

## **CONVENIO COLECTIVO DE CEPESA-PETROSUR, S.A.**

### **Capítulo I. Ambito De Aplicación, Vigencia Y Denuncia**

#### **Artículo 1. Ámbito Territorial**

Los prescripciones del presente Convenio Colectivo afectarán a los trabajadores del Centro de Trabajo ubicado en la Refinería de Gibraltar y a los que pudiera abrir en el futuro la empresa en el entorno del Campo de Gibraltar.

#### **Artículo 2. Ámbito Funcional**

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

- a) Los trabajadores que ejerzan actividades de alta dirección, o alta gestión, incluyéndose, entre ellos, el Director General, conforme al Real Decreto de 1 de Agosto de 1985.
- b) El personal que desempeñe el puesto de Capitán de Puerto, los Técnicos y aquellos trabajadores que ocupando puesto de responsabilidad o confianza y de mutuo acuerdo con la Compañía, acepten voluntariamente su exclusión del Convenio mediante documento firmado al efecto.

#### **Artículo 3. Ámbito Temporal**

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor, previo su trámite reglamentario, el día de Enero de 2004, y tendrá una duración de 5 años, por lo que quedará resuelto el día 31 de Diciembre de 2008, entendiéndose automáticamente prorrogado en su totalidad hasta que las partes firmantes acuerden su renovación, modificación o sustitución. No obstante, se pacta una vigencia temporal específica para los conceptos salariales Retribución Básica Conjunta y Plus de Polivalencia según se prevé en los artículos 19 y 25 del Convenio.

La prórroga será automática de año en año, salvo que hubiera denuncia expresa por alguna de las partes con, al menos, dos meses de antelación a la fecha de su extinción.

#### **Artículo 4. Vinculación a la Totalidad**

El presente Convenio Colectivo constituye un todo orgánico e indivisible y las partes que quedan mutuamente vinculadas a su totalidad.

#### **Artículo 5. Normas Subsidiarias**

En lo no previsto en este Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el



Estatuto de los Trabajadores y en la Legislación general que regule las relaciones laborales.

### **Artículo 6. Compensación y Absorción**

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

### **Artículo 7. Comisión Paritaria**

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

Las funciones específicas de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

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

Las reuniones se celebrarán siempre previa convocatoria de cualquiera de las partes, con especificación concreta de los temas a tratar en cada caso. De dichas cuestiones se dará traslado por escrito a la otra parte, poniéndose ambas de acuerdo, en el plazo máximo de seis días, a partir de la fecha de la comunicación, para señalar lugar, día y hora de la reunión de la Comisión.

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

## **Capítulo II Organización Del Trabajo Y Estructura Profesional**

### **Artículo 8. Organización del Trabajo**

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

### **Artículo 9. Clasificación Profesional**

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, estará clasificado de la siguiente forma:



GRUPO A	GRUPO B	GRUPO C
Técnico Superior	Encargados	Administrativos
Técnico Medio		Oficiales Primera
		Oficiales

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

### **Artículo 10. Movilidad Funcional**

1. La movilidad del personal en el seno de la empresa se realizará de acuerdo con lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores y disposiciones legales complementarias, no tendrá otras limitaciones que las originadas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional.

De cualquier reclamación de los interesados contra los cambios de puesto de trabajo se dará cuenta para su informe al Comité de Empresa.

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

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

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

No se tendrán en cuenta a efectos del cómputo del plazo señalado en el primer párrafo de este punto, las situaciones fijas de un empleado determinado, por licencias, incapacidad temporal, excedencia forzosa o sindical y vacaciones, que se realizarán durante todo el tiempo que subsista la situación que lo motive,



percibiéndose, a partir del primer día de la situación, la diferencia de retribución calculada en cómputo anual.

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

### **Artículo 11. Contratación Periodo de Prueba y Cese**

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

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

### **Artículo 12. Vacantes y su Cobertura**

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

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

## **Capítulo III. Jornada, Horarios De Trabajo, Vacaciones, Licencias, Permisos Y Suspensión Del Contrato.**

### **Artículo 13. Jornada Laboral**

Se establece una jornada anual de 1.744 horas para el año 2004 que se desarrollará en régimen de jornada partida turno A/B o turno rotativo conforme a los horarios que se establecen en el presente convenio más las recuperaciones que se precisen para completar dicha jornada anual en formación profesional y reconocimientos médicos que pudieran precisarse.

La jornada máxima semanal será de 40 horas de promedio en cómputo anual.

Se pacta una reducción de jornada de dieciséis (16) horas anuales, por cada año de vigencia del Convenio Colectivo a partir del año 2005 que serán distribuidas de la manera siguiente:



Año 2005 reducción de 16 horas/año quedando la jornada anual en 1.728 horas

Año 2006 reducción de 16 horas/año quedando la jornada anual en 1.712 horas

Año 2007 reducción de 16 horas/año quedando la jornada anual en 1.696 horas

Año 2008 reducción de 16 horas/año quedando la jornada anual en 1.680 horas

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada laboral, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo ocupándolo plena y efectivamente.

Si del cumplimiento de los horarios previstos en el convenio resultase la realización de una jornada anual superior a la prevista en el mismo se concederán los días de descanso compensatorio o fracción que correspondan. Para el personal de jornada normal podrán establecerse en el ámbito del Centro de Trabajo acuerdos entre la Representación de la Empresa y los trabajadores para que la reducción de jornada pueda hacerse efectiva también con cargo a una reducción del horario diario de los viernes en los términos que se establezcan.

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

#### **Artículo 14. Horarios de Trabajo**

Se pacta la realización de los siguientes horarios:

1. Jornada Normal: De Lunes a Viernes de 8:00 a 13:30 horas y de 14.00 a 16.30 horas

1. Turno rotativo:

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

Durante la cobertura de las ausencias por vacaciones el ciclo será:

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

1. Jornada A/B:

a. Equipo A: Lunes a Viernes de 06,00 a 14,00 horas.

