Anexo 5

Artículo 77. Revisión salarial.

Cuando el IPC de carácter general establecido por el INE para cada año de vigencia de este convenio, registrase una variación acumulada respecto a 31 de Diciembre del año anterior con relación al previsto que ha servido de base para establecer el incremento salarial, conforme a lo establecido en la Artículo 76) de este Convenio, se efectuará una revisión salarial, con efectos 1º de Enero, en la totalidad de la variación por exceso o defecto.

El porcentaje de revisión a efectuar, en su caso, será del 100% de dicho exceso o defecto si bien, cuando la regularización sobre los salarios sea a la baja se realizara exclusivamente sobre el valor de los distintos conceptos salariales, sin descuento respecto a los importes ya percibidos.

Artículo 77 bis. Sistema de Retribución Flexible.



Se acuerda la creación de un Sistema de Retribución Flexible (SRF), gestionado y administrado por la Compañía y que entrará en vigor el 1 de enero de 2012, a través del cual los trabajadores sujetos a Convenio CEPSA Refinería La Rábida con una antigüedad superior a un año podrán recibir parte de su salario a través de los productos que, en cada momento, integren el SRF.

Para ser beneficiario del SRF, el trabajador deberá adherirse al mismo mediante la suscripción de un acuerdo individual con la Compañía. En todo caso, la adhesión de los trabajadores al SRF será voluntaria e individual.

Una vez dado de alta en el SRF, el trabajador podrá recibir parte de la retribución salarial correspondiente a la Retribución Básica Conjunta a través de los productos que, en cada momento, lo integren, siempre y cuando ningún trabajador perciba más de un 30% de su salario en especie, o el límite establecido en cada momento por la legislación vigente si éste varía. A estos efectos, para el cómputo del mencionado porcentaje, se tendrá en cuenta tanto la retribución flexible como cualquier otro rendimiento en especie que pudiera percibir el trabajador.

Este sistema estará integrado inicialmente por los denominados “cheques guardería” y por la póliza de seguro médico privado. No obstante, la Compañía, previa información y consulta a la Representación de los Trabajadores, podrá ampliar los productos y servicios integrantes del mencionado Sistema, de conformidad con la legislación vigente en cada momento.

La adhesión al SRF se realizará de conformidad con las siguientes condiciones:

- Se formalizará mediante la suscripción de un acuerdo individual entre la Compañía y el trabajador, que deberá recoger las condiciones legales establecidas al respecto. El modelo de acuerdo de adhesión será pactado con la Representación de los Trabajadores.
- El acuerdo individual mantendrá su vigencia en tanto el trabajador permanezca disfrutando de alguno de los productos y servicios del SRF y mientras no concurra ninguna de las causas de resolución recogidas en el propio acuerdo.
- El disfrute de los productos del SRF elegidos por el trabajador se realizará por periodos coincidentes con el año natural, no pudiendo reducirse dicho periodo salvo por cese en la Compañía, causa de fuerza mayor o por resolución del acuerdo de adhesión al SRF.
- La elección de los productos y, en caso necesario, la adhesión al SRF, se podrá realizar una vez al año, simultáneamente para todos los trabajadores, para lo cual se dejará un plazo suficiente (hasta el mes de noviembre de cada año) a los trabajadores para que analicen las condiciones de los productos o servicios incluidos en el SRF durante el año siguiente.



De conformidad con la legislación vigente, la adhesión del trabajador al SRF no supondrá una minoración de su base de cotización a la Seguridad Social ni afectará a las aportaciones del promotor ni del partícipe al Plan de Pensiones del Sistema de Empleo de la Compañía.

Asimismo, para el cálculo de las pagas extraordinarias o de cualquier complemento o concepto salarial cuya base de cálculo fuese la Retribución Básica Conjunta, así como para la aplicación de los incrementos salariales que pudieran corresponderle y para el cálculo de cualquier indemnización o compensación a las que pudiera tener derecho, se tendrá en cuenta la retribución total que correspondería al trabajador de no haberse adherido al SRF.

El SRF quedará resuelto en el caso de que se produzcan cambios en la normativa que afecten al coste económico del mismo para la Compañía. A partir del momento en que esta decisión entre en vigor, el trabajador pasará a percibir de nuevo en metálico los conceptos que tuviera dedicados al mismo, liquidándosele, en su caso, las cantidades proporcionales que le correspondan por el período del año de adhesión en los que no vaya a disfrutar de los productos y servicios solicitados. En ningún caso, la Compañía asumirá el coste económico derivado de los cambios en materia legal (Seguridad Social, fiscal, y cualquier otro).

La Compañía informará anualmente al Comité de Empresa sobre el grado de utilización del SRF entre los trabajadores sujetos al Convenio CEPESA, Refinería La Rábida.

La Compañía facilitará la formación e información necesaria a la Representación de los Trabajadores, para que puedan resolver las dudas que se planteen en esta materia.

Capítulo VI. Reconocimientos y régimen disciplinario.

Artículo 78. Principios generales.

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 sancionando las conductas que infrinjan las normas laborales, todo ello de acuerdo con lo que se especifica en el presente capítulo.

Artículo 79. Reconocimientos.

1.- Con objeto de compensar la conducta, laboriosidad y rendimiento en el trabajo, así como cualquier otra cualidad que distinga al personal y, también, como incentivo para que éste se supere en el cumplimiento de su deber, se establece la concesión de premios a título individual o colectivo, distinguiéndose entre:

- Reconocimientos ordinarios, que son los que se conceden como recompensa al

espíritu de servicio y al espíritu de fidelidad, entendiendo el primero como la realización de la misión con una total dedicación y un decidido afán de superación y perfeccionamiento que redunde en favor de la Empresa, supeditando incluso a ello su comodidad e interés personal, y el segundo, como la prestación continuada e ininterrumpida de servicios a la Empresa durante 25, 30 y/o 40 años (Ver Artículo 108) y durante 15, 25 y 35 años (Ver Artículo 109).

- Reconocimientos extraordinarios, que se concederán por la realización de actos heroicos o excepcionalmente meritorios, teniéndose en cuenta para la calificación de estos actos todas aquellas circunstancias que concurran en la realización y en quien los realice, como pueden ser la evitación de un accidente, el estar fuera de servicio, etc.

2.- Se hará 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 80. Faltas.

Las faltas cometidas por el personal afectado por este Convenio se clasificarán, atendiendo a las circunstancias concurrentes, así como a su importancia, trascendencia, malicia y voluntariedad, en leves, graves y muy graves.

Artículo 81. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1º) Tres faltas de puntualidad injustificadas cometidas durante un período de 30 días naturales.

2º) Una falta de asistencia injustificada dentro de un período de 30 días naturales. No se considerarán faltas las dos primeras veces que esto ocurra dentro de un período de 12 meses, salvo que las dos faltas sean en un mismo mes, en cuyo caso se estará a lo establecido en el Nº 2 de la Artículo siguiente.

3º) No avisar, en tiempo oportuno, la ausencia al trabajo por motivos justificados.

4º) Pequeños descuidos en la conservación del material o equipo.

5º) Falta de aseo o limpieza personal e higiene.

6º) No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio dentro de los siete (7) días efectivamente trabajados por la persona, siguientes al cambio.

7º) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio o perturbación en el servicio, podrán ser consideradas como falta grave o muy grave.



8º) Retrasarse más de 48 horas en el envío de la baja médica o de los subsiguientes partes de confirmación de baja en caso de enfermedad. El plazo comenzará a contar en el momento en que el médico entregue el parte al enfermo.

9º) El abandono del trabajo sin autorización, aunque sea por breve tiempo. Si, como consecuencia del mismo, se corriera riesgo o se causara perjuicio de alguna consideración a la Empresa o accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave.

10º) Lavarse, cambiarse de ropa o calzado antes de la hora de salida o haber sido relevado.

11º) Faltar a la educación en el trato con los compañeros, o al respeto debido a los superiores, a los subordinados, a las religiones o a las instituciones del Estado.

12º) Entrar en el lugar de trabajo en distinto turno u hora que le correspondan, salvo que exista orden o permiso escrito o verbal del jefe respectivo.

13º) No avisar a su jefe inmediato de los defectos del material o de la necesidad de éste para continuar el trabajo.

14º) No atender al público con la diligencia y corrección debidas.

15º) Leer durante la jornada cualquier tipo de impreso no autorizado.

16º) Los retrasos en el cumplimiento de las órdenes dadas o servicios encomendados.

17º) Deteriorar o quitar los avisos puestos en los tabloneros de anuncios.

18º) La embriaguez, habitual o no, fuera del servicio pero vistiendo uniforme o prenda de trabajo que identifique a la persona como perteneciente a esta Empresa. La reincidencia en el plazo de un mes será considerada como falta grave.

19º) Fumar en el centro de trabajo en lugares en los que no esté permitido en aplicación de la Ley 28/2005 de medidas frente al tabaquismo, siempre que no se incumpla además la normativa de seguridad del centro.

20º) Cualquier otra falta de naturaleza análoga a las descritas en este Artículo.

Artículo 82. Faltas graves.

Se califican como faltas graves las siguientes:

1º) Cinco faltas de puntualidad injustificadas y cometidas durante un período de



30 días naturales.

2º) Dos faltas de asistencia injustificadas cometidas durante un período de 30 días naturales.

3º) Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, durante la jornada de trabajo.

4º) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

5º) La simulación de enfermedad o accidente.

6º) La desobediencia a los superiores en cualquier materia del trabajo. Si implicase quebranto manifiesto en la disciplina, o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa o compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave.

7º) Simular la presencia de otro trabajador firmando o fichando por él.

8º) La imprudencia en actos de servicio; si implicase riesgo o fuera causa de accidente para él o para sus compañeros o supusiese peligro de avería para las instalaciones podrá ser considerada como falta muy grave.

9º) Realizar trabajos particulares en la fábrica u oficinas así como emplear para usos propios herramientas o materiales de la Empresa, salvo que exista autorización expresa del Jefe.

10º) Las faltas contra la propiedad tanto a los compañeros de trabajo como a la Empresa o cualquier otra persona y, en este caso, si es en las dependencias de la Empresa o en cualquier otro lugar pero durante actos de servicio.

11º) El retraso malicioso en la comunicación a la Unidad de Admón. de Personal/AA.EE., de las modificaciones experimentadas en los datos o situaciones que tengan relación con Organismos Oficiales.

12º) Ofensas graves contra la moral, la higiene, la educación y el respeto debido a los superiores, a los compañeros y a los subordinados.

13º) Utilizar máquinas o herramientas que no estén en perfectas condiciones de seguridad.

14º) Realizar cualquier clase de colecta dentro del Centro de Trabajo sin autorización de la Dirección.

