

2. Compromiso de empleo estable:

La empresa se compromete a mantener la actual relación de empleo estable/empleo temporal del 72 % y a alcanzar al final de la vigencia del mismo como mínimo una relación de empleo estable/empleo temporal del 74 %, dando cuenta la Dirección de su cumplimiento, a nivel de empresa, a la representación de los trabajadores en tal ámbito.

Las contrataciones/transformaciones pactadas se adecuarán, en lo posible, a la modalidad del contrato para el fomento de la contratación a cuyo efecto podrán transformar contratos de duración determinada en indefinida a lo largo de la vigencia del Convenio.

La Comisión Mixta velará por el estricto cumplimiento de los deberes de información precisos para el señalamiento de los compromisos aquí adquiridos y el grado de ejecución de los mismos en materia de empleo, teniendo facultades para recabar de la empresa la información necesaria.

13303 RESOLUCIÓN de 17 de julio de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Total España, S. A. U.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Total España, S.A.U. (Código de Convenio n.º 9014623), que fue suscrito con fecha 22 de mayo de 2008, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por el Comité de empresa y Delegados de personal en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 17 de julio de 2008.—El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

II CONVENIO COLECTIVO DE TOTAL ESPAÑA, S. A. U.

CAPÍTULO PRELIMINAR

Determinación de las partes que lo conciertan:

Las partes negociadoras del presente Convenio tienen la representación que determina el artículo 87.1 con relación al artículo 88.1 del Estatuto de los Trabajadores y son:

- Los representantes legales de la Empresa Total España, S.A.U. y Totalgaz España, S.A.U.
- Los negociadores designados por los representantes de los trabajadores de los centros de trabajo de Madrid, Valdemoro y Barcelona de dicha Empresa.

CAPÍTULO I

Disposiciones Generales

Artículo 1. *Ámbito personal y funcional.*

El presente Convenio regula las relaciones laborales y condiciones de trabajo, entre Total España, S.A.U. y Totalgaz España, S.A.U. y el personal contratado laboralmente que se encuentre adscrito a las citadas Empresas durante la vigencia del mismo.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Este convenio afectará a todos los centros de trabajo de, Total España, S.A.U. y Totalgaz España, S.A.U. en los que tengan personal contratado laboralmente, así como aquellos que puedan crearse durante la vigencia del mismo.

Artículo 3. *Ámbito temporal: entrada en vigor y duración.*

- El presente Convenio entrará en vigor en la fecha de su publicación en el B.O.E. o en cualquier caso, a los quince días de su firma.
- Su duración será hasta el 31 de diciembre de 2010

Artículo 4. *Prórroga y resolución.*

- El presente Convenio quedará tácitamente prorrogado por años naturales, salvo que alguna de las partes lo denuncie con una antelación mínima de dos meses a su fecha de finalización, sea la inicial sea la de cualquiera de sus prórrogas anuales.
- La parte denunciante deberá incorporar a su denuncia una propuesta alternativa y la denuncia siempre será mediante comunicación escrita de la que la otra parte acusará recibo para su registro a la autoridad laboral.
- Las negociaciones se iniciarán dentro de los quince días siguientes a la comunicación de la denuncia.
- Mientras no se alcance un nuevo acuerdo permanecerá vigente el presente Convenio en todos sus artículos.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica sólo se podrán considerar globalmente. Quedando ambas partes mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad.

Artículo 6. *Garantía de condiciones individuales.*

Se respetarán a título individual las condiciones que fueran más beneficiosas a las establecidas en el presente convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

Artículo 7. *Absorción y compensación.*

Operará la compensación y absorción cuando la remuneración global abonada en su conjunto y cómputo anual sea más favorable para los trabajadores que la fijada en el orden normativo o en el presente Convenio, debiendo ser tratados y acordados en Comisión Mixta.

Artículo 8. *Normas subsidiarias.*

En todo lo no previsto en este convenio se estará a lo dispuesto, como derecho subsidiario, en la legislación laboral vigente.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 9. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo, con arreglo a lo previsto en este Convenio y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa, teniendo por finalidad alcanzar un nivel óptimo de productividad mediante la utilización racional de sus recursos.