Equipo B: Lunes a Viernes de 14,00 a 22,00 horas



a. Equipo A: Lunes a Viernes de 06,00 a 14, 00 horas

Equipo B: Lunes a Viernes de 14,00 a 21,00 horas.

Sábados de 08,00 a 13,00 horas.

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

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

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

### **Artículo 15. Situación de Disponibilidad**

La continuidad de los procesos o de la actividad demandada por los trabajos a realizar en los puestos de trabajo en régimen de turno rotativo supone que el trabajador no puede abandonar el puesto de trabajo sin que lo haya ocupado el que debe relevarle, o, en ausencia de éste, la persona designada para sustituirle. En aquellas situaciones en las que no exista actividad continuada y las condiciones de trabajo lo permitan, el mando podrá autorizar a un trabajador a ausentarse de su puesto de trabajo sin necesidad de que le revele otro compañero salvo que lo impidieran las necesidades del servicio.

Las ausencias en el turno por enfermedad, accidente, licencia, permiso sin sueldo falta injustificada y suspensión o extinción de contrato se sustituirán en la forma que a continuación se establece teniendo en cuenta que el puesto no puede quedar desocupado.

1º Si se trata de una ausencia imprevista y durante el primer día de la misma la sustitución se realizará:

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

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





2º En caso de no poder realizarme la cobertura de las ausencias conforme a lo dispuesto en el punto 1º anterior, el equipo asignado al puesto de trabajo, se pondrá a disposición del Jefe de Operaciones que queda facultado para adaptar el turno rotativo de forma que a partir del término de la primera ausencia dicho restante personal del equipo en alta y preferentemente respetando sus descansos cubra las 24 horas.

3º Si se produce una baja por cualquier tipo de absentismo estando ya un miembro del equipo de trabajo ausente se cubrirá trabajando de la siguiente forma:

- Trabajando, realizando jornada especiales si los componentes del equipo acceden
- Realizando ocho horas diarias sin descanso

### **Artículo 16. Vacaciones**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán de Veintidos días completos, Las fechas de disfrute se fijarán de común acuerdo entre el trabajador y la empresa.

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

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

En el supuesto de que los miembros del centro de trabajo no coincidan en la misma alternativa y caso de no hacer acuerdo previo las vacaciones se planificarán conforme a la alternativa elegida por la mayoría de los componentes del centro y caso de persistir el empate será el mando el que tome la decisión.

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

Las vacaciones pendientes al término del año no podrán acumularse al año siguiente

Los planes de vacaciones y sus variaciones por necesidades del servicio, serán notificados siempre a los trabajador, a la solicitar la fecha de disfrute de esta fracción, tiene derecho a que la Empresa le notifique su concesión o denegación con tres días de anticipación a la citada fecha. Si una vez iniciado el disfrute de vacaciones, la Empresa por r de urgente necesidad, requiriese los servicios de un trabajador y éste en ejercicio de su voluntad de decisión aceptarse acudir al





trabajo, percibirá , aparte de la retribución del día trabajado, una cantidad de 22,19 Euros por día de interrupción de las vacaciones, así como los gastos que se hubieran podido ocasionar por reservas de viaje, hoteles, etc.. debidamente justificados. Esta cantidad se revisará anualmente, a partir del 1 de Enero de 2005 con el incremento salarial previsto en el artículo 31.

Igual tratamiento económico se dará en el caso de que el trabajador sea requerido por la Empresa dentro de los tres días anteriores al inicio de las vacaciones autorizadas.

### **Artículo 17. Licencias**

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

- Matrimonio del trabajador 18 días naturales ininterrumpidos.
- Nacimiento de hijos: 3 días naturales ininterrumpidos
- Matrimonio de hijo: 1 día natural (el de la boda)
- Fallecimiento de Cónyuge, padres, suegros e hijos: 3 días naturales ininterrumpidos ampliables un día más en caso de desplazamiento a más de 100 kilómetros y menos de 200 kilómetros; o a dos días más en caso de desplazamiento mayor 200 kilómetros.
- Fallecimiento de Abuelos, nietos y hermanos: 2 días naturales ininterrumpidos, ampliable a un día más si el des plazamiento es superior a 200 kilómetros.
- Enfermedad grave de Cónyuge, padres ,suegros e hijos:3 días naturales ininterrumpidos ampliables a un día más en caso de desplazamiento superior a 200 kilómetros.
- Enfermedad grave de Abuelos , nietos y hermanos: 2 días naturales



ininterrumpidos ampliables a un día más en el caso de desplazamiento superior a 200 kilómetros

- Traslado de domicilio habitual: 2 días naturales ininterrumpidos ampliables a un día más en el caso de desplazamiento superior a 200 kilómetros.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- Por el tiempo indispensable para concurrir a exámenes para la obtención de un título de carácter oficial y siempre que el examen se celebre en tiempo coincidente con la jornada laboral.
- Por el tiempo indispensable para la asistencia consultas médicas de la Seguridad Social.
- Los trabajadores deberán presentar en la jefatura correspondiente, y en el plazo de 48 horas después de su reincorporación al puesto de trabajo los justificantes documento legales o médicos, que acrediten la existencia de la circunstancia alegada para la obtención de la licencia.

### **Artículo 18. Licencias no Retribuidas**

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

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

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

Terminado el permiso no retribuido el trabajador se incorporará automáticamente





a su puesto de trabajo u otro de la misma categoría profesional que le designe la empresa

#### **Capítulo IV. Régimen Económico**

##### **Artículo 19. Retribución básica conjunta (salario base + Complemento Ad Personam)**

Se establecen para este concepto salarial los valores que se indican en la tabla incluida en el anexo I para cada categoría profesional y etapa de permanencia en la Empresa. Se pacta para este concepto salarial una vigencia específica hasta el año 2012 aún siendo la vigencia temporal general del Convenio hasta el año 2008

Se establecen por lo tanto para cada categoría profesional asignada conforme a los criterios previstos para la clasificación profesional en el artículo 9 del Convenio Colectivo tres etapas diferenciadas en función de la permanencia en la Empresa y la consiguiente vinculación de esa circunstancia con la adquisición de un mayor grado de cualificación profesional y experiencia del trabajador.