15º) Encubrir al autor o autores de una falta grave.

16º) Tolerar a los subordinados que trabajen quebrantando las normas de seguridad de la Empresa.



17º) La introducción o injerencia de bebidas alcohólicas en los locales de trabajo y sus anexos.

18º) El incumplimiento de las obligaciones inherentes a la situación de disponibilidad. Este incumplimiento podrá considerarse como falta muy grave según las consecuencias que de él se deriven.

19º) La reiteración en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un período de 90 días naturales y habiendo mediado sanción.

20º) Cualquier otra falta de naturaleza análoga a las descritas en esta Artículo.

Artículo 83. Faltas muy graves.

Se consideran faltas muy graves:

1º) Más de 20 faltas injustificadas de puntualidad en un período de 6 meses o 40 faltas en un período de 12 meses.

2º) Tres o más faltas de asistencia injustificadas cometidas durante un período de 30 días naturales.

3º) El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y los delitos contra la propiedad tanto a los compañeros de trabajo como a la Empresa o a cualquiera otra persona y, en este caso, si es en las dependencias de la Empresa o en cualquier otro lugar pero durante actos de servicio.

4º) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos con malicia o ánimo de lucro, en primeras materias, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, vestuarios, ropa de trabajo, enseres o documentos de la Empresa.

5º) Violar intencionadamente el secreto de correspondencia o de documentos reservados a la Empresa, al Comité de Empresa o a cualquier trabajador individual.

6º) La embriaguez en el trabajo.

7º) Dedicarse a actividades que impliquen evidente concurrencia desleal a las actividades de la Empresa.

8º) Los malos tratos de palabra o de obra o falta de respeto y consideración a los jefes, así como a los compañeros y subordinados.

Se considera integrado en esta causa 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 prevaleándose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de ella.

Se considera integrado en esta causa el acoso moral, entendiendo por éste la conducta de violencia psicológica, que se ejerce de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre una persona en el lugar de trabajo, con la finalidad de atentar a su dignidad; creando, de manera efectiva, un entorno intimidante, hostil, degradante, humillante u ofensivo para el trabajador que lo sufre,

9º) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor.

10º) El originar frecuentes e injustificadas riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.

11º) El abuso de autoridad en cualquiera de sus formas.

12º) Fumar o usar cerillas, encendedores o cualquier otro utensilio o producto inflamable dentro del recinto industrial, salvo en aquellas dependencias en que lo autorice la Dirección de la Empresa.

13º) Encubrir al autor o autores de una falta muy grave.

14º) Trabajar o presentarse al trabajo bajo la influencia del alcohol o drogas.

15º) El abandono del trabajo en puesto de responsabilidad.

16º) La falsedad de datos en cualquiera de los documentos exigidos para el ingreso.

17º) La negligencia o imprudencia temeraria que de lugar a accidente grave, o cualquier acción que atente en forma muy grave contra la seguridad de la Planta o del personal.

18º) Modificar o falsear datos en los documentos de control de trabajo.

19º) La incitación a los trabajadores para que incumplan sus deberes.

20º) La introducción en el Centro de Trabajo de armas de fuego, blancas o de cualquier otra clase y, en general, de cualquier elemento destinado al ataque, defensa o destrucción.

21º) La negativa al reconocimiento médico, en los supuestos en los que tenga establecido el carácter obligatorio.



22º) Simular un accidente de trabajo bien autolesionándose o bien queriendo hacer pasar por tal las lesiones causadas fuera de la Empresa.

23º) Tratar de engañar fraudulentamente al médico para obtener la baja laboral.

24º) Prolongar voluntariamente la curación de las lesiones o no cumplir maliciosamente las prescripciones del médico, las personas accidentadas.

25º) La reiteración en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un período de 12 meses y habiendo mediado sanción.

26º) Cualquier otra falta de naturaleza análoga a las descritas en esta Artículo.

Artículo 84. Sanciones.

1.- La Dirección, cuando tenga noticia de la comisión de cualquier hecho que pueda ser constitutivo de falta, abrirá un expediente en el que constarán el pliego de cargos que se envíe al supuesto comitente, los descargos de éste, si los hubiera presentado en el tiempo y forma que se le indique, y cuantas declaraciones y pruebas tendentes al esclarecimiento de los hechos se consideren oportunas.

2.- Del expediente en su conjunto, la Dirección tomará la determinación de sobreseerlo o bien de imponer la sanción que considere oportuna, dentro de la siguiente graduación:

Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos (2) días.

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres (3) a quince (15) días.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis (16) a sesenta (60) días.
- Traslado.
- Despido.

Artículo 85. Procedimiento en caso de faltas muy graves.

Ante cualquier falta muy grave, excepto las tipificadas en los números 1 y 2 que no precisan expediente para su sanción, se iniciará un expediente contradictorio que seguirá los trámites y actuaciones siguientes:

1º) La Dirección, conocida la comisión de cualquier hecho que pudiera ser constitutivo de falta laboral de carácter muy grave, nombrará Instructor, quien a su vez podrá designar un Secretario que le auxilie.

De estas actuaciones, así como de la aceptación, serán informados tanto el inculpado como el Comité de Empresa y los Delegados Sindicales.

2º) A instancias del inculpado, el Comité de Empresa nombrará de entre sus miembros un Asesor que asistirá al inculpado en la totalidad del expediente, incluso en la prueba testifical de contar la aquiescencia de los testigos, siendo su función en las actuaciones, la de simple presencia.

3º) En un plazo máximo de 30 días hábiles, el Juez-Instructor tramitará el expediente, salvo que circunstancias excepcionales lo justifiquen.

Remitirá pliego de cargos al inculpado, dándole un plazo de 5 días hábiles para que, por escrito, efectúe cuantas alegaciones y propuestas de pruebas entienda pertinentes para el esclarecimiento de los hechos inculpados.

Terminadas las actuaciones y previamente a emitir su informe, dará trámite de audiencia al expedientado, al Comité de Empresa y al Delegado Sindical, de existir, y conocer la condición de afiliado del expedientado, por espacio de 48 horas, debiendo estos órganos de representación remitir informe escrito al Instructor dentro de las 72 horas siguientes.

Tras ello, el Instructor elaborará informe escrito que remitirá a la Dirección, finalizando así su actuación.

A efectos de cómputo de días hábiles reflejados en esta cláusula, se entenderán excluidos sábados, domingos y festivos para el personal de jornada ordinaria y los ciclos de descanso para el personal a turnos.

4º) La Dirección, a la vista del expediente, procederá a emitir la resolución final, la cual deberá determinar:

- La falta cometida.
- El precepto que la sanciona.
- Persona o personas responsables.
- Sanción a imponer.



5º) En el caso de revocación parcial de la propuesta del Instructor, al no haber sido adecuadamente calificada, la Dirección podrá imponer otra sanción adecuada a la gravedad de la falta.

6º) La resolución final será comunicada, además de al interesado, al Comité de Empresa y al Delegado Sindical, de existir y de tener constancia la Dirección de la afiliación del expedientado.

Artículo 86. Prescripción de las faltas.

1.- Las faltas leves prescribirán a los diez (10) días, las graves a los veinte (20) días y las muy graves a los sesenta (60) días a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis (6) meses de haberse cometido.

2.- Los plazos antedichos se interrumpirán desde el momento en que se comience la instrucción del expediente o se tome acción directa contra el inculpado y comenzarán a contarse de nuevo en el caso de que el expediente se paralice más de un mes por causas ajenas a la voluntad del expedientado.

Artículo 87. Anulación de notas desfavorables.

1.- La nota desfavorable que, como consecuencia de las sanciones impuestas, aparezca en los expedientes personales, podrá ser anulada cuando, a juicio de la Dirección, el interesado se haga acreedor a ello por su conducta posterior.

2.- En todo caso, se anulará la nota desfavorable al transcurrir, desde la imposición y cumplimiento total de la sanción, los siguientes plazos:

- Tres (3) meses si se trata de faltas leves.
- Seis (6) meses si se trata de faltas graves.
- Doce (12) meses si se trata de faltas muy graves.

3.- La anulación de las notas desfavorables no supondrá la de los efectos de la sanción impuesta, salvo en los casos en que, también por merecimientos muy extraordinarios a juicio de la Dirección de la empresa, se acuerde otra cosa en el momento de la concesión de dicha gracia.

Capítulo VII. Régimen sindical.

Artículo 88. Principios generales.

1.- En materia de representación de los trabajadores, en la Empresa se estará a cuanto al respecto se establece en la Constitución, en el Estatuto de los Trabajadores, en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y, en general, en la



legislación que en cada momento se encuentre vigente. En lo relativo a la información a facilitar a la Representación de los Trabajadores, se estará a lo dispuesto en el Anexo nº 6.

2.- Especialmente, ambas partes se comprometen a observar escrupulosamente y de buena fe los derechos y obligaciones constitucionales sobre libertades sindicales y de libre empresa.

3.- Siempre que las circunstancias lo aconsejen, la Dirección mantendrá contactos con las Centrales Sindicales implantadas en este Centro y facilitará su acción dentro de la Empresa de acuerdo con la legislación vigente en cada momento.

4.- La Dirección colaborará facilitando a la representación de los trabajadores la utilización de un local, así como de medios materiales (ordenador, copiadora, fax, teléfono, tablones de avisos) y aportando los datos de que dispongan en la medida que le sean solicitados para hacer posible el funcionamiento de las comisiones específicas (comedor, horas extra, transporte, económica) formadas de entre los miembros representantes.

5.- Las condiciones personales que puedan existir en cada momento serán conocidas por la Comisión Económica del Comité debiendo extremar en este punto su deber de sigilo y confidencialidad.

6.- Se crea la Comisión de Organización, con periodicidad bimestral, estando formada paritariamente por seis miembros de cada parte, con posibilidad de un asesor por cada Sección Sindical, asistiendo éstos últimos con cargo a su crédito sindical.

Artículo 89. Permisos a representantes sindicales.

1.- Los representantes sindicales dispondrán libremente de las horas que la legislación vigente en cada momento les reserve para realizar su labor de representación sin otra limitación que la de que ello no perturbe la normalidad del proceso productivo y debiendo comunicar con la mayor antelación posible a sus jefes respectivos la fecha de la ausencia, la cual debe ser, con posterioridad, justificada documentalmente.

2.- El tiempo empleado en las reuniones semestrales con la Dirección, y en cualquier citación que haga la propia Dirección, no computará para la reserva de horas de que pueden disponer libremente estos representantes y, en estos casos, acudirán a la citación de la Dirección abandonando el trabajo únicamente por el tiempo imprescindible, salvo que el representante esté encuadrado en el turno de noche, en cuyo caso no asistirá al trabajo de la noche anterior o de la posterior, según la citación tenga lugar antes o después de las 14'00 horas, respectivamente.