La organización del trabajo se extenderá, entre otros, a:

- El establecimiento de funciones, tareas y responsabilidades, y la definición de su estructura y articulación.
- La determinación y exigencia de la actividad.
- El cumplimiento y la supervisión a través de la línea jerárquica, en quien se delegue la responsabilidad
- La asignación de los materiales y equipos necesarios para que los trabajadores alcancen los objetivos de la actividad.

Sin merma de la facultad recogida en el párrafo primero, los Representantes de los Trabajadores podrán dirigir a la Dirección de la Empresa propuestas de mejoras o cambios en todo lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente y de acuerdo con lo establecido en este Convenio.

Artículo 10. *Implantación.*

La implantación de la organización del trabajo es facultad de la Dirección de la Empresa, y de los responsables jerárquicos dentro de sus marcos competenciales. Dicha implantación, o los cambios que pudiera haber, serán comunicados a los Representantes de los Trabajadores con la antelación mínima de 3 días laborables.

Artículo 11. *Modificaciones de las condiciones de trabajo.*

La Dirección, para mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos y con sujeción a lo estable-

cido en el artículo 41 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores, podrá adoptar medidas que modifiquen las condiciones de trabajo.

Se considerarán sustanciales las modificaciones que afecten a la jornada de trabajo, al horario, al régimen de trabajo a turnos, a los sistemas de remuneración, a los sistemas de trabajo y rendimiento, y a la movilidad funcional, cuando esta exceda de los límites regulados por este Convenio.

Dichas modificaciones sustanciales pueden ser individuales, si afectan a las condiciones que disfrutaban los trabajadores a título individual, o colectivas. No obstante, no tendrán carácter de colectivas las modificaciones funcionales y/o de horario que, en un período inferior a 90 días, afecten a menos del 10 % de los trabajadores de la Empresa.

La decisión de modificaciones sustanciales colectivas deberá ser comunicada por la empresa a los trabajadores afectados y a sus representantes con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su efectividad. Sin perjuicio de su efectividad en la fecha indicada, se abrirá un período de consultas de 15 días, dentro del antes citado de 30, entre los Representantes de la Dirección y de los Trabajadores.

Artículo 12. *Obligaciones de la empresa.*

La empresa está obligada, conforme a la legislación vigente, a:

1. Facilitar la ocupación efectiva de sus trabajadores.
2. Promover la formación y promoción profesional.
3. No discriminar a los trabajadores en los términos establecidos en la Ley.
4. Respetar la intimidad y dignidad de los trabajadores.
5. Establecer medidas adecuadas en materia de seguridad y salud laboral.
6. Abonar puntualmente las retribuciones debidas.
7. Cuantas se deriven de las disposiciones legales, del presente Convenio, y de los contratos individuales de trabajo.
8. Actualizar la definición de las funciones a desempeñar en los distintos puestos de trabajo recogidas en la ficha de descripción de puesto. Acordadas con la persona que ocupa dicho puesto.

Artículo 13. *Deberes laborales.*

Los trabajadores tienen como deberes básicos:

1. Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo con buena fe y diligencia.
2. Cumplir y observar las medidas de seguridad y salud laboral.
3. Cumplir las órdenes e instrucciones de la Dirección, y de sus representantes jerárquicos, en el ejercicio de sus facultades directivas.
4. No concurrir con la actividad de la empresa, en los términos previstos en la Ley.
5. Contribuir a la mejora de la productividad.
6. Cuantas se deriven de las disposiciones legales, del presente Convenio, y de los contratos individuales de trabajo.

CAPÍTULO III

Plantilla

Artículo 14. *Contratación. Modalidades.*

1. Las diversas modalidades de contratación que la empresa utilice deberán corresponderse de forma efectiva con la finalidad legalmente establecida. En caso contrario, tales contratos en fraude de ley pasarán a ser considerados como indefinidos a todos los efectos, según la legislación vigente.

La empresa utilizará aquellas modalidades contractuales que mejor se adecuen a las características del servicio.

2. En el contexto de la legislación vigente la Empresa ocupará los puestos fijos con contratos de duración indefinida.

3. Todos los trabajadores con contrato temporal tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los trabajadores con contrato indefinido, salvo en aquello que les sea específico en virtud de ley, del presente Convenio o se derive de la naturaleza o duración del contrato, según la legislación vigente.

Artículo 15. *Ingreso. Período de prueba.*

Ingreso:

A. El ingreso de trabajadores se ajustará a las normas generales sobre contratación y a las específicas según art. 14 del ET y legislación vigente.