- Etapa de Entrada. – Es la que se asigna automáticamente a los trabajadores de nuevo ingreso en la Compañía. Se mantendrá durante los dos primeros años con los valores previstos en la Tabla Salarial para cada uno de ellos.
- Etapa de Capacitación. – Entre el tercer y quinto año en los que se produce una progresión en la calidad y eficiencia en la ejecución de las tareas este concepto tendrá el valor previsto en la Tabla Salarial para esta etapa.
- Etapa de Consolidación Profesional. – Entre el sexto y el octavo año en los que se considera que el trabajador alcanza un alto conocimiento de la Empresa alto grado de cualificación eficacia y con ello el nivel óptimo en el desempeño profesional este concepto tendrá el valor previsto en la Tabla salarial para esta etapa.

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

##### **Artículo 20. Plus de Condiciones de Trabajo**

En atención a las características de la actividad desarrollada en el seno de la





empresa se pacta un plus de condiciones de trabajo con los valores que se establece para cada categoría profesional en el anexo II

Se establecen como valores día efecto de los descuentos por absentismo que proceda realizar según lo previsto en el artículo 32 de este convenio los que figuran en el anexo II.

### **Artículo 21. Plus de Turno**

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

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

Se establecen como valores día a efecto de los descuentos por absentismo que proceda realizar según lo previsto en el artículo 32 de este convenio los que figuran en el anexo II.

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

### **Artículo 22. Plus de Disponibilidad**

Con el fin de compensar adecuadamente el persona en turno rotativo la situación de disponibilidad definida en el artículo 15 del Convenio vinculada a la colaboración en la cobertura del absentismo de corta duración sus criterios de percepción son los siguientes:

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

Este plus dejará de percibirse por el trabajador ausente por los días no trabajados salvo que su ausencia sea motivada por vacaciones descanso licencia retribuida o accidente de trabajo.

En el anexo II se establecen los valores diarios de este plus a efectos de los citados descuentos.

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

### **Artículo 23. Plus de Nocturnidad**





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

Se establece como valores día a efecto de los descuentos por absentismo que proceda realizar según lo previsto en el artículo 32 de este convenio los que figuran en el anexo II.

#### **Artículo 24. Plus de Festivos**

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

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

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

#### **Artículo 25. Plus de Polivalencia**

Se establece un plus de polivalencia para los trabajadores con categoría profesional de Oficial con carácter de complemento salarial de puesto de trabajo. Este concepto salarial se vincula al alto grado de cualificación profesional y eficacia en el desempeño del puesto que permite su desarrollo con un alto nivel de conocimiento técnico y especialización que da lugar a un incremento en la productividad. Este alto grado de cualificación profesional y eficacia en el desempeño se alcanza en estas funciones, a partir de la etapa de consolidación profesional en la Empresa prevista para la RBC por lo que este plus, comenzará a percibirse a partir del sexto año de permanencia en la Empresa.

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

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

Se pacta para este concepto salarial una vigencia específica hasta el año 2012 aún siendo la vigencia temporal general del Convenio hasta el año 2008.





Este concepto será absorbible en caso de ascenso.

### **Artículo 26. Plus de Noche buena y Noche Vieja**

Se establece un Plus específico para el persona en cuadrado en turno rotativo que trabaje en el turno de noche de los días 24 y/o 31 de Diciembre es decir, el que se desarrolla entre las 22,00 horas de esos días y las 6.00 del 25 de Diciembre y/o 1 de Enero, respectivamente.

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

### **Artículo 27. Horas Extraordinarias**

Tienen la consideración de extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de las jornadas ordinarias pactadas en este Convenio Colectivo siempre que su realización haya sido previamente solicitada por la empresa.

La aceptación será voluntaria para el trabajador salvo en los supuestos de realización obligatoria previstos en la legislación viene y en el presente Convenio Colectivo.

#### a) Compensación económica

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

RBC + PT + PN

VHE = \_\_\_\_\_ x C.M.

H.A.T.

VHE = Valor Hora Extraordinaria

RBC= Retribución Básica Conjunta (Teórico anual) y del plus de polivalencia (para los Oficiales).

PT = Plus de Turno (Teórico Anual)

PN = Plus de Nocturnidad (Teórico Anual)

H.A.T. = Horas anuales de trabajo para cada año de vigencia del convenio

CM = Coeficiente multiplicador: 1.23





b). Compensación con descanso

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

c) Compensación mixta

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

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

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 la situaciones expuestas a continuación:

a) La cobertura de un puesto de trabajo de turno rotativo que por razones de seguridad, no deba quedar descubierto incluyendo cualquier circunstancia que de lugar a ello y entre otras las siguientes situaciones:

- Cobertura de ausencias provocadas por incapacidad temporal de corta duración
  
- Ausencias injustificadas
  
- Licencias imprevistas
  
- Ausencias provocadas por licencias sindicales en caso de que no fuera posible su aviso con una antelación de 48 horas





- Trabajos encaminados a realizar cargamentos que tengan carácter de urgencia, siempre en el supuesto de que su realización inmediata sea necesaria para evitar graves pérdidas económicas para la empresa o deterioros en la instalaciones.
  
- b) Paradas programadas o puesta en marcha de instalaciones, siempre que sean consecuencia de desviaciones respecto a la programación por imprevistos de los que deriven repercusiones económicas para la empresa.
  
- c) Realización de trabajos encaminados a reparar partes esenciales de la instalaciones que tenga carácter de urgencia, siempre en el supuesto de que su realización inmediata sea necesaria para evitar accidentes, deterioros en la instalaciones o graves pérdidas económicas para la Empresa.