3.- Cuando el representante sindical esté ausente de su puesto de trabajo con motivo de un permiso sindical, reflejará su ausencia en la ficha de control y quedará computada como tal ausencia sindical.

4.- Los permisos sindicales con cargo a la reserva de horas, así como las citaciones que la Dirección efectúe, serán retribuidas de la misma manera que si el representante en cuestión hubiera estado desempeñando su trabajo habitual.

Artículo 90. Acumulación de horas.

Se establece la posibilidad de acumulación, en el Delegado Sindical o en uno o varios miembros del Comité de Empresa, de horas de las que estén reservadas para otros miembros del mismo Comité o Sección Sindical, sin otro requisito que el de comunicarlo a la Dirección con antelación mínima de cinco (5) días mediante escrito que deberá ser firmado por todos los miembros que ceden y acumulan horas y por el Secretario del Comité o Delegado Sindical, y el de que la acumulación corresponda a las horas futuras, nunca a las pasadas.

Artículo 91. Cuota sindical.

1.- Los trabajadores tienen derecho a que mensualmente de su nómina le sea descontada la cuota sindical y transferida a la Central Sindical a la que pertenezca, sin otro requisito que la autorización escrita, firmada por el interesado.

2.- En la primera semana de cada mes se transferirá a cada Centro Sindical el importe de las cuotas retenidas a sus afiliados, enviándose copia de la transferencia al Delegado Sindical correspondiente.

Artículo 92. Delegados Sindicales.

Aquellas Centrales Sindicales que reúnan los requisitos legal o convencionalmente establecidos, podrán designar un Delegado Sindical para que ostente la representación de dicha Central en el seno de la Empresa. Se procurará que sea, además, miembro del Comité de Empresa y tendrá, en cualquier caso, los mismos derechos y garantías que los miembros del Comité de Empresa, siendo sus funciones las siguientes:

- Ser el instrumento de comunicación entre la Central Sindical a que pertenezca y la Dirección del Centro de Trabajo, representando los intereses de su Central y afiliados a la misma.

- Recibir la misma información a la que el Comité de Empresa tenga derecho de acuerdo con el ordenamiento jurídico vigente, estando obligado a guardar sigilo profesional en las mismas condiciones que los miembros del Comité de Empresa.

- De entre ésta, expresamente se cita la copia básica de los contratos de trabajo y



en tanto continúe la obligación legal de informar al Comité de Empresa, que será remitida a los Delegados de las Secciones Sindicales con implantación en el Centro, con independencia de la afiliación sindical del contratado.

- Ser informados y oídos sobre las sanciones graves, así como despidos que afecten a los afiliados a la Central Sindical a que pertenezca el Delegado. También sobre reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, reducciones de jornada, traslado colectivo de los trabajadores e implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo.

- Poder asistir a las reuniones de los Comités de Empresa y de Seguridad y Salud Laboral, con voz y sin voto.

Capítulo VIII. Régimen asistencial.

Artículo 93. Desplazamientos.

1.- Se entiende por desplazamiento el viaje o salida que cualquier persona afectada por este Convenio deba realizar por orden de la Dirección, para efectuar cualquier gestión, trabajo, entrenamiento, etc., fuera del Centro de Trabajo.

No tendrá la consideración de desplazamiento, en ninguna de sus modalidades, la prestación de servicio en las instalaciones propias de este Centro, aunque se hallen situadas fuera del recinto estricto de La Refinería, tales como puertos, lancha, complejo monoboia, etc., sin perjuicio de lo que se establece en la Artículo 98).

El trabajador podrá optar por:

a) Acogerse a las normas de viaje recogidas en el procedimiento de viajes de la Compañía.

b) Acogerse a las normas que se establecen en la cláusula 94.

2.- Bajo la denominación genérica de desplazamientos cabe distinguir dos modalidades, a saber, "viajes" y "salidas".

a) Viajes:

Se considerará viaje cualquier desplazamiento a consecuencia del cual el empleado se vea obligado a pernoctar fuera de su domicilio.

Asimismo, se considerará viaje todo desplazamiento a consecuencia del cual el empleado se vea obligado a realizar, también fuera del domicilio o del Centro de Trabajo, las dos comidas principales.

A estos efectos se entenderá que es necesario realizar fuera del domicilio o del



Centro de Trabajo las dos comidas principales, cuando no se haya podido finalizar el desplazamiento antes de las 10'00 de la noche y se haya emprendido el mismo antes de la hora fijada para el primer turno de comida en el comedor del Centro de Trabajo (12 horas 30 minutos)

b) Salidas:

Se considerará salida cualquier desplazamiento en el que, por el contrario, se pueda pernoctar en el domicilio o realizar en él o en el comedor del Centro de Trabajo una de las dos comidas principales.

Artículo 94. Dietas.

1.- Se entiende por dieta la cantidad compensatoria que la Dirección de la empresa asigna a cada empleado con ocasión y a consecuencia de los desplazamientos que haya de realizar.

2.- La dieta asignada comprende todos los gastos que el empleado deba efectuar con motivo de su desplazamiento, incluyendo, por lo tanto, propinas, transportes urbanos, lavado de ropa, facturación de efectos personales, etc. No se consideran cubiertos por esta dieta los gastos de transporte desde el aeropuerto o la estación al hotel y viceversa, siendo reembolsados previa presentación del correspondiente justificante.

Si se originase algún desembolso extraordinario que el empleado considere que debe serle abonado aparte, deberá hacerlo constar así en la liquidación que practique, adjuntando el correspondiente justificante y el Jefe de su Departamento informará lo que proceda, en cada caso, a la Dirección, la cual resolverá en consecuencia.

3.-Por lo que respecta al importe de las dietas, queda fijado desde el 1-1-2012 en las siguientes cantidades:

-Personal superior: Gastos pagados.

-Restante personal: Euros brutos 125,61.-

4.-En los desplazamientos al extranjero se utilizará en todo caso el sistema de gastos pagados y en los desplazamientos a Madrid, Barcelona, Valencia o Bilbao, se incrementarán los importes de la dieta en un 10%.

Asimismo, se incrementarán en un 10% los importes de las dietas por desplazamientos a Sevilla, cuando sea imprescindible pernoctar.

5.- En los viajes de un (1) día de duración se percibirá una dieta completa y en los de dos (2) o más días, se percibirá una dieta por cada día, incluyendo el de salida,



cualquiera que sea la hora en que se emprenda el viaje y media dieta el día de la llegada.

6.- En las salidas se percibirá media dieta.

7.- En las salidas a Huelva y Sevilla se utilizará, en todo caso el sistema de gastos pagados.

8.- Para el año 2013, el importe de las dietas reflejado en el apartado nº 3, se actualizará con el IPC definitivo del año anterior.

Artículo 95. Casos especiales.

Cuando el desplazamiento del empleado sea debido a necesidades del servicio, o a compromisos de la Dirección y, como consecuencia de los mismos, se asigne a aquel, temporalmente, a otro Centro de Trabajo propio o ajeno, la Dirección de la Empresa, de mutuo acuerdo con el empleado, fijará las condiciones económicas del desplazamiento.

Artículo 96. Locomoción.

1.- Con independencia de las dietas fijadas en la Artículo 9), el empleado que se desplaza tendrá derecho al abono de los gastos correspondientes a los medios de locomoción, pudiendo utilizar la clase turista del avión, la 1ª clase de los trenes diurnos o el compartimento individual en los trenes nocturnos, según el momento del desplazamiento y el destino del mismo, todo ello de acuerdo al procedimiento de viajes de la Compañía.

2.- Previa autorización por escrito de la Dirección, podrá utilizarse también el vehículo propio, tanto para los desplazamientos como para cualquier otro servicio de la Compañía, en cuyo caso, el empleado propietario del vehículo percibirá los kilómetros realizados con el mismo para el servicio de la Compañía, eximiéndose la Empresa de las responsabilidades civiles, penales o económicas que de la utilización del vehículo se puedan derivar.

3.- Con efectividad 1-1-2012, el precio se establece en 0,27 Euros brutos/Km. Para el año 2013, este importe se actualizará con el IPC definitivo del año anterior.

Artículo 97. Autorización de viaje.

1.- De no mediar causa de excepción en razón de la urgencia, ningún empleado podrá emprender un desplazamiento sin la correspondiente autorización de viaje formalizada en el impreso establecido de "Comunicación y Liquidación de Viajes", que será firmada por el Jefe del Departamento respectivo y por el Director.

2.- En la autorización de viaje se harán constar la cantidad que el empleado



recibe a cuenta de las dietas que puedan corresponderle, así como el medio de transporte que utilizará para su desplazamiento, y el motivo del viaje.

3.- En la semana natural siguiente a la fecha de regreso del empleado, éste deberá efectuar la liquidación correspondiente al desplazamiento en el impreso existente al efecto, la cual será firmada por su Jefe de Departamento con el VºBº del Director.

4.- Si de la liquidación resultasen cantidades a favor de la Empresa o no se practicase liquidación, queda autorizada la Dirección para descontar la cantidad resultante de la próxima nómina a percibir por el empleado.

5.- Además de la justificación económica del desplazamiento, deberá presentarse al jefe respectivo, cuando proceda, un informe del mismo, indicando el motivo, gestiones realizadas y su resultado, información recibida, personas con las que se ha contactado, etc.

Artículo 98. Dieta de la boya.

1.- El personal que atienda la descarga de crudo en la monoboya, mientras esté atendiendo dicha descarga, percibirá el 50% del régimen de dietas establecido en este Convenio Colectivo, con los condicionantes de devengo de dicho régimen de dietas.

2.- Tendrá derecho a igual percepción el personal que atienda las reparaciones en la monoboya, siempre que su estancia supere las 24 horas continuadas.

3.- Durante 2012 tendrá derecho a percibir una dieta de Euros brutos 30,46.- el personal que atienda las reparaciones de la monoboya, siempre que su estancia sea menor a 24 horas continuadas.

4.- Durante la vigencia del Convenio, este importe se actualizará con el IPC definitivo del año anterior.

Artículo 99. Servicios de cafetería y comedor.

1.- Para el personal que, por su régimen de trabajo, lo precise, funcionará un comedor a las horas de almorzar y cenar, con un menú cuyo coste será sufragado por la Empresa.

2.- Al personal en régimen de turno, durante su jornada laboral y con cargo total a la Empresa, se le facilitará diariamente un bocadillo y una bebida refrescante, de acuerdo con la norma que al respecto exista en cada momento.