B. En igualdad de condiciones se dará preferencia a aquellas personas que estén contratadas temporalmente

C. Los nuevos empleados facilitarán la información y documentación relativas a sus circunstancias personales, familiares y profesionales que resulten necesarias para formalizar su incorporación a la empresa y el cumplimiento de las disposiciones vigentes. Posteriormente, comunicarán los cambios que pudieran producirse.

D. La empresa facilitará, la integración y adaptación a la compañía y puesto de trabajo y elaborará el plan de formación necesario para su desarrollo.

Período de prueba:

A. El ingreso de trabajadores se hará a título de prueba, cuya duración máxima, según el grupo profesional en el que queden integrados, será:

- Grupos 7, 8, 9: 6 meses.
- Grupos 4, 5, 6: 4 meses.
- Grupos 1, 2, 3: 3 meses.

B. El período de prueba se hará constar por escrito en el contrato de trabajo. Durante dicho período, tanto el trabajador como la empresa podrán resolver libremente el contrato, sin plazo de preaviso ni derecho a indemnización alguna.

Artículo 16. *Ascensos y vacantes.*

Ascensos:

A. Todo trabajador podrá optar a ocupar puestos de grupo profesional superior. La decisión corresponderá en todo caso a la Dirección de la Empresa. En igualdad de condiciones y posibilidades, la Dirección favorecerá la promoción interna.

B. Todo ascenso de grupo profesional conllevará un incremento salarial negociado que se reconocerá a la vez que el mismo, con un mínimo de un 3,5 %, sobre la remuneración (salario base y complemento salarial) percibida antes del ascenso, siempre y cuando la remuneración (salario base y complemento salarial) actual no sea superior al del nuevo puesto. En cualquier caso siempre se aplicará el mínimo a los ascensos a grupos 2, 3, 4 y 5.

C. La Dirección de la Empresa informará sobre los ascensos a la Representación de los trabajadores del Centro de trabajo afectado.

D. El ascenso es voluntario para el trabajador, quien podrá rehusarlo.

Vacantes:

A. La empresa, en caso de recurrir al exterior para la selección y contratación de nuevos trabajadores, lo comunicará internamente a todo el personal con treinta días de modo que todo el personal interesado pueda presentar su candidatura. En cualquier caso la empresa respetará los derechos preferentes derivados de excedencias.

B. La decisión en todo caso corresponderá a la Dirección de la Empresa, quien en igualdad de condiciones y posibilidades, favorecerá la movilidad y/o promoción interna.

Artículo 17. *Grupos profesionales.*

Se establecen, en función de la capacitación (titulación, aptitudes y experiencia) y del contenido general de la prestación requerida, los siguientes Grupos Profesionales:

Grupo profesional 9:

Contenido general de la prestación: Los empleados pertenecientes a este grupo, planifican, organizan, dirigen, coordinan y controlan las actividades propias del desenvolvimiento de la empresa.

Capacitación: Título académico Grado Superior o nivel equivalente de conocimientos, con una dilatada experiencia profesional de más de 12 años.

Empleados: Directores.

Grupo profesional 8:

Contenido general de la prestación: Los trabajadores pertenecientes a este grupo, requieren un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades que se ejercen sobre uno o varios sectores de la empresa, partiendo de directrices generales muy amplias, debiendo reportar su gestión a alguna de las personas incluidas en el grupo 9.

Capacitación: Título académico Grado Superior o nivel equivalente de conocimientos, completada con estudios específicos y/o una experiencia profesional de más de 10 años.

Empleados: Jefes de Mercado y Jefes de Servicio.

Grupo profesional 7:

Contenido general de la prestación: Los trabajadores pertenecientes a este grupo, realizan actividades complejas con objetivos definidos y con

alto grado de exigencia en los factores de autonomía y responsabilidad, dirigen normalmente un conjunto de funciones que comportan una actividad técnica o profesional especializada. Teniendo la responsabilidad de supervisar el trabajo de un equipo (si lo tuviera).

Capacitación: Título académico Grado Medio a nivel diplomatura nivel equivalente de conocimientos, completada con estudios específicos y/o una experiencia profesional de más de 8 años.

Empleados: Jefes de servicio.

Grupo profesional 6:

Contenido general de la prestación: Los empleados pertenecientes a este grupo, tienen la función de integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas, con la responsabilidad de organizar el trabajo de un equipo (si lo tuviera).