### **Artículo 28. Participación en Resultados**

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

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

- Los criterios para el abono de este concepto se establecen en el Anexo 3 teniéndose en cuenta que el complemento se devengará el 31 de diciembre de cada año liquidándose anualmente el año siguiente en el mes siguiente a la celebración de la Junta General de Accionistas correspondiente a dicho ejercicio proporcionalmente al número de meses trabajados en el año natural ( 1 de Enero a 31 de Diciembre) anterior. Así para el año 2005 el periodo de devengo será del 01 de Enero al 31 de Diciembre de 2004 y se tendrán en cuenta los resultados del ejercicio 2004.

### **Artículo 29. Plus de Desempeño Profesional**

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



- El complemento se devengará el 31 de diciembre de cada año liquidándose anualmente en el mes de Abril del año siguiente proporcionalmente el número de meses trabajados en el año natural (1 de Enero a 31 de Diciembre) anterior. Así para el año 2005 el periodo de devengo será del 01 de Enero al 31 de Diciembre de 2004.
- Está dotado con un 3% de la Retribución Básica Conjunta anual de cada trabajador, porcentaje que se incrementará a razón de un 1% por cada cuarenta y ocho meses de permanencia en la empresa, hasta alcanzar un máximo del 9%. El tiempo de permanencia en la Empresa para la aplicación de este concepto salarial se computará desde la fecha de ingreso en la Compañía quedando excluidos los períodos de sus pensiones de la relación laboral a excepción de la I.T., maternidad y riesgo para el embarazo.
- El porcentaje a aplicar sobre la Retribución Básica Conjunta anual de cada trabajador será el promedio de los porcentajes correspondientes a este concepto en base al número de meses de prestación de servicios en la Empresa y de acuerdo con el criterio establecido en el párrafo anterior en cada uno de los meses del año natural anterior (1 de Enero a 31 de Diciembre) tal y como se detalla en la siguiente fórmula:

$$\text{RBC anual} \times \text{Suma de los porcentajes mensuales correspondientes Enero a Diciembre año anterior} / 12$$

- 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 que se pacte con la representación de los trabajadores en cada momento de tal manera que la cantidad a percibir por cada trabajador será el resultado de la siguiente fórmula:

$$\text{Cantidad a percibir} = \text{Importe Base del PDP} \times \text{porcentaje según Manual de Aplicación PDP}$$

### **Artículo 30. Gratificaciones Extraordinarias**

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



## Artículo 31. Incremento Salarial

En el presente convenio colectivo se pactan los siguientes incrementos salariales que afectarán en cada uno de dichos años a los conceptos de Retribución Básica Conjunta plus de condiciones de trabajo, plus de turno, plus de nocturnidad, plus de disponibilidad, plus de polivalencia, plus de festivos y horas extraordinarias.

AÑO	INCREMENTO SALARIAL
2004	% Variación anual de I.P.C. + 0,25%
2005	% Variación anual de I.P.C. + 0,50 %
2006	% Variación anual de I.P.C. + 0,25 %
2007	% Variación anual de I.P.C. + 0,50 %
2008	% Variación anual de I.P.C. + 0,25 %

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

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

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

## Capítulo V. Acción Social

### Artículo 32. Incapacidad Temporal

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

1. En caso de que la incapacidad temporal sea consecuencia de un accidente de trabajo ocurrido en el centro durante la prestación efectiva de servicios en la jornada laboral, o un accidente de trabajo in itinere, la empresa establecerá un



complemento bruto diario a la prestación de la Seguridad Social, que garantice la percepción desde el primer día de la baja hasta el plazo máximo de 18 meses del 100% de los siguientes complementos salariales:

- Retribución Básica Conjunta.
- Plus de condiciones de trabajo.
- Plus de nocturnidad, plus de disponibilidad, plus de polivalencia (para los Oficiales) y plus de turno para los trabajadores a los que corresponda por razón de su jornada.

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

Desde el 1º al 3º día de la baja: Complemento hasta el 75% de la Retribución Básica Conjunta y del plus de polivalencia (para los Oficiales).

Desde el 4º al 15º día de la baja: Complemento hasta el 85% de la Retribución Básica Conjunta y de plus de polivalencia (para los Oficiales).

Desde el 16º hasta un máximo de 18 meses: Complemento hasta el 100% de la Básica Conjunta y de plus de polivalencia (para los Oficiales).

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



## Capítulo VI. Faltas y Sanciones

### Artículo 33. Reglamento de Faltas

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

1. Prescripción de las faltas.

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

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

1. Tipos de faltas.

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

- a) Faltas leves:

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

1. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o de domicilio en el plazo de 5 días desde produzca.



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

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

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

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

1. La falta de aseo y Limpieza personal.

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

b) Faltas graves:

Se considerarán como tales:

1. Las faltas de puntualidad que exceda/n de treinta minutos en un mes o de cuatro a nueve faltas leves de puntualidad en seis meses. Si estas pudieran





provocar perjuicio para la Compañía tendrán la consideración de muy graves.

1. La falta injustificada de un día de asistencia al trabajo.
  
1. El abandono del trabajo o la ausencia injustificada del lugar de éste sin autorización del mando.
  
1. Emplear para usos propios artículos, enseres material o prendas propiedad de la Compañía.
  
1. Las discusiones en el trabajo que provocasen notorio escándalo.
  
1. Los malos tratos de palabra a los mandos subordinados, compañeros, o terceros, dentro del Centro de Trabajo cuando no revistan especial gravedad.
  
1. La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas leves, aunque sean de diferente naturaleza, entendiéndose que ésta existe cuando con anterioridad al momento de la comisión del hecho a enjuiciar el trabajador hubiera sufrido dos o más sanciones por faltas leves dentro de un período de tres meses anteriores.
  
1. Las de indiscreción negligencia o falta de ética profesional siempre que no se motive reclamación por parte de terceros o impliquen perjuicios irreparables, en cuyo caso se calificarán como faltas muy graves.