3.- Se recuerda aquí lo dicho en el último párrafo del apartado 2) de la Artículo 36) y en el apartado 1) de la Cláusula 45).



4.- Al personal que haya trabajado en el turno de noche y tenga que doblar en el turno de mañana, se le facilitará en el Comedor un desayuno a las 8'00 horas, si bien solamente en los días considerados laborables para la jornada ordinaria.

5.- El servicio de comedor dispondrá, para los almuerzos cuando no funcione la jornada ordinaria y para todas las cenas, de un "menú-exprés" según está definido en la normativa interna.

Artículo 100. Formación.

Dentro de las medidas de mejora de la productividad, el personal colaborará a su formación tanto general como específica, la cual se efectuará con el máximo aprovechamiento dentro de la jornada laboral y sólo en los casos en que ello no sea posible, se efectuará fuera de ella abonando durante 2012 una beca a razón de 38,85 Euros brutos/hora el tiempo efectivo de formación y facilitando la Empresa la comida y el transporte, si fuera necesario. Este importe se revisará conforme al porcentaje resultante de la aplicación de las cláusulas 76 y 77 del Convenio.

Artículo 101. Prendas y equipos de trabajo.

1.- El personal será responsable de la tenencia, custodia y cuidado de las prendas, herramientas y utensilios que se le hayan asignado para su trabajo, firmando el correspondiente vale al recibirlos y aceptando que le sea descontado de su nómina o de la liquidación el importe del que no haya devuelto, debiendo hacerlo.

2.- Las prendas de trabajo que la Empresa entregue, y que se detallan en el apartado 4.-, son de obligada utilización durante la prestación del servicio, estando prohibido utilizarlas fuera del mismo y siendo en todo momento propiedad de la Empresa.

3.- El empleado está obligado a mantener en buen estado de conservación las prendas, y si hubiera necesidad de reponer alguna de ellas, el trabajador afectado vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de su jefe inmediato, dando cuenta de las causas que originaron el deterioro anticipado y entregando, en todo caso, la prenda a sustituir, así como exigiéndosele la responsabilidad en que pudiese haber incurrido.

4.- Ordenanzas, botones, conductores de turismo y personal de vigilancia: Un (1) uniforme de invierno y otro de verano, adecuados al servicio que se preste, y que se repondrán en cada uno de sus elementos con la periodicidad que sea necesaria con objeto de estar siempre en perfecto estado.

- Personal operario y personal subalterno de Almacén: Tres (3) equipaciones compuestas por una (1) chaquetilla, una (1) camisa y un (1) pantalón en invierno y una (1) camisa y un (1) pantalón en verano.



Analistas: Tres (3) batas blancas.

Ayudantes Técnicos Sanitarios: Tres (3) equipaciones.

- Al personal que desarrolle su trabajo la mayor parte del tiempo a la intemperie, como por ejemplo los operadores de campo, entre otros, se le dotará de ropa de abrigo con una duración no inferior a cuatro (4) años, que será ignífuga para aquellos puestos que así lo precisen, a juicio de Seguridad.

5.-Se respetarán a título individual las excepciones existentes en la actualidad sobre entrega de prendas a personal no relacionado en esta Artículo.

6.-La Empresa asume el compromiso de lavar las prendas relacionadas en el numero 4.- estableciendo para ello el sistema que considere más adecuado para cumplir el fin que se persigue.

Artículo 102. Seguridad y Salud Laboral.

1.- En esta materia se estará en cada momento a lo que establezca la legislación aplicable, entre ella la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su normativa de desarrollo, así como a lo convenido específicamente en este Centro de Trabajo.

2.- Se considera obligación primordial de todo el personal afectado por este Convenio el advertir de cualquier deficiencia que encuentre, así como el prevenir y tratar de corregir toda acción u omisión que represente o pueda representar una contravención de las obligaciones legales y reglamentarias y que produzca o pueda producir daños a las personas o a las instalaciones, debiendo dar cuenta inmediatamente a sus superiores para la adopción de las medidas que se estimen pertinentes.

3.- Se considera obligatoria la utilización de aquellas prendas de protección personal y de aquellos equipos y elementos de seguridad que sean en cada momento precisos para el desarrollo del trabajo a efectuar.

Artículo 103. Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Con respecto al Comité de Seguridad y Salud Laboral de este Centro de Trabajo y con independencia de lo que sobre ello esté legislado o convenido, se establece que:

1º Los representantes de los Trabajadores deberán ser elegidos de entre los que componen el Comité de Empresa. No obstante, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente, se acuerda la posibilidad de establecer otro sistema de designación de los Delegados de Prevención, siempre que se garantice la facultad de designación a los representantes del personal o a los propios trabajadores.



2º Dentro de sus funciones podrán realizar visitas a diferentes lugares del Centro de Trabajo, avisando previamente a la Jefatura del área a visitar, para conocer la problemática existente e informar oportunamente en las reuniones del Comité, contando para ello con el crédito horario necesario, que se autorizará con el preaviso correspondiente, y cargando todas las restantes horas necesarias para el ejercicio de su función al crédito horario de los restantes miembros del Comité de Empresa, excluyéndose por supuesto las utilizadas, a consecuencia de citaciones de la Dirección.

3º Se facilitará su asistencia a las reuniones oficiales, incluso con una hora de antelación con el fin de poder coordinar su actuación, para lo cual se exime de acudir al turno de la noche anterior o posterior a la reunión a aquellos vocales que estén encuadrados en dicho turno de noche y según la reunión haya tenido lugar antes o después de las 14'00 horas, respectivamente.

4º Se potenciará su formación específica en las materias que le sean propias, incluyéndose un capítulo para ello en el Plan Anual de Formación de este Centro.

Artículo 104. Servicio de Salud Laboral.

1.- De conformidad con lo dispuesto en la Disposición Derogatoria Única de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el personal perteneciente al Servicio de Salud Laboral se integrará en el Servicio de Prevención, sin perjuicio de que continúe efectuando las funciones actualmente atribuidas, aunque éstas sean distintas de las propias del Servicio de Prevención.

2.- Todo trabajador que se sienta indispuesto durante la jornada de trabajo deberá acudir al Servicio de Salud Laboral en el que será atendido y se acordará si debe ser enviado a la Seguridad Social.

El Servicio de Salud Laboral atenderá al personal que lo precise durante las 24 horas de todos los días del año, si bien, por razones de organización, se establecerá un horario para las consultas médicas y otro para la atención y consulta de enfermería.

3.- El Servicio de Salud Laboral reconocerá a todo el personal en función del puesto ocupado, la edad y demás características del ocupante y con la periodicidad necesaria o conveniente, debiendo acudir en la fecha en que sea citado y en las condiciones físicas que se le indiquen.

El trabajador en cuestión podrá negarse a dicho reconocimiento salvo en los supuestos en los que su realización sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para él o para terceros, así como en los casos en los que la ley lo prevea específicamente.



La negativa deberá constar en los archivos del Servicio de Salud Laboral mediante escrito firmado por el interesado.

4.- El Servicio de Salud Laboral dará a conocer a cada persona tras el reconocimiento, 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 (15) días o que haya sufrido cualquier tipo de intervención quirúrgica, el día de reincorporarse a su trabajo deberá presentarse en el Servicio de Salud Laboral.

6.- Durante la jornada de trabajo, todo trabajador tiene la obligación inexcusable de presentarse, por sí o trasladado adecuadamente si fuera necesario, en el Servicio de Salud Laboral en el caso de que sufriese algún accidente, por leve que sea. Igualmente deberán comunicarse al Servicio de Salud Laboral los accidentes de cualquier gravedad habidos "in itinere".

7.- Con independencia de las atribuciones que la Legislación vigente sobre Seguridad y Salud Laboral confiere al Comité de Seguridad y Salud Laboral, el Servicio de Salud Laboral velará por la buena conservación, higiene y limpieza de los vestuarios, servicio de comedor, lavabos, duchas y demás instalaciones de este tipo.

Artículo 105. Complemento económico por enfermedad.

1.- La Empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 85% los quince primeros días y hasta el 100% desde el 16º día y en los períodos de hospitalización de la retribución fija (Retribución Básica Conjunta y Plus de Condiciones de Trabajo) durante las ausencias motivadas por incapacidad temporal debida a enfermedad común o a accidente no laboral.

2.- Solo surtirá efecto el complemento establecido en el número anterior por enfermedades superiores a tres (3) días, abonándose el mismo desde el primer día de enfermedad. En caso de enfermedades cuya duración sea de tres (3) días o inferior, el trabajador percibirá hasta el 75% de la retribución fija.

3.- Cuando el índice acumulado de absentismo por enfermedad en el año natural anterior se haya mantenido por debajo del 3'1%, durante el año natural de que se trate se abonará el complemento a que se ha hecho referencia en los números anteriores, incluso en enfermedades iguales o inferiores a tres (3) días de duración, siempre que exista, por supuesto, la correspondiente baja médica.

4.- Para que el personal pueda percibir estas prestaciones complementarias es necesario que no exista informe del Servicio de Salud Laboral en contra, en cuyo



caso percibiría, únicamente, la prestación a que tuviese derecho por la Seguridad Social.

5.- En los casos de accidente de trabajo, el complemento alcanzará desde el primer día hasta el 100% de los conceptos salariales inherentes al régimen de jornada a que se esté adscrito.

6.- En los casos de enfermedad profesional el complemento alcanzara desde el primer día hasta el 100% de la retribución fija.

7.- Si el índice general de absentismo del año resultase inferior al 4%, se reintegrará la diferencia entre el complemento establecido para cada supuesto y el 100% de la retribución fija.

De no obtenerse el citado índice general de absentismo del 4% anual, se reintegrará la mencionada diferencia a aquellos empleados cuyo absentismo individual por enfermedad común, accidente no laboral o consulta médica de la Seguridad Social haya sido igual o inferior a 40 horas perdidas.

8.- Dado que el objetivo es un incentivo más de reducción de absentismo, con las cantidades resultantes de haber abonado complementos inferiores al 100% por aplicación de los anteriores números de esta Artículo, se formará un montante total que administrará una comisión paritaria formada por el Jefe del Servicio de Salud Laboral, la responsable de Orientación Social y un representante de Relaciones Laborales y 3 miembros del Comité de Empresa, tendiendo preferentemente a sufragar mayores gastos habidos con motivo de la enfermedad o accidente del empleado.

Artículo 106. Premio de Presencia.

1.- Objetivo

El premio de presencia tiene la finalidad de destacar el cumplimiento efectivo total de la jornada anual de trabajo de distribución regular establecida en el presente Convenio Colectivo, así como su continuidad en el tiempo, por lo que se acuerda el establecimiento de los siguientes Premios.

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.