Tienen una responsabilidad técnica que requiere una especialización.

Capacitación: Título académico Grado Medio a nivel diplomatura y/o una experiencia profesional mínima de 6 años.

Empleados: Técnicos.

Grupo profesional 5:

Contenido general de la prestación: Los empleados pertenecientes a este grupo, tienen la función de organizar, integrar, coordinar y supervisar las tareas de un conjunto de colaboradores (si los tuviera) y/o una responsabilidad técnica y/o comercial por productos o zonas geográficas.

Capacitación: Conocimientos equivalentes a Bachillerato, Formación Profesional segundo grado o ciclo formativo grado medio y/o una experiencia mínima profesional de 3 a 5 años.

Empleados: Laboratorio, Comerciales, Programadores-Arquitectos, Coordinadores Administrativos.

Grupo profesional 4:

Contenido general de la prestación: Los empleados pertenecientes a este grupo, realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento; comportando bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro u otros colaboradores.

Capacitación: Conocimientos equivalentes a Bachillerato, Formación Profesional segundo grado o ciclo formativo grado medio y/o una experiencia mínima profesional de más de 3 años.

Empleados: Capataces, Auxiliares laboratorio, Auxiliares mantenimiento, Televenta, Soporte Marketing, Administración.

Grupo profesional 3:

Contenido general de la prestación: Los empleados pertenecientes a este grupo, realizan la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas.

Capacitación: Conocimientos equivalentes a la Educación Secundaria Obligatoria, Formación Profesional primer grado o ciclo formativo de grado medio y/o una experiencia mínima profesional de 3 años.

Empleados: Carretileros, Operarios cualificados, Jefes de Turno, Conductor, Recepcionista, Soporte Administrativo.

Grupo profesional 2:

Contenido general de la prestación: Los empleados pertenecientes a este grupo, realizan tareas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión.

Capacitación: Conocimientos equivalentes a Secundaria y/o una experiencia mínima profesional de 1 año.

Empleados: Operario, Control de accesos.

Grupo profesional 1:

Contenido general de la prestación: Los empleados pertenecientes a este grupo, realizan operaciones que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo o atención y que no necesitan formación específica.

Capacitación: Conocimientos equivalentes a Secundaria y/o una experiencia profesional limitada.

Empleados: Operario y Administrativo básico.

Artículo 18. *Movilidad Funcional.*

La movilidad del personal se realizará de acuerdo a lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores y disposiciones legales complementarias

Todo nuevo desempeño de funciones deberá ser comunicado por escrito, con carácter previo, y con una antelación mínima de 15 días, al trabajador afectado, y a la Representación de los Trabajadores.

Cuando el cambio de puesto de trabajo entrañe para el trabajador el desempeño de funciones distintas a las que venía desempeñando, se le facilitará la formación necesaria y ficha de descripción del nuevo puesto.

1. El desempeño de las funciones de un Grupo profesional de rango superior al de adscripción supondrá el abono al trabajador, vía complemento y mientras la situación persista de la opción más favorable para el mismo entre:

- La remuneración correspondiente al grupo superior, si esta excediera de la real percibida por el trabajador.
- Un incremento mínimo adicional de un 3,5 % sobre su remuneración actual.

2. El desempeño de nuevas funciones correspondientes a otro puesto de trabajo dentro de un mismo grupo profesional que conlleve previo nombramiento, será negociado entre la empresa y el trabajador en todos sus términos.

3. El desempeño de las funciones de un grupo profesional de rango inferior al de adscripción y que no comporte nombramiento, solo se llevará a cabo por el tiempo imprescindible y para la atención de causas debidamente justificadas a través de un informe escrito del superior jerárquico, y con conocimiento de la Representación de los Trabajadores, no debiendo exceder estas el periodo máximo de un mes, respetando, en todo caso, la dignidad y los derechos del trabajador, y sin que afecte a su remuneración.

4. Cuando el desempeño de funciones de un grupo profesional de rango inferior al de adscripción sea de común acuerdo con el trabajador, esta situación se podrá mantener en el tiempo sin que ello afecte a su retribución o condiciones pactadas.