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

1. No atender a los clientes con la corrección y diligencia debidas.

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

c) Faltas muy graves.

Se consideran como tales:

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

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

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

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

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





1. La introducción en el recinto de trabajo de armas, bebidas alcohólicas o materias que pudieran ocasionar riesgo o peligro para personas y/o cosas o instalaciones.
  
1. El incumplimiento de las normativa interna de la Empresa siendo parte integrante de la misma las prendas de protección individual. Asimismo las medidas acordadas en la materia por los mandos en cualquier caso de emergencia.
  
1. El estado de embriaguez o toxicomanía o cuando se trabaje contraviniendo la normativa preventiva establecida al efecto.
  
1. La disminución continuada, voluntaria e injustificada del rendimiento en el trabajo.
  
1. Las ofensas verbales o físicas a los representantes de la Empresa o a las personas que trabajen en el Centro o los familiares que conviven con ellos. Se considerarán integrados en esta causa los supuestos de abuso de autoridad y el acoso sexual.
  
1. La negativa a comparecer ante el instructor de cualquier expediente o actuación similar, ordenado por la empresa habiendo sido previamente citado por el mismo.
  
1. La negativa o someterse a los reconocimientos periódicos por el Servicio





Médico de Empresa o por la Institución Sanitaria o facultativo designado por dicho Servicio.

1. Realizar trabajos particulares durante la jornada

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

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

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

#### **Artículo 34. Régimen de Sanciones**

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

a) Por faltas leves:

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

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dos a doce días

c) Por faltas muy graves:

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



## Capítulo VII. Seguridad y Salud Laboral

### Artículo 35. Prevención de Riesgos Laborales

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

### Artículo 36. Obligaciones de la Empresa

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

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

### Artículo 37. Obligaciones de los Trabajadores

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



Específicamente:

- a) Usar adecuadamente de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
- b) Utilizar correctamente y conforme a las instrucciones recibidas por el empresario, los medios y equipos de protección.
- c) No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.
- d) Informar inmediatamente a su superior jerárquico directo, o al servicio de prevención sobre cualquier situación que, a su juicio entrañe, razonablemente, un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.
- e) Contribuir al cumplimiento de la obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.
- f) Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.

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

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

### **Artículo 38. Comité de Seguridad y Salud**

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de evaluación de riesgos.

El Comité de Seguridad y Salud estará formado por un número igual de delegados de prevención y de representantes empresariales.

Las Competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud serán las atribuidas especialmente en el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos





Laborales, así como aquellas que pudieran derivarse de lo dispuestos en el artículo 40 del mismo Texto Legal.

### **Artículo 39. Prendas de Trabajo**

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

### **Artículo 40. Reconocimientos Médicos**

Con carácter anual los trabajadores tendrán derecho a un reconocimiento médico en un centro médico debidamente acreditado.

## **Capítulo VIII. Formación Profesional**

### **Artículo 41. Formación**

1. Las partes firmantes del presente Convenio entienden la formación como un proceso continuo , permanente, específico y panificado, destinado a lograr que los trabajadores de la empresa logren una mayor cualificación la cual redundará en los beneficios empresariales.

2. La política formativa de la Empresa irá encaminada a la adaptación de cada trabajador al puesto de trabajo que desempeña y a los que pudiera desempeñar en el futuro, atendándose siempre a las nuevas tecnologías.

3. Los objetivos de desarrollo de la formación continua en la Empresa deben ser entre otros:

- a) Mejorar la Seguridad en el Trabajo.
- b) Aumentar la eficacia y la Productividad.
- c) Aumento de la Calidad del Servicio prestada.

## **Capítulo IX. Derechos Sindicales**

### **Artículo 42. Crédito Horario**

Se admite que a nivel individual los representantes de los trabajadores puedan acumular en periodos trimestrales el crédito horario que mensualmente les corresponda en virtud de los dispuestos en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

La acumulación trimestral de horas no podrá dar lugar a que las diferencias de





cada mes oscilen en más/ menos un cincuenta por ciento respecto de las que corresponden al mismo.

### **Artículo 43. Descuento en Nomina**

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

### **Artículo 44. Tablón de Anuncios**

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

Jubilación y Beneficios Sociales

### **Artículo 45. Jubilación Parcial y Contrato de Relevo**

Los trabajadores entre 60 y 64 años de edad, que alcancen un acuerdo con la Empresa al efecto, podrán acceder a la situación de Jubilación Parcial, transformando el contrato de trabajo que tiene suscrito, en un contrato a tiempo parcial, por el 15% de la jornada a tiempo completo pactado en Convenio y percepción por lo tanto del 15% del salario bruto anual correspondiente al régimen de trabajo efectivamente realizado por el empleado a partir de ese momento. El 15% de la jornada se prestará con e régimen horario y condiciones que se acuerde en cada caso entre el responsable del Centro de Trabajo y el Trabajador que se jubile parcialmente.

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

Simultáneamente a la suscripción de la pensión de la seguridad social Correspondiente.

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

A efectos de la suscripción de los contratos de relevo que se formalicen debe tenerse en cuenta el ámbito específico en que desarrolla su actividad la Empresa , en la que se viene realizando la cobertura de los puestos de trabajo a través de promoción interna como consecuencia de la adquisición a lo largo de los años de un conocimiento profesional específico en la propia actividad de la misma





Teniendo en cuenta estas premisas se pacta el establecimiento de unas equivalencias de los grupos profesionales A,B y C a los exclusivos efectos de la suscripción de contrato de relevo en sustitución de jubilados parciales.

Los acuerdos alcanzados en este Pacto quedan vinculados en su vigencia al mantenimiento de la regulación de jubilación parcial- contratos de relevo en los términos legalmente establecidos en la actualidad. De producirse una forma legislativa negociación tendente a alcanzar un nuevo acuerdo que pueda regular esta materia.