Índice presencia individual	Valor obsequio
Índice = 100	200 euros

- 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%	
Índice presencia individual	Valor obsequio
Índice $<$ 100% y \geq 99.5%	100 euros
Índice $<$ 99,5% y \geq 99%	85 euros
Índice $<$ 99% y \geq 98,5%	70 euros
Índice $<$ 98,5% y \geq 98%	50 euros

Estos valores se mantendrán constantes durante la vigencia del Convenio.

Quedarán integrados en cada Grupo los trabajadores que, en la fecha de devengo del premio, formen parte de las organizaciones adscritas a cada Grupo. Los grupos quedan conformados de la siguiente manera:

- Combustibles 1
- FCC
- Movimientos, Mezclas y Distribución
- Petroquímica/RNL
- Energía/HDT
- Combustibles 2 Alta Presión
- Combustibles 2 Baja Presión
- Mantenimiento e Ingeniería de Mantenimiento
- Recursos Humanos y Administración.



- Resto de Servicios.

Si se dieran circunstancias especiales que afectaran a la composición de los grupos arriba definidos se procederá a reasignar los colectivos en función de criterios de homogeneidad, previa consulta 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, el valor de este premio será del 100% del premio ordinario (excluido por tanto, en su caso, el premio extraordinario).

3.- Normas Comunes

En atención al hecho que se pretende premiar, el ámbito personal de aplicación serán los trabajadores sujetos al Convenio Colectivo (con excepción de los asignados a nivel de Jefe de Departamento conforme a lo establecido en el punto 6.3 del Manual de Aplicación PDP) que, en el ejercicio anual objeto de valoración, y en función de su tiempo de alta y jornada 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.

Aquellos trabajadores que prefieran destinar el valor de este premio a otro fin, podrán optar por que la Empresa realice una aportación extraordinaria al Plan de Pensiones por el importe al que tienen derecho, si bien y de acuerdo con el Reglamento del Plan de Pensiones, en ningún caso la aportación anual de cada partícipe, directa o imputada, superará el límite máximo anual de aportaciones señalado en cada momento en la legislación vigente.

En el caso de elegir esta alternativa, el trabajador deberá manifestarlo a la Unidad de Administración de Personal/Asuntos Económicos en los quince (15) días posteriores a la comunicación del premio. Finalizado este período sin haber comunicado el trabajador expresamente su decisión, se entenderá que opta por el mismo.

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 IX. Beneficios sociales.

Artículo 107. Beneficios sociales.

1.- Reciben esta denominación aquellos beneficios que disfruta el trabajador, que total o parcialmente son sufragados por la Empresa y que no constituyen una directa retribución del trabajo, pero que, en virtud de la legislación fiscal vigente son considerados algunos de ellos retribución en especie.

2.- Para el personal de la Refinería La Rábida, existen los siguientes beneficios sociales:

a) Premio a la fidelidad en el empleo (25, 30 y 40 años).

b) Medallas Cepsa (15, 25 y 35 años).

c) Premios de nupcialidad y natalidad.

d) Ayudas al estudio para hijos de trabajadores.

e) Becas de estudio para trabajadores.

f) Ayudas a minusválidos.



- g) Ayudas a cultura y tiempo libre.
- h) Prestaciones graciables.
- i) Préstamos.
- j) Seguro de accidentes para desplazados y Compensación Gasto Social.
- k) Economato.

3.- El personal pasivo disfrutará de los beneficios sociales que así se indique expresamente.

4.- El disfrute de los beneficios sociales reflejados en los subapartados c, d, e y f del apartado 2 anterior se hará proporcionalmente al número de meses en alta durante el año natural y para el personal con una antigüedad superior a los seis meses.

5.- Los valores recogidos en las cláusulas del presente capítulo se consideran importes brutos.

Artículo 108. Premio a la fidelidad en el empleo.

1.- Se entiende por fidelidad en el empleo, la prestación continuada e ininterrumpida de servicios a la Empresa.

Se establecen tres (3) clases de premios, dependiendo del número de años de servicio ininterrumpido:

a) 25 años de servicios ininterrumpidos en la Empresa: El importe de este premio será el equivalente a una mensualidad del trabajador con derecho a premio, excluyéndose los conceptos salariales devengados fuera de jornada ordinaria, así como suplidos, indemnizaciones, etc.

b) 30 años de servicios ininterrumpidos en la Empresa: El importe de este premio será el equivalente a dos (2) mensualidades calculadas en la forma anteriormente indicada. Este premio irá acompañado de diploma acreditativo de tal circunstancia.

c) 40 años de servicios ininterrumpidos en la Empresa: Este premio consistirá en un reloj de oro que indicará grabados los 40 años de servicio ininterrumpidos.

2.- El fallecimiento y la incapacidad permanente sobrevenida con más de 21 ó 26 años de antigüedad en la Empresa cumplidos, dan derecho a la percepción proporcional del Premio de Fidelidad de 25 ó 30 años respectivamente, siempre que de no haberse producido los hechos causantes citados, el interesado los hubiera llegado a percibir antes de cumplir los 65 años de edad.





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

3.- Las mensualidades se abonarán en la nómina del mes de Julio del año en que cumplan los años de servicio y el diploma y el reloj se entregarán en la fecha que determine la Dirección de la Empresa.

4.- Se harán constar en el expediente personal del interesado los premios que se le hayan otorgado.

Artículo 109. Medallas.

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

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.

La fecha de inicio para el cómputo de los años de permanencia será Septiembre de 1991.

Artículo 110. Premios de nupcialidad y natalidad.

Estos premios consisten durante 2012 en Euros 132,69.- por matrimonio del trabajador y Euros 66,33.- por nacimiento de hijo del trabajador. Estas cantidades son independientes de las que, por iguales motivos, entregue al trabajador en cuestión la Seguridad Social.

En años sucesivos, las cantidades citadas se actualizarán con el IPC definitivo del año anterior.

Artículo 111. Ayuda al estudio.

1.- Este beneficio social opera únicamente en favor de hijos no emancipados de trabajadores de la Empresa e hijos de pensionistas, con independencia del tipo de pensión que perciban.



En ningún caso se concederán estas ayudas a escolares que estén trabajando y perciban compensación económica, tanto de ésta como de otra Empresa, cuando su contrato tenga una duración superior a seis (6) meses.

2.- Se establece cinco (5) clases de ayudas dependiendo del tipo y grado de estudios que se realicen.

Clase A: Educación infantil. Es aplicable a partir de los tres (3) años de edad cumplidos al 31 de Diciembre del año de inicio del curso escolar y su valor para 2012 es de Euros 36,17 por curso.

Clase B: Educación Primaria y 1er. ciclo de Secundaria obligatoria (E.S.O.). Es aplicable a partir de los seis (6) años de edad cumplidos en el curso escolar y su valor para 2012 es de Euros 72,31 por curso.

Clase C: 2º ciclo de E.S.O., Módulos Profesionales, Bachillerato y asimilados. Su valor para 2012 es de Euros 102,44 por curso.

Clase D: Estudios medios. Su valor para 2012 es de Euros 156,53 por curso.

Clase E: Estudios superiores. Su valor para 2012 es de Euros 216,34 por curso.

3.- Será necesario justificar documentalmente el pago de la matrícula.

4.- El máximo de ayudas al estudio a percibir en su cuantía completa será para las clases A y B hasta terminar estos estudios, para la clase C, el número de cursos de que consten los estudios cursados, y para las clases D y E, una ayuda al estudio más del número de cursos de que consten los estudios cursados.

5.- Para poder optar a ayuda completa en las clases D y E es necesario que la matrícula se refiera a un curso completo o a un mínimo de cinco (5) asignaturas, pudiendo optar a media ayuda, para lo cual la matrícula deberá incluir como mínimo tres (3) asignaturas o dos (2), si el curso completo comprende cuatro (4) asignaturas, estableciéndose éstas en Euros 78,27 y Euros 108,17, respectivamente para 2012.

6.- Si por causa mayor razonable y justificada, que puede hacer disminuir el rendimiento del alumno, se repitiera cualquiera de los cursos más arriba relacionados, el Departamento de Recursos Humanos podría autorizar el abono íntegro de la ayuda al estudio establecida.

7.- No se concederá la beca 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 máster, estudios no oficiales, proyecto fin de carrera y asimilados.



8.- Las ayudas al estudio son incompatibles con la percepción de otra beca o ayuda concedida por la Empresa.

9.- El abono de las ayudas que se concedan, se efectuará en la nómina del mes de Noviembre.

10.- Los hijos de trabajadores menores de 3 años, tendrán derecho a la percepción de la ayuda escolar de la clase A, estando exentos de justificar el pago de matrícula.

11.- Cada uno de los importes citados se actualizará, en años sucesivos, con el IPC definitivo del año anterior.

Artículo 112. Becas de trabajadores.

1.- Quedan establecidas cuatro (4) clases de becas dependiendo del tipo grado de estudios que se realicen.

Clase A: Educación de Adulto e idiomas en centro no oficial: Euros 88,46 por curso en 2012.

Clase B: 2º ciclo de E.S.O., Bachillerato, Módulos Profesionales, idiomas en centros oficiales y asimilados: Euros 121,63 por curso en 2012.

Clase C: Estudios medios: Euros 154,80 por curso en 2012.

Clase D: Estudios superiores: Euros 199,02 por curso en 2012.

2.- Será necesario justificar documentalmente el pago de la matrícula.

3.- El máximo de becas de trabajadores a percibir en su cuantía completa será para la clase A, hasta terminar esos estudios, para la clase B, el número de cursos de que consten los estudios cursados, y para las clases C y D, de una beca al trabajador más del número de cursos de que consten los estudios cursados.

4.- Si por causa mayor razonable y justificada, que pueda hacer disminuir el rendimiento del alumno, se repitiera cualquiera de los cursos más arriba relacionados, el Departamento de Recursos Humanos podría autorizar el abono íntegro de la beca de trabajadores.

5.- No se concederá la beca 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 máster, estudios no oficiales, proyecto de fin de carrera y asimilados.

6.- El abono de las becas que se concedan se realizará en la nómina del mes de Noviembre.



7.- Cada uno de los importes citados se actualizarán en años sucesivos con el IPC definitivo del año anterior.

Artículo 113. Ayudas a cultura y tiempo libre.

1.- La Empresa promoverá la constitución de una agrupación cultural y deportiva con personalidad jurídica propia, en la que participara el Comité de Empresa.

Esta agrupación encauzará todas las actividades culturales y deportivas que vienen funcionando bajo los nombres de Grupo de Empresa, Secciones y Juegos Cepsa y en adelante recibirá todos los fondos que la Empresa destine a ellas.