5. La Dirección de la Empresa favorecerá la movilidad funcional como medio de promoción profesional y personal.

Artículo 19. *Traslados.*

Cuando requiera cambio de residencia

Se entiende por traslado el cambio de centro de trabajo que exija para el trabajador un cambio permanente de residencia. El traslado podrá realizarse:

- A instancia del trabajador.
- Por mutuo acuerdo entre la Empresa y el Trabajador.
- Por decisión de la Dirección de la Empresa.

1. Cuando el traslado se realice a instancia del trabajador, previa aceptación de la empresa, o de mutuo acuerdo se estará a lo pactado.

2. Los traslados por decisión de la Dirección de la Empresa podrán efectuarse en los supuestos y con arreglo a lo establecido en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores o disposición legal que lo sustituya.

En caso de traslado por decisión de la Dirección de la Empresa, se abonará al trabajador:

- Los gastos de viaje del trabajador y sus familiares, y los de mudanza de sus enseres derivados del traslado.
- Una doceava parte de su retribución anual bruta, pagadera de una sola vez un mes antes del traslado efectivo. Con un mínimo de 3.000 €.
- En concepto de ayuda para vivienda:

Unidad familiar de un miembro: 10.000 € anuales durante 3 años actualizado con el IPC anual.

Unidad familiar hasta tres miembros 12.000 € anuales durante 3 años actualizado con el IPC anual.

Unidad familiar de más de tres miembros. 14.500 € anuales durante 3 años actualizado con el IPC anual.

Nota: unidad familiar se considera a cónyuge o pareja de hecho e hijos.

3. Se establece una licencia retribuida por los días necesarios para efectuar el cambio de residencia, con el límite máximo de cinco días laborables. Este permiso podrá disfrutarse, a opción del trabajador, de forma continuada o fraccionada.

5. Cuando no requiera cambio de residencia: Cuando el traslado se realice a instancia del trabajador, previa aceptación de la empresa, o de mutuo acuerdo se estará a lo pactado.

En caso de Traslado por decisión de la Dirección de la Empresa se valorará el coste de transporte por sus propios medios añadido entre el centro de trabajo habitual y el propuesto, para ello se considerará el plus de transporte. En cualquier caso el mínimo revisable anualmente a aplicar será de 2.000 €, con un máximo de tres años, dependiendo del domicilio del trabajador y siempre que les suponga un coste añadido sobre la situación actual.

No se considerará cambio de residencia el movimiento entre los centros de trabajo de Madrid y Valdemoro así como entre Barcelona y Puig Reig.

En ambos puntos 1 y 2 de este artículo se tendrá en cuenta los derechos recogidos por movilidad funcional en el artículo 19 de este Convenio.

Artículo 20. *Desplazamiento temporal.*

1. La Dirección de la Empresa podrá establecer desplazamientos temporales de sus trabajadores, que exijan que éstos residan en población distinta de la de su domicilio habitual, en los supuestos y con arreglo a lo dispuesto en el artículo 40.4 del Estatuto de los Trabajadores o disposición legal que lo sustituya y para realizar funciones propias de su grupo profesional

2. El trabajador, en esta situación percibirá los gastos de desplazamientos vigentes en la empresa, y excepcionalmente todos aquellos derivados de situaciones que obliguen a un regreso puntual por causas de fuerza mayor justificadas.

3. De estos desplazamientos temporales, se informará previamente a la Representación de los trabajadores.

Artículo 21. *Ceses voluntarios.*

1. Los trabajadores con contrato de duración, sea indefinida, sea de al menos un año, que deseen cesar voluntariamente en el servicio en la Empresa vendrán obligados a comunicarlo por escrito a la misma con los siguientes plazos de preaviso:

Grupos Profesionales 7, 8 y 9: 35 días.

Grupos Profesionales 4, 5 y 6: 20 días.

Grupos Profesionales 1, 2 y 3: 12 días.

2. Si el contrato o su prórroga en vigor fuera de duración igual o superior a 6 meses e inferior a 1 año, los plazos de preaviso anteriores, se reducirían a la mitad con un mínimo de 7 días. El preaviso no es requisito obligatorio si el contrato o su prórroga en vigor fueran de duración inferior a 6 meses.

3. El incumplimiento por parte del trabajador de prevenir por escrito con la debida antelación, dará derecho a la empresa a descontar en la liquidación que se practique el importe de un día de salario por cada día de retraso en el preaviso

Artículo 22. *Jubilación.*

Con el fin de propiciar la estabilidad en el empleo, transformación de contratos temporales en indefinidos, contratación de nuevos trabajadores o cualesquiera otra medida que se dirija a favorecer la calidad en el empleo, se establece la jubilación a la edad de 65 años.