#### **Artículo 46. Jubilación**

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

#### **Artículo 47. Plan de Pensiones**

Se acuerda a partir del 01 de enero de 2005 la formalización de un Plan de Pensiones que se llevará a cabo a través de la incorporación al Plan de Pensiones de Promoción Conjunta Grupo CEPESA en el que CEPESA PETROSUR, S.A., tendrá el mismo nivel de aportaciones y presentaciones que están previstas para la restantes Empresas del Grupo CEPESA incorporadas al mismo.

#### **Artículo 48. Becas para Hijos de Empleados**

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

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

El en Anexo IV se exponen los criterios para la concesión de este tipo de becas.

Las cantidades se asignen a este concepto se fijarán en acuerdo adoptado al efecto con el Comité de Empresa.

#### **Artículo 49. Ayuda Escolar**

Se establece una ayuda para los hijos de los trabajadores incluidos en Convenio



Colectivo que cursen estudios de Educación Infantil, Enseñanza Primaria, E.S.O., Bachillerato y F.P.

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

Las Cantidades que se asignen este concepto se fijarán en acuerdo adoptado al efecto con el Comité de Empresa.

### Artículo 50. Medallas

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

La Fecha de inicio para el computo de los años de permanencia será la de integración de Cepsa Petrosur, S.A, en el Grupo Cepsa.

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

La medallas se concederán con arreglo la siguiente escala:

- De oro, al personal con treinta y Cinco años de servicio.
- De plata, al personal con veinticinco años de servicio.
- De bronce, al personal con quince años de servicio.

### Anexo 1. Oficiales

**Tabla Salariales Provisionales 2004 (valores económicos P.G.E. 2,00% + 0,25% (2,25€))**

AÑOS	RETRIBUCION BASICA CONJUNTA 2004	RETRIBUCION BASICA CONJUNTA 2005	RETRIBUCION BASICA CONJUNTA 2006	RETRIBUCION BASICA CONJUNTA 2007	RETRIBUCION BASICA CONJUNTA 2008	RETRIBUCION BASICA CONJUNTA 2009	RETRIBUCION BASICA CONJUNTA 2010	RETRIBUCION BASICA CONJUNTA 2011	RETRIBUCION BASICA CONJUNTA 2011
1	163.714 Pts	163.591 Pts	163.468 Pts	163.346 Pts	163.223 Pts	163.101 Pts	162.979 Pts	162.857 Pts	162.735 Pts
2	183.432 Pts	183.309 Pts	183.186 Pts	183.063 Pts	182.940 Pts	182.817 Pts	182.694 Pts	182.571 Pts	182.448 Pts
3	200.537 Pts	200.414 Pts	200.291 Pts	200.168 Pts	200.045 Pts	199.922 Pts	199.799 Pts	199.676 Pts	199.553 Pts
4	228.660 Pts	228.537 Pts	228.414 Pts	228.291 Pts	228.168 Pts	228.045 Pts	227.922 Pts	227.799 Pts	227.676 Pts
5	258.807 Pts	258.684 Pts	258.561 Pts	258.438 Pts	258.315 Pts	258.192 Pts	258.069 Pts	257.946 Pts	257.823 Pts
6	289.974 Pts	289.851 Pts	289.728 Pts	289.605 Pts	289.482 Pts	289.359 Pts	289.236 Pts	289.113 Pts	288.990 Pts
7	322.161 Pts	322.038 Pts	321.915 Pts	321.792 Pts	321.669 Pts	321.546 Pts	321.423 Pts	321.300 Pts	321.177 Pts
8	355.368 Pts	355.245 Pts	355.122 Pts	354.999 Pts	354.876 Pts	354.753 Pts	354.630 Pts	354.507 Pts	354.384 Pts
9	389.595 Pts	389.472 Pts	389.349 Pts	389.226 Pts	389.103 Pts	388.980 Pts	388.857 Pts	388.734 Pts	388.611 Pts

### Anexo I. Oficiales Primera



### Tablas Salariales Provisionales 2004 (valores económico P.G.E. (2,00% + 0, 25% )

AÑOS	RETRIBUCION BASICA CONJUNTA 2004	RETRIBUCION BASICA CONJUNTA 2005	RETRIBUCION BASICA CONJUNTA 2006	RETRIBUCION BASICA CONJUNTA 2007	RETRIBUCION BASICA CONJUNTA 2008	RETRIBUCION BASICA CONJUNTA 2009	RETRIBUCION BASICA CONJUNTA 2010	RETRIBUCION BASICA CONJUNTA 2011	RETRIBUCION BASICA CONJUNTA 2012
1	994,74	996,16	997,58	998,29	999,00	999,71	1.000,42	1.001,13	1.001,84
2	1.167,47	1.194,10	1.220,73	1.247,04	1.273,36	1.299,67	1.325,99	1.352,30	1.378,62
3	1.270,48	1.308,37	1.346,26	1.384,15	1.422,04	1.459,93	1.497,82	1.535,71	1.573,60
4	1.293,83	1.327,05	1.360,27	1.393,49	1.426,71	1.460,93	1.495,15	1.529,37	1.563,59
5	1.317,18	1.345,73	1.374,28	1.402,83	1.431,38	1.459,93	1.488,48	1.517,03	1.545,58
6	1.340,53	1.369,08	1.397,63	1.426,18	1.454,73	1.483,28	1.511,83	1.540,38	1.568,93
7	1.363,88	1.392,43	1.420,98	1.449,53	1.478,08	1.506,63	1.535,18	1.563,73	1.592,28
8	1.387,23	1.415,78	1.444,33	1.472,88	1.501,43	1.529,98	1.558,53	1.587,08	1.615,63
9	1.410,58	1.439,13	1.467,68	1.496,23	1.524,78	1.553,33	1.581,88	1.610,43	1.638,98