Para el año 2012 el fondo para el Grupo de Empresa se fija en Euros 12.162,88 y el de excursiones en Euros 9.675,01.

2.- Cada uno de los importes citados se actualizará en los siguientes años de vigencia del convenio con el IPC definitivo del año anterior.

Artículo 114. Ayudas a minusválidos.

1.- La presente ayuda opera para hijos de trabajadores e hijos de pensionistas, con independencia del tipo de pensión que perciban.

2.- Se considerará minusválido psíquico o físico aquella persona que tenga alguna limitación orgánica o funcional, intelectual o física, que le imposibilite para su instrucción e integración en la sociedad, a ritmo y capacidad normal, y que para conseguir dicha integración en la comunidad precise enseñanza, tratamiento o rehabilitación especial.

3.- Se establecen tres (3) clases de ayuda:

Clase A: Ayuda general. Se concederá a todos aquellos quienes, tras la asesoría y dictámenes necesarios, se les reconozca la cualidad de minusválidos psíquicos o físicos. Su valor para 2012 es de Euros 606,00 por año.

Clase B: Ayudas especiales. Estas son compatibles entre sí y acumulables a la anterior, distinguiéndose tres clases:

a) Con hijos minusválidos mayores de 25 años, siempre que vivan en la casa paterna y estén a su cargo. Su cuantía para 2012 es de Euros 606,00 por año.

b) Por entorno socio-económico familiar calificado como menos favorable. Se considera entorno menos favorable aquellos casos en que en la unidad familiar se den cualquiera de las siguientes condiciones:

- Tener dos (2) o más hijos minusválidos.



- Otras circunstancias especiales que requieran esta consideración.

Su valor para 2012 es de Euros 606,00 por año.

c) Por escolarización no gratuita se concederá a aquellas personas cuya escolarización, enseñanzas especiales o rehabilitaciones tengan un coste superior a Euros 606,00 año/curso, para 2012.

En estos supuestos la ayuda será equivalente al 40% del exceso de coste de Euros 606,00 por año/curso, para 2012.

Clase C: Ayudas eventuales. Se establecen para los que, sin tener reconocida la cualidad de minusválido, se encuentren recibiendo tratamientos o rehabilitaciones especiales encaminadas a evitar en el futuro una posible minusvalía.

La ayuda será el equivalente 40% del costo de la enseñanza o rehabilitaciones especiales del curso, debidamente acreditada y documentadas, no pudiendo exceder de Euros 1.818,02 año/curso, para 2012.

Su percepción es incompatible con cualquiera de las otras ayudas anteriores.

4.- La percepción de ayudas a favor de minusválidos es incompatible con la percepción de ayudas al estudio.

5.- Todas las clases de ayudas a minusválidos, a excepción de la eventual, son acumulables y compatibles entre sí hasta un límite para 2012 de Euros 1.818,02 por persona minusválida y año/curso, sin incluir a estos efectos de límite la ayuda especial por entorno menos favorable.

6.- En el supuesto de que no hubieran sufrido variación, se mantiene el reconocimiento de las mismas ayudas otorgadas en el curso anterior.

7.- Las ayudas de clase A y C serán aplicables igualmente al cónyuge del trabajador en activo en los términos previstos en esta cláusula, siempre y cuando las rentas percibidas por el cónyuge no superen el doble del importe del Salario Mínimo Interprofesional establecido en cada momento y su grado de minusvalía reconocido oficialmente sea superior al 33%.

8.- El abono de las ayudas que se concedan se efectuará en la nómina del mes de Noviembre.

9.- Cada uno de los importes citados se actualizarán en años sucesivos con el IPC definitivo del año anterior.

Artículo 115. Prestaciones graciables.



- 1.- Con objeto de favorecer al máximo al trabajador y a las personas que de él dependan, en los casos de infortunio, la Dirección, a petición del interesado, y previo informe del Servicio de Salud Laboral, facilitará los medios económicos necesarios para que la atención médico-farmacéutica y hospitalaria, en caso especial, no deje de prestarse por falta de estos medios.
- 2.- Para concretar esta ayuda, la Empresa prestará la cantidad de dinero necesaria para abonar los gastos médico-farmacéuticos que se hayan producido y establecerá la forma de reintegro de este préstamo.
- 3.- Además, cuando la prestación médica haya de realizarse fuera de la provincia de Huelva, la empresa abonará los gastos de traslado del trabajador y su acompañante, pudiendo abonar también las dietas que correspondan durante los días de desplazamiento, los cuales, salvo que exista baja médica, se considerarán a cuenta de vacaciones o como permiso sin retribuir, si aquellas ya se disfrutaron.
- 4.- Para la aplicación de estas ayudas se tendrá en cuenta la situación del solicitante, procurando que se reduzca a casos de verdadera excepcionalidad, donde la asistencia médica de la Seguridad Social no alcance, con el fin de no desvirtuar su verdadera finalidad.

Artículo 116. Préstamos.

- 1.- Se dota fondo de Euros 156.263,15.- para préstamos preferentemente destinados a la compra o reparación de primera vivienda, y con un devengo de un interés que será el establecido oficialmente como “interés legal del dinero”.

La cuantía máxima a otorgar por préstamo será de Euros 10.000.- para compra o reparación de primera vivienda y de Euros 2.404,05.- para otros motivos que se presenten.

El plazo de amortización será de hasta ocho años para compra o reparación de primera vivienda y de hasta cuatro años para los restantes motivos. Este plazo no podrá superar en ningún caso la duración del contrato.

Este fondo es administrado por Recursos Humanos, con la colaboración en el otorgamiento del Comité de Empresa, a quien se informará periódicamente de la situación del fondo.

Anualmente se efectuará una convocatoria pública para todos aquellos empleados que deseen acudir a ella. No obstante, si en cualquier otro momento existiera una necesidad perentoria y digna de atención y hubiera fondo para atenderla, Recursos Humanos convocará a la comisión del Comité para decidir sobre el caso presentado.

El beneficiario del préstamo deberá garantizar a su costa la total devolución,





mediante la fórmula que, en cada caso, se establezca para ello.

2.- Con motivo de contraer matrimonio se concederá al empleado, previa petición escrita de éste a la Dirección, un anticipo de una mensualidad bruta, a descontar proporcionalmente en los dos (2) años siguientes.

Artículo 117. Seguros de accidentes para desplazados y compensación gasto social.

1.- Seguro de accidentes para desplazados.-

La totalidad de los empleados de La Refinería La Rábida, son beneficiarios de un seguro colectivo de accidentes, que garantiza un capital de Euros 300.506,05.- en caso de fallecimiento o invalidez permanente por accidente corporal que puedan sufrir durante los viajes y estancias por motivos de trabajo, y durante todo el tiempo que dure el desplazamiento, con el límite máximo de indemnización de Euros 901.518,16.- para una misma cobertura o viaje.

2.- Compensación gasto social

Para el personal en activo que se haya adherido o que se adhiera en el futuro al Sistema de Retribución Flexible (SRF) establecido en la cláusula 77 bis) del presente Convenio, y haya ejercitado la opción por la póliza de seguro médico privado concertada por la Compañía para este centro de trabajo, la Empresa establecerá a su favor la cantidad de 30,11 euros brutos por cada mes en alta en la Empresa. En 2013 esta cantidad se revisará en función del IPC definitivo del año 2012. Este importe se abonará en nómina a través del concepto de "Compensación gasto social", salvo que el trabajador opte por destinar el mismo a una aportación extraordinaria al Plan de Pensiones.

La decisión del destino del importe de "Compensación gasto social" tendrá vigencia hasta 31 de diciembre de cada año y se ejercitará la opción entre el 1 y 15 de diciembre del año anterior. Si finalizado este periodo, el trabajador no ha comunicado la opción elegida, se entenderá que mantiene la opción del ejercicio precedente

Para aquellos trabajadores en activo que no se hayan adherido al SRF o que habiéndose adherido al citado Sistema no hayan ejercitado la opción por la póliza de seguro médico privado, la Empresa realizará una aportación extraordinaria al Plan de Pensiones por el mismo importe de la "Compensación gasto social" en cómputo anual y en proporción al número de meses en alta en el año, si bien y de acuerdo con el Reglamento del Plan de Pensiones, en ningún caso la aportación anual de cada partícipe, directa o imputada, superará el límite máximo anual de aportaciones señalado en cada momento en la legislación vigente.

Artículo 118. Economato.

1.- El personal afectado por este Convenio disfrutará en todo momento y de forma gratuita de la credencial que le permita el acceso a la Fundación Laboral ESCODE y si por cualquier motivo llegara a ser imposible el disfrute de este beneficio social, se integrará el coste anual del mismo en el recibo de nómina bajo concepto "Ayuda Economato", actualizándose anualmente con el IPC definitivo del año anterior.

Capítulo X. Plan de pensiones del sistema de empleo.

Artículo 119. Plan de pensiones del sistema de empleo.

En la negociación del V Convenio Colectivo de este Centro se incluyó el Plan de Pensiones de Ertoil recogiendo finalmente como acta adicional el compromiso de formalizar un Plan de Pensiones del Sistema de Empleo y en la negociación del VI Convenio Colectivo de este mismo Centro se incluyó como un capítulo más del mismo, concretamente el X, el citado Plan de Pensiones.

De conformidad con lo previsto en dicho capítulo X del VI Convenio Colectivo de La Rábida, habiéndose constituido en 1997 en la Compañía Española de Petróleos S.A. (CEPSA), un Plan de Pensiones adaptado a la Ley 8/1987 de 8 de Junio, actualmente, Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de Noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, en la modalidad del Sistema Empleo, el Plan de Pensiones previsto en el citado Convenio, se ha integrado en el Plan de Pensiones de CEPSA, incorporándose al mismo, todos los trabajadores de la Refinería La Rábida que reúnen las condiciones para ser partícipes del mismo.

Este Plan de Pensiones, tiene por finalidad definir el derecho de los empleados de CEPSA 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 su 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. Dicho Reglamento quedará publicado en la Intranet del Centro y disponible para su consulta en la Unidad de Orientación Social.

Artículo 120. 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 de la Refinería La Rábida, la Jubilación Forzosa, a la edad establecida en el artículo



161.1.a) LGSS, para el personal en activo, que, al momento de cumplir dicha edad, tenga cubierto el período mínimo de cotización y cumpla los demás requisitos exigidos por la legislación de la Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva y a las Prestaciones complementarias del Plan de Pensiones CEPESA.

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 la edad establecida en el artículo 161.1.a) LGSS.

A estos efectos, y para hacer posible el retiro en la forma indicada, los trabajadores que, estando en activo, vayan a cumplir la edad de jubilación ordinaria, solicitarán de forma fehaciente de la Seguridad Social, dos meses antes del cumplimiento de dicha edad, el pase a la situación de Jubilación, dando cuenta de dicha solicitud a la Dirección de la Empresa.