En consecuencia, cumplidos los 65 años, el trabajador/a causará baja en la plantilla de la empresa, salvo que no reúna el tiempo mínimo exigido y demás requisitos legalmente establecidos para causar derecho a la pensión de jubilación, en cuyo caso podrá continuar trabajando el tiempo indispensable para ello

CAPÍTULO IV

Salario

Artículo 23. *Salarios mínimos de convenio.*

1. Los salarios mínimos de convenio se establecen atendiendo a los grupos profesionales establecidos en el presente Convenio, y a los grados retributivos y niveles salariales definidos a continuación.

2. Para cada grupo profesional se establecen los tres grados retributivos siguientes:

Grado Retributivo Inicial: Corresponde al grado retributivo inferior de cada grupo profesional. Se aplicará a los trabajadores de nuevo ingreso y a los que accedan por ascenso a un grupo profesional superior, salvo si, en este caso, tuvieran ya un nivel salarial superior, en cuyo caso lo mantendrán. Los empleados no permanecerán más de dos años en el grado retributivo inicial de un mismo grupo profesional.

Grado Retributivo de Confirmación. Es el grado fijado, dentro de cada grupo profesional, para un desempeño pleno del puesto de trabajo.

Se entiende por desempeño pleno del puesto el logro de los objetivos generales del mismo con un nivel de eficacia y calidad adecuados, mediante el desarrollo de las funciones asignadas al mismo.

Los empleados no permanecerán más de cinco años en el grado retributivo de confirmación.

Grados Retributivos Senior: Corresponde al grado retributivo superior de cada Grupo profesional. A dicho grado se accederá a partir del sexto año de estar asignado en el mismo grupo profesional.

Para cada grado retributivo de los grupos profesionales se fijan los niveles salariales según refleja la tabla anexa. Estos niveles salariales tienen carácter de mínimos en cuanto al salario base personal más comple-

mento salarial e incentivos definidos en este Convenio, y serán revisados conforme a lo previsto en el mismo.

Artículo 24. *Estructura Salarial.*

La remuneración global del personal afecto a este Convenio se estructura en:

- Salario Base Personal.
- Complementos Salariales.
- Pluses.
- Incentivos.
- Beneficios sociales.

Anualmente y tras aplicar las subidas salariales correspondientes, la estructura salarial se regularizará a todos los trabajadores de forma que la misma quede distribuida:

- Salario Base Personal: 92 % mínimo.
- Complemento Salarial: 8 % máximo.

Artículo 25. *Salario base personal.*

1. Se entiende por Salario Base Personal el que, tenga cada trabajador en concepto de retribución fija anual, incluidas las pagas extraordinarias.

2. El Salario Base Personal más el complemento salarial e incentivos no podrán ser inferiores al salario mínimo de Convenio del grupo profesional al que corresponda cada trabajador.

3. El Salario Base Personal anual se distribuirá en catorce pagas de igual importe bruto: doce mensualidades y dos pagas extraordinarias, una de verano y otra de Navidad.

4. El Salario Base Personal será revisado anualmente conforme a lo establecido en art. 29 de este convenio.

Artículo 26. *Complementos salariales.*

1. La empresa podrá establecer Complementos Salariales individuales, entendiéndose por tales la parte retributiva anual que exceda del salario base personal de cada trabajador. Dichos complementos salariales individuales se distribuirán en igual forma a lo largo del año que el salario base personal.

2. La Dirección podrá revisar los complementos salariales, atendiendo a la favorable evolución de los factores profesionales y económicos del trabajador y de la empresa.

3. Los Complementos Salariales son absorbibles y compensables en cómputo anual. En los términos recogidos en el art. 7

Artículo 27. *Salarios y tiempo de trabajo.*

El salario base personal y los complementos salariales se entienden por la prestación de servicios en jornada completa y en cómputo anual. Los trabajadores a tiempo parcial o incorporados a la empresa durante el año percibirán dichas retribuciones proporcionalmente al tiempo trabajado.

Artículo 28. *Pago.*

La retribución mensual se abonará por períodos mensuales vencidos, no más tarde del día 25 del mes o primer día hábil siguiente. Las pagas extraordinarias de Verano y Navidad se abonarán los días 15 de junio y diciembre respectivamente o primer día hábil siguiente.