### Anexo I. Encargados

### Tabla Salariales Provisionales 2004 (Valores Económico P.G.E. 2,00% + 0,25% (2,25% I )

AÑOS	RETRIBUCION BASICA CONJUNTA 2004	RETRIBUCION BASICA CONJUNTA 2005	RETRIBUCION BASICA CONJUNTA 2006	RETRIBUCION BASICA CONJUNTA 2007	RETRIBUCION BASICA CONJUNTA 2008	RETRIBUCION BASICA CONJUNTA 2009	RETRIBUCION BASICA CONJUNTA 2010	RETRIBUCION BASICA CONJUNTA 2011	RETRIBUCION BASICA CONJUNTA 2012
1	1.190,38	1.181,33	1.172,29	1.167,77	1.163,25	1.158,73	1.154,21	1.149,68	1.145,16
2	1.392,92	1.414,91	1.436,90	1.447,90	1.458,90	1.469,89	1.480,89	1.491,88	1.502,88
3	1.544,20	1.586,97	1.629,74	1.671,51	1.713,28	1.755,05	1.796,82	1.838,59	1.880,36
4	1.678,89	1.695,92	1.713,96	1.732,99	1.752,02	1.771,05	1.790,08	1.809,11	1.828,14
5	1.813,48	1.824,87	1.836,26	1.847,65	1.859,04	1.870,43	1.881,82	1.893,21	1.904,60
6	1.948,07	1.961,46	1.974,85	1.988,24	1.999,63	2.011,02	2.022,41	2.033,80	2.045,19
7	2.082,66	2.100,05	2.117,44	2.134,83	2.152,22	2.169,61	2.187,00	2.204,39	2.221,78
8	2.217,25	2.240,64	2.264,03	2.287,42	2.310,81	2.334,20	2.357,59	2.380,98	2.404,37
9	2.351,84	2.381,23	2.410,62	2.439,01	2.468,40	2.497,79	2.527,18	2.556,57	2.585,96

### Anexo I. Oficiales

### Tabla Salariales Provisionales 2004 ( Valores Económico P.G.E. 2,00% + 0,25% I )

PLUS DE POLIVALENCIA 2004	PLUS DE POLIVALENCIA 2005	PLUS DE POLIVALENCIA 2006	PLUS DE POLIVALENCIA 2007	PLUS DE POLIVALENCIA 2008	PLUS DE POLIVALENCIA 2009	PLUS DE POLIVALENCIA 2010	PLUS DE POLIVALENCIA 2011	PLUS DE POLIVALENCIA 2012
37,87	45,45	53,02	60,60	68,17	75,75	83,32	90,90	98,47
6.301 Pts	7.562 Pts	8.822 Pts	9.451 Pts	10.080 Pts	10.710 Pts	11.340 Pts	11.970 Pts	12.600 Pts



**ANEXO II.**  
**OFICIALES Y OFICIALES PRIMERA**  
**TABLAS SALARIALES PROVISIONALES 2004 (Valores económicos P.G.E.**  
**2,00% + 0,25% [2,25%])**

TIPO DE PLUS	2004	2005	2006	2007	2008
<b>VALORES MENSUALES</b>					
PLUS CONDICIONES TRABAJO	66,97	79,88	92,79	92,79	92,79
	11.143 Pts.	13.291 Pts.	15.439 Pts.	15.439 Pts.	15.439 Pts.
TURNO ROTATIVO	161,71	176,38	191,04	191,04	191,04
	26.906 Pts.	29.347 Pts.	31.786 Pts.	31.786 Pts.	31.786 Pts.
TURNO A B	80,86	88,19	95,52	95,52	95,52
	13.454 Pts.	14.674 Pts.	15.893 Pts.	15.893 Pts.	15.893 Pts.
NOCTURNIDAD	52,33	50,96	49,58	49,58	49,58
	8.707 Pts.	8.479 Pts.	8.249 Pts.	8.249 Pts.	8.249 Pts.
DISPONIBILIDAD	112,52	135,83	159,13	159,13	159,13
	18.722 Pts.	22.600 Pts.	26.477 Pts.	26.477 Pts.	26.477 Pts.
<b>VALORES UNITARIOS</b>					
TURNO ROTATIVO	8,90	9,80	10,71	10,81	10,92
	1.481 Pts.	1.631 Pts.	1.782 Pts.	1.799 Pts.	1.817 Pts.
TURNO A B	4,45	4,90	5,36	5,41	5,46
	740 Pts.	815 Pts.	892 Pts.	900 Pts.	908 Pts.
NOCTURNIDAD	8,64	8,49	8,34	8,42	8,50
	1.438 Pts.	1.413 Pts.	1.388 Pts.	1.401 Pts.	1.414 Pts.
DISPONIBILIDAD	6,19	7,55	8,92	9,01	9,09
	1.030 Pts.	1.256 Pts.	1.484 Pts.	1.499 Pts.	1.512 Pts.
FESTIVIDAD	36,64	40,39	44,13	44,13	44,13
	6.096 Pts.	6.720 Pts.	7.343 Pts.	7.343 Pts.	7.343 Pts.
NOCHEBUENA NOCHIEVEJA	88,26	88,26	88,26	88,26	88,26
	14.685 Pts.				