No obstante lo anterior, con carácter excepcional, la Dirección de la Empresa, a la vista de la solicitud de Jubilación, podrá, en atención a las especiales condiciones de capacitación de un solicitante y visto el Informe de los Servicios Médicos del Centro de Trabajo, proponer la prórroga de su relación laboral con la Compañía por períodos anuales, respetándose, durante dichos períodos, el derecho del trabajador a las Prestaciones y Aportaciones del Plan de Pensiones, establecidas para los trabajadores en activo, menores de 65 años.

Como consecuencia de las políticas de jubilación pactadas para este Convenio Colectivo, la Compañía se compromete durante la vigencia del mismo a favorecer la creación de empleo a través de medidas tales como el incremento del equipo de refuerzo en los términos previstos en el anexo nº 4 o la regulación de la jubilación parcial-contrato de relevo (cláusula 121).

Artículo 121. Jubilación Parcial - Contrato de Relevo.

1.- Trabajadores que pueden acceder a la misma

Se establece el derecho de acceso a la jubilación parcial entre los 61 y 64 años de edad, para aquellos trabajadores, encuadrados en la cláusula 11 del convenio, que cumplan los siguientes requisitos:

- Antigüedad en la Empresa: el número mínimo de años de servicio requeridos en la Empresa será el que establezca la legislación en cada momento.
- Cotización a la Seguridad Social: los trabajadores deberán acreditar los años de cotización exigidos por la LGSS en cada momento, para poder acceder a la jubilación parcial.



- Obtención de la pensión de jubilación parcial de la Seguridad Social

2.- Solicitud

Los trabajadores interesados, deberán formular su petición, con carácter irrevocable, a la Dirección de la Empresa con una antelación a la fecha en que se vaya a acceder a la jubilación parcial de, al menos, 1 año para puestos de hasta nivel 6 inclusive y de 1 año y medio para puestos a partir de N-7. Dentro de los plazos legales solicitarán de forma fehaciente, ante el INSS el pase a la situación de jubilación parcial.

Una vez solicitado en tiempo y forma, el acceso a la jubilación parcial se llevará a cabo a partir del día 1 del mes siguiente a la fecha de cumplimiento de la edad. No obstante, se acuerda que la Empresa dispondrá de una flexibilidad de 6 meses para concederla, siempre con el tope máximo del año natural en que se cumpla la edad que genera el derecho.

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 15% de la jornada a tiempo completo pactada en Convenio y, percepción, por lo tanto, del 15% 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 que legalmente correspondan, 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 15% de la jornada 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 15 % de la jornada 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 prevista en el artículo 161.1.a) LGSS en que accederá a la jubilación total, extinguiendo su relación laboral con la Compañía, salvo que la extinguiera con anterioridad, por tratarse de un trabajador mutualista con cotizaciones anteriores al 1 de enero de 1967 que opte por acceder a la jubilación anticipada al 100% de la jornada, en cuyo caso percibirá su pago único correspondiente a esa edad.



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 85% de la base reguladora que le corresponda, siempre 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, siendo el salario regulador máximo computable a estos efectos de 97.741€, la Empresa abonará un complemento bruto que le permita alcanzar dicho porcentaje. Este límite máximo se actualizará conforme a lo previsto en las cláusulas 76 y 77 del convenio.

Esta garantía (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 15% 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 será a tiempo completo y de duración indefinida a fin de garantizar que la jornada del jubilado parcial sea del 15% de la jornada a tiempo completo, y el acceso a la jubilación a partir de los 61 años de edad. El contrato de relevo se registrará por la normativa legalmente establecida para los mismos.

7.- Equivalencias de Grupos Profesionales

A efectos de la suscripción de los contratos de relevo que se formalicen como consecuencia de las jubilaciones parciales, debe tenerse en cuenta que en el ámbito en que desarrolla su actividad la Empresa (Industria de Refino), con procesos industriales muy específicos y complejos, se viene haciendo necesaria la cobertura de los puestos de trabajo –a excepción de los niveles inferiores o de



menor grado de cualificación- a través de promoción interna, como consecuencia de la adquisición de un conocimiento profesional específico en la propia actividad de la misma.

Teniendo en cuenta estas premisas, para aquéllos casos en los que, se acceda a la jubilación parcial entre los 61 y 64 años, se establecen las siguientes equivalencias de grupo profesional para la suscripción de los contratos de relevo:

1. Para todas las áreas de Refinería:

Personal Superior – Personal Técnico

Personal Subalterno – Personal Operario

2. Administración:

Personal Admtvo – Personal Técnico

3. Área Fabricación, Mantenimiento y Laboratorio:

Personal Técnico – Personal Operario

En todo caso, en los supuestos en los que el puesto de trabajo del relevista no pueda ser el mismo o uno similar que el realizado por el jubilado parcial, deberá cumplirse el requisito de la correspondencia entre las bases de cotización previsto en el artículo 166.2 e) de la Ley General de la Seguridad Social.

Esta cláusula tendrá una vigencia desde 1 de enero de 2012 hasta 31 de diciembre de 2015, fecha en la que se producirá su vencimiento sin prórroga.

Asimismo, 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, por lo que, de verse ésta modificada por una norma con fuerza legal para ello, quedará anulado este pacto, sin perjuicio de que se inicie una nueva negociación tendente a alcanzar un nuevo acuerdo que regule esta materia para el conjunto de la plantilla. No obstante, se mantendrán los acuerdos alcanzados si existiera un régimen transitorio legal que permitiera respetarlos en sus propios términos.

Cláusulas finales

Cláusula final primera

En todo lo no previsto en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el Ordenamiento Jurídico vigente en cada momento.

Cláusula final segunda





Plan de Igualdad.

En cumplimiento del principio de respeto a la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y de la obligación de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres, la Empresa y la Representación Sindical, han suscrito en Julio de 2012, un Plan de 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 del Plan.

Ambas representaciones acordaron no establecer una vigencia determinada del Plan, puesto que nació con vocación y compromiso de estabilidad y duración indefinida, acordando ambas partes que podrá actualizarse y modificarse según sea necesario y en función de los acuerdos de la comisión, ratificados en el seno del Comité de Empresa.

Cláusula final tercera

La Comisión Paritaria integrada por 4 miembros de la representación empresarial y 4 de la representación de los trabajadores, como órgano colegiado, estará capacitada para ejercer acciones, en el ámbito de sus competencias por decisión mayoritaria de sus miembros.

Serán funciones de la Comisión Paritaria:

Resolver todas las dudas que surjan y dilucidar cuantas diferencias afecten a la interpretación y aplicación de este pacto, así como colaborar en su aplicación, con carácter de Comisión Mixta del mismo.

Estas funciones serán previas a la intervención de la Jurisdicción Social, aunque no obstruirán el libre ejercicio por las partes, con posterioridad, de las acciones previstas en la Ley y en la forma y con el alcance regulado en ella.

Ambas representaciones, consecuentemente, convienen en dar cuenta a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación de este Convenio (entre ellas, las interpretaciones que afecten los Complementos "Ad Personam").

Las reuniones se celebrarán siempre previa convocatoria de cualquiera de las partes con especificación concreta de los temas a tratar en cada caso. De dichas cuestiones se dará traslado por escrito a la otra parte, debiendo celebrarse la reunión en un plazo máximo de 30 días desde la recepción de la comunicación por escrito.

De existir acuerdo entre las partes, en el seno de la Comisión Paritaria, se reflejará por escrito en el Acta de la reunión, que se enviará, terminada la reunión,



a los interesados.

De no existir acuerdo entre las partes, cada una de ellas, hará constar su argumentación en el Acta de la reunión y, a continuación, se reflejará la inexistencia de avenencia y dará traslado de ello a los interesados.

La inobservancia de este trámite -prejudicial y pacificador- impide el examen de la cuestión de fondo discutida, hasta que no conste el agotamiento del trámite o, al menos, se acredite el empleo de la diligencia exigible para que entren en juego sus oficios de composición.

En el supuesto previsto en el artículo 85.3.c) del ET y en caso de desacuerdo en el periodo de consultas, las partes deberán someter la discrepancia a la Comisión Paritaria que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, desde que la discrepancia fue 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 el SERCLA.

Cláusula final cuarta

En la tramitación del presente Convenio se observarán todas las prescripciones legalmente establecidas para ella.

Cláusulas transitorias

Disposición transitoria primera

Formación en polivalencias - Equipo de Polivalencias

Con el objetivo de facilitar la formación en polivalencias de la plantilla a turno en las distintas áreas operativas del Centro de Trabajo y en Laboratorio, a partir de la firma del Convenio Colectivo la Dirección se compromete a mantener adicionalmente un equipo de personas, cuyo número irá en función de las necesidades que, en cada momento, existan en cada Planta.

##2*#

##3*#

##4*#

##5*#

##6*#



#*7*#

#*8*#

#*9*#

Anexo nº 4

Cobertura de Absentismo - Equipo de Refuerzo

Con el mismo objetivo por el que se creó, la Dirección mantiene su compromiso de tener un Equipo de Refuerzo para facilitar la cobertura de las ausencias que, por cualquier causa, se produzcan en los puestos de trabajo a turno rotativo, continuo o no, en las Plantas, Seguridad y Laboratorio, contribuyendo así a la política de evitar al máximo la realización de Horas Extras, sustituyéndolas por creación de empleo.

El compromiso se concreta en el mantenimiento de un Equipo de Refuerzo que estará compuesto, globalmente, por el número de personas que en cada momento sea necesario para realizar el 20% de la jornada anual establecida para el conjunto de las personas que ocupan los puestos fijos de estructura a turno rotativo, continuo o no, en Plantas y Laboratorio.

Este personal, una vez superada la fase de selección y formación teórica y los criterios de adquisición de competencias establecidos, lo que deberá estar acreditado por las certificaciones pertinentes e informadas el Comité de Empresa, pasará a la situación de espera que es aquella en la que un operador está incorporado a una letra del turno, con una secuencia determinada y sin estar cubriendo ninguna ausencia, ocupando su tiempo en estar permanentemente actualizado con la operación de las unidades de su Planta o Laboratorio, incrementando su formación mediante la realización de aquellas tareas que le encomiende su mando correspondiente.

Cuando se produzca una ausencia, el miembro del Equipo de Refuerzo que designe el mando, pasará a integrarse en la letra del trabajador al que sustituya, mientras dure la sustitución, pasando, otra vez, a su jornada habitual de espera, cuando finalice dicha situación de sustitución.