**ANEXO II.**  
**ENCARGADOS**  
**TABLAS SALARIALES PROVISIONALES 2004 (Valores económicos P.G.E.**  
**2,00% + 0,25% [2,25%])**

TIPO DE PLUS	2004	2005	2006	2007	2008
<b>VALORES MENSUALES</b>					
PLUS CONDICIONES TRABAJO	69,93	81,36	92,79	92,79	92,79
	11.635 Pts.	13.537 Pts.	15.439 Pts.	15.439 Pts.	15.439 Pts.
TURNO ROTATIVO	174,08	182,56	191,04	191,04	191,04
	28.964 Pts.	30.375 Pts.	31.786 Pts.	31.786 Pts.	31.786 Pts.
TURNO A B	87,04	91,28	95,52	95,52	95,52
	14.482 Pts.	15.188 Pts.	15.893 Pts.	15.893 Pts.	15.893 Pts.
NOCTURNIDAD	58,26	53,92	49,58	49,58	49,58
	9.694 Pts.	8.972 Pts.	8.249 Pts.	8.249 Pts.	8.249 Pts.
DISPONIBILIDAD	112,52	135,83	159,13	159,13	159,13
	18.722 Pts.	22.600 Pts.	26.477 Pts.	26.477 Pts.	26.477 Pts.
<b>VALORES UNITARIOS</b>					
TURNO ROTATIVO	9,58	10,14	10,71	10,81	10,92
	1.594 Pts.	1.687 Pts.	1.782 Pts.	1.799 Pts.	1.817 Pts.
TURNO A B	4,79	5,07	5,36	5,41	5,46
	797 Pts.	844 Pts.	892 Pts.	900 Pts.	908 Pts.
NOCTURNIDAD	9,62	8,99	8,34	8,42	8,50
	1.601 Pts.	1.496 Pts.	1.388 Pts.	1.401 Pts.	1.414 Pts.
DISPONIBILIDAD	6,19	7,55	8,92	9,01	9,09
	1.030 Pts.	1.256 Pts.	1.484 Pts.	1.499 Pts.	1.512 Pts.
FESTIVIDAD	36,64	40,39	44,13	44,13	44,13
	6.096 Pts.	6.720 Pts.	7.343 Pts.	7.343 Pts.	7.343 Pts.
NOCHEBUENA NOCHIEVEJA	88,26	88,26	88,26	88,26	88,26
	14.685 Pts.				

**ANEXO III.**  
**PARTICIPACIÓN EN RESULTADOS**

La evaluación del cumplimiento de los objetivos descritos en el artículo 28 se realizará de acuerdo con los siguientes criterios:

**A. Resultados vinculados a la evolución económica del Grupo Cepsa:**

(1) BAI \* 100

(2) % CUMPLIMIENTO PRESUPUESTO DEL BAIAÑO:

ACTIVO TOTAL

	< 70,0 %	70,0 a 79,9 %	80,0 a 89,9 %	90,0 a 99,9 %	100,0 a 109,9 %	110,0 a 119,9 %	≥ 120,0 %
< 3,50	—	0,083	0,167	0,250	0,333	0,417	0,500
3,50 a 3,99	0,083	0,167	0,250	0,333	0,417	0,500	0,583
4,0 a 4,49	0,167	0,250	0,333	0,417	0,500	0,583	0,667
4,50 a 4,99	0,250	0,333	0,417	0,500	0,583	0,667	0,750
5,00 a 5,49	0,333	0,417	0,500	0,583	0,667	0,750	0,833
5,50 a 5,99	0,417	0,500	0,583	0,667	0,750	0,833	0,917
6,0	0,500	0,583	0,667	0,750	0,833	0,917	1,000

BAI: Beneficios Antes de Impuestos del Grupo Cepsa recogido en la Memoria en la



Cuenta de Perdidas y Ganancias.

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

Presupuesto BAI: Presupuesto del Grupo Cepsa

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

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

Una vez Combinados en la tabla los ratios 1 y 2 , al coeficiente obtenido se aplicará el porcentaje asignado a este variable de la Retribución Básica Conjunta que corresponda a cada trabajador de Convenio que esté en alta en la fecha de su devengo, 31 de diciembre de cada año, y proporcionalmente al número de meses trabajados el año anterior. El porcentaje aplicable a este concepto será del 4% si bien podrá incrementarse hasta el 5% en caso de que el Centro donde preste servicios el trabajador haya optado por no establecer objetivos en ese ámbito, de acuerdo con lo establecido en el artículo 28.

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

En el mes de Diciembre de cada año , la Dirección del Centro comunicará al Comité de Empresa su decisión sobre el establecimiento de objetivos en ese ámbito para el año siguiente, y en su caso les informará de ellos con anterioridad a su divulgación.

Estos objetivos estarán relacionados con la realidad de cada Centro y buscarán mejorar o mantener determinadas variables recogidas en los planes de acción de la Compañía en aras a alcanzar una mayor eficiencia a través del esfuerzo colectivo.

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

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



Para el abano de este concepto se tendrá en cuenta los resultados del ejercicio anterior (año 2005 se tendrán en cuenta los resultados del 2004 y así sucesivamente), produciéndose la liquidación si procediera, el mes siguiente a la celebración de la Junta General de Accionistas Correspondiente a dicho ejercicio. Si se hubiera decidido el establecimiento de objetivos del Centro, el resultado de los mismos, se abonará en la misma fecha que los resultados del Grupo Cepsa.

#### **Anexo IV Criterios para la Concesión de Becas a Hijos de Empleados**

##### 1. Premisas Fundamentales

1ª Empleados afectos a Convenio Colectivo

2ª Hijos en estudios medio o superiores (u otros oficiales - Educación Infantil, Enseñanza Primaria, E.S.O., Bachillerato y F.P. Cuando se cumpla la premisa 3ª por no disponer de centros docentes al respecto en la zona de residencia).

3ª Estudios fuera de la localidad.

4ª Inversamente proporcional al nivel Salarial del Empleado.

##### 2 Requisitos Previos

- Ser hijo de empleado de la Empresa.
- Estudios para los que se concede la beca:
  - Grado medio: Escuelas Universitarias
  - Grado superior: Facultades Universitarias.
- No disponer de centros oficiales para seguir estos estudios en la zona de residencia.
- Depender económicamente y convivir con los padres.



- Cumplir unos requisitos económico y académicos.

### 3. Documentación a Aportar

- Solicitud de beca en el impreso que se fije.
- Resguardo de matrícula del curso para el que solicita la beca.
- Fotocopia de la cartilla de la Seguridad Social o Libro de Familia
- Declaración jurada de los padres reconociendo la situación de dependencia económica del hijo para el que solicita la beca.