Para cumplir el objetivo por el que se creó y se mantiene el Equipo de Refuerzo, el personal que lo componga asume el compromiso de acudir al trabajo de inmediato cuando, con motivo de los cambios de turno, hubiera faltado algún relevo, si bien para minimizar estos casos, el personal a turno rotativo y sus mandos asumen igualmente el compromiso de avisar sus ausencias con la mayor antelación posible y siempre con un mínimo de 24 horas, salvo imprevistos





inmediatos. De igual manera, siempre que sea posible, se avisará al componente del Equipo de Refuerzo con 24 horas de anticipación a un cambio de turnos.

Para facilitar el cumplimiento de la obligación establecida en el párrafo anterior, que se considera compensado con la percepción del Plus de Turno, la Dirección dotará a los miembros del Equipo de Refuerzo de los oportunos medios de comunicación.

Cuando el componente del Equipo de Refuerzo sea llamado para incorporarse al turno, se contabilizarán exclusivamente las horas efectivamente trabajadas con un mínimo igual a las del Plus de Llamada y para el desplazamiento se utilizarán los medios que la Empresa ponga a su disposición o los propios del interesado, que le serán reembolsados.

El personal de estructura no solicitará días de descanso en domingos y festivos no programados en compensatorios o vacaciones, si con ello se perjudica a uno de los componentes del Equipo de Refuerzo.

Se procurará que las llamadas a los miembros del Equipo de Refuerzo se realicen de la forma más equitativa posible.

Respecto a la realización de horas extras por parte de los componentes del Equipo de Refuerzo, se estará al dispuesto en el Artículo 69.3.

Con el objetivo de minimizar los cambios no previstos al Equipo de Refuerzo, en la programación anual de los descansos compensatorios se excluirán del período de disfrute los días comprendidos entre el veintidós de diciembre y el ocho de enero, ambos inclusive.

Los miembros del Equipo de Refuerzo tendrán derecho al disfrute de los descansos compensatorios en las mismas condiciones que el restante personal a turnos.

Como es lógico, dada su formación teórica y su experiencia tras las horas de trabajo efectivo, las personas del Equipo de Refuerzo tenderán prioritariamente a cubrir las bajas definitivas que se produzcan en la plantilla fija a turno, salvo amortización del puesto, cobertura interna del mismo o cualquiera otra razón evidente.

Anexo nº 5

Retribución del horario irregular (valor mínimo por hora)

Se establecen en esta tabla los importes mínimos por hora, teniendo en cuenta que el valor a percibir no podrá ser inferior al valor que corresponda a cada trabajador por las horas extraordinarias.



##10*#

##11*#

##12*#

Se han establecido CINCO GRADOS para cada factor objeto de evaluación;

Excelente (E) - Notable (N) - Adecuado (A) - Mejorable (M) - Insuficiente (I)

Con el fin de mejorar la objetividad y universalidad en la aplicación del sistema, cada grado de la escala está definido por uno o varios enunciados que describen las diferentes manifestaciones del factor.

El responsable de realizar la evaluación deberá marcar la frase que mejor identifique la calificación correspondiente al evaluado para cada factor objeto de evaluación.

En la Guía Práctica de Evaluación del Desempeño se relacionan los criterios a utilizar en la evaluación.

2.2.3. Autoevaluación

En este punto, el evaluado podrá expresar su percepción relacionada con el desempeño propio, en el año de referencia, como valoración del mismo basado en los mismos factores considerados en la evaluación de mando (pto 2.2.2)

El peso de la AUTOEVALUACIÓN, es del 10% del módulo de evaluación directa.

Respecto a la autoevaluación, el departamento de RRHH será el responsable de velar por la coherencia y objetividad del sistema en aquellos casos en que se produzcan discrepancias relevantes en el proceso de evaluación, aplicando en caso necesario medidas correctoras e informando de estas a las partes afectadas.

2.2.4. Evaluación Presencia

Una vez efectuada las evaluaciones cuantitativa, del mando y autoevaluación, el resultado global de éstas estará en relación con la presencia efectiva del trabajador para lo que, dado el caso, deberá descontarse un determinado porcentaje igual a su índice de absentismo, excluidas las licencias retribuidas y el descanso legal por maternidad.

Esta corrección por presencia efectiva sólo se aplicará sobre el 31,46% de los

valores económicos correspondientes al Plus Desempeño Profesional.

En el caso de que el absentismo general RLR fuera inferior o igual al 4%, el corrector de presencia se aplicará sobre el 26,46% de los valores económicos correspondientes al Plus de Desempeño Profesional.

3. Administración y Gestión del Sistema.

El Departamento de Recursos Humanos será el responsable de la administración y gestión del sistema, velando por que su aplicación se realice siguiendo los criterios que se describen en este Manual.

3.1 Ámbito de Aplicación

Se aplicará a todos los trabajadores incluidos en el ámbito personal del Convenio Colectivo.

3.2 Periodicidad de la Evaluación

La evaluación se podrá realizar dos veces al año:

- La primera se realizará con carácter opcional y siempre que el evaluador o evaluado así lo requieran, en el mes de junio y se formalizará mediante la cumplimentación del apartado referido a la Evaluación del Mando y Autoevaluación del documento "Hoja de Evaluación", enviándose a Recursos Humanos antes del 30 de Mayo. Esta primera evaluación será el resultado de aplicar una ponderación del 90% para la Evaluación del Mando y 10% para la Autoevaluación. En esta evaluación parcial no se tendrá en consideración la Evaluación Cuantitativa y la de la Presencia.

- La segunda contempla la evaluación del año completo. Se realizará en el mes de enero del año siguiente al período evaluado y se formalizará mediante la cumplimentación y firma del documento "Hoja de Evaluación" por el mando, el evaluado y superior del evaluador, enviándose a Recursos Humanos antes del 28 de febrero, al objeto de que este Departamento cumplimente el resto de los cálculos con la información relativa a la evaluación cuantitativa y al porcentaje de absentismo. Esta sistemática se detalla en la Guía Práctica de Evaluación del Desempeño.

Una vez completada y calculada la evaluación final el departamento de Recursos Humanos, previamente a su liquidación, informará de los resultados de la misma al evaluado, evaluador y superior de este último (ver anexo 3 Guía Práctica de Evaluación del Desempeño.)

Una vez finalizado el proceso, los documentos originales firmados estarán en el departamento de Recursos Humanos para su custodia.



3.3 Evaluación

El responsable de la evaluación será el mando jerárquico más próximo, con nivel salarial mínimo de Jefe de Departamento, del equipo de trabajo al que está adscrito el trabajador a evaluar.

Los supervisores del evaluado determinados en cada organización, con objeto de asegurar la coherencia y homogeneidad del sistema, realizarán una evaluación previa de cada trabajador que comentarán, con el Jefe de Departamento.

Posteriormente, el evaluado realiza su Autoevaluación, sobre la cual podrá argumentar con el mando, pasando a continuación el mando a cumplimentar la hoja de evaluación en su apartado correspondiente según lo establecido en la Guía Práctica de Evaluación del Desempeño.

En el supuesto de que a lo largo del período a considerar, el evaluado cambie de puesto, el nuevo evaluador deberá tener en cuenta en la evaluación definitiva, la realizada por el mando del antiguo puesto. En este sentido, el Departamento de Recursos Humanos, siempre que un trabajador sujeto al P.D.P. cambie de puesto de trabajo con carácter definitivo, enviará al nuevo evaluador la evaluación del mando referida al puesto antiguo, junto con la notificación del cambio.

De igual forma se actuará en el supuesto de que quien cambie de puesto sea el evaluador.

3.4 Confidencialidad

Toda la información individual generada por el sistema deberá ser tratada confidencialmente, respetándose en todo momento el derecho a la intimidad del trabajador.

En este sentido, se hace extensiva la confidencialidad en el tratamiento y administración de la misma, a los Departamentos de Recursos Humanos, restringiéndose su uso a aquellas personas que expresamente estén autorizadas para ello.

3.5 Seguimiento del Sistema

Una vez finalizado el proceso de evaluación, Recursos Humanos emitirá información suficiente a la representación del personal sobre los resultados globales obtenidos, para que ésta pueda efectuar el oportuno seguimiento del sistema y comprobar su grado de ajuste con lo pactado.

3.6 Consultas sobre la Evaluación

El Departamento de Recursos Humanos responderá sobre las dudas que el



trabajador tenga en relación con la evaluación cuantitativa.

Respecto a la autoevaluación, el departamento de RR.HH. será el responsable de velar por la coherencia y objetividad del sistema en aquellos casos en que se produzcan discrepancias relevantes en el proceso de evaluación, aplicando en caso necesario medidas correctoras e informando de estas a las partes afectadas

Por otra parte, cuando existan, a juicio de la representación de los trabajadores, desviaciones sistemáticas y/o significativas en la aplicación específica o genérica del Sistema de Evaluación, se reunirán con la Representación de la Empresa, y paritariamente estudiarán el tema e intentarán resolver objetivamente la problemática planteada.

3.7 Formación Evaluadores

Los Departamentos de Recursos Humanos, a través de las áreas de Formación deberán desarrollar un seminario específico en el que se capacite a los evaluadores en la aplicación de este sistema. Este seminario estará a disposición de todos los evaluadores que lo necesiten. En el Anexo 4 se define parte del contenido previsto.

3.8 Criterios Evaluación

En la “Guía Práctica de Evaluación del Desempeño” se relacionan los criterios a utilizar para una correcta cumplimentación de la misma, así como las indicaciones necesarias para la evaluación

En el supuesto de que el evaluado durante el periodo a evaluar, haya estado parte del mismo en formación, se deberá tener en cuenta en la evaluación final del mando, el periodo dedicado a la misma. Para ello, se considerará a la hora de realizar la evaluación, en los factores de Actitud en el Trabajo y Calidad y Seguridad, la disposición y el aprovechamiento, respectivamente, referidos a la Formación. En este sentido, los responsables por el período de formación deberán emitir un informe evaluando los factores citados anteriormente, al objeto de permitir su consideración en la evaluación final.

Guía práctica de evaluación del desempeño

Instrucciones para la cumplimentación de la hoja de evaluación por parte del mando y el evaluado

1. Datos personales

Los datos personales se cumplimentaran por el Departamento de Recursos Humanos del Centro.



2. Autoevaluación

Los datos relativos a la autoevaluación se cumplimentarán por el EVALUADO. Se deberá asignar a cada factor una valoración, de acuerdo con los criterios establecidos en esta Guía Práctica, introduciendo en la correspondiente casilla el valor de la autoevaluación, dentro del abanico existente, como se recoge en el ejemplo a continuación.

****13****

****14****

****15****

****16****

****17****

****18****

****19****