Los pagos se efectuarán mediante transferencia bancaria a la cuenta indicada por el trabajador.

Artículo 29. *Revisión salarial.*

1. Los niveles salariales mínimos de convenio y los salarios base personales serán objeto de revisión anual.

La revisión se aplicará con efecto 1 de enero de cada año.

2. La negociación anual para la revisión salarial se iniciará el 15 de Enero de cada año. La Comisión Negociadora estará constituida por los miembros de la Comisión Mixta.

Artículo 30. *Plus de transporte.*

1. Los trabajadores, cuyas funciones no sean comerciales o que alternativamente no requieran el uso de automóvil para el normal desempeño de sus tareas, percibirán 1.157,66 € brutos anuales para el año 2008, revisables anualmente, aplicando el IPC del ejercicio del año anterior, en compensación por los gastos de traslado entre sus domicilios y sus centros de trabajo.

2. El plus de transporte se abonará proporcionalmente en las 12 retribuciones mensuales.

3. Los trabajadores cuyas funciones sean comerciales y/o requieran el uso del automóvil para el normal desempeño de sus tareas tendrán asignado automóvil de empresa con las siguientes especificaciones:

- La empresa definirá según su política, los vehículos que correspondan a cada trabajador según puesto y funciones en la empresa, así como el procedimiento de utilización.
- Renovación flota cada 2 años.
- Opciones de nivel superior:

Las opciones de nivel superior tendrán que ser siempre dentro de la lista de vehículos definida por la empresa manteniendo está los segmentos actuales.

El trabajador podrá optar a un nivel superior siendo a su cargo la diferencia de coste del renting.

El trabajador podrá optar a un nivel superior a cargo de la empresa en caso de ser familia numerosa.

d) Para aquellos trabajadores que ponen al servicio de la empresa su vehículo propio se adaptaran al sistema establecido en los apartados A, B y C antes de mayo 2010.

e) El vehículo de empresa es inherente al puesto de trabajo y no tiene carácter personal, por lo que se dejará de tener derecho a vehículo cuando se les asignen tareas que no lleven aparejado la utilización de éste y así lo considere la empresa, pasando a percibir el plus transporte especificado en los puntos 1 al 3 del presente artículo.

Artículo 31. *Incentivos.*

1. La empresa podrá mantener o establecer complementos salariales por cantidad o calidad de trabajo, consistentes en primas o cualesquiera otros incentivos que el trabajador percibirá solo en caso de haber logrado los objetivos que se le asignen.

2. Los incentivos se empezarán a percibir a partir de la obtención del 75 % de objetivos conseguidos. Asimismo, siempre que se supere el objetivo, el exceso sobre el mismo será retribuido linealmente, con un límite máximo del 125 %.

Se acuerda el siguiente escalado:

- Menos de 75 %: 0 %.
- Entre 75 % y 79,99 %: 15 %.
- Entre 80 % y 84,99 %: 25 %.
- Entre 85 % y 89,99 %: 45 %.
- Entre 90 % y 94,99 %: 70 %.
- Entre 95 % y 119,99 %: lo que corresponda.
- Entre 120 % y 124,99 %: 125 %.
- Más de 125 %: 125 %.

3. Los objetivos serán ajustados cuando los medios, humanos o materiales que se hayan definido y/o las situaciones del mercado fueran excepcionales y no correspondan a los inicialmente previstos o asignados.

4. Los objetivos serán siempre medibles, y alcanzables. No podrán ser arbitrariamente modificados sin el acuerdo con el empleado.

5. Tanto los objetivos a cumplir y los correspondientes incentivos a percibir, como los realmente alcanzados serán siempre comunicados por escrito.

6. Los incentivos serán inherentes al puesto y dejarán de devengarse y percibirse por los trabajadores cuando se les asignen puestos que no los lleven aparejados. En caso de cambio de puesto se liquidarán los incentivos generados con anterioridad a dicho cambio.

Artículo 32. *Gastos de viaje.*

Los trabajadores que para el desempeño de su trabajo, y previo requerimiento o autorización de sus responsables jerárquicos, deban desplazarse, sea de forma regular o esporádica, serán reembolsados de los gastos ocasionados por dicho viaje, locomoción, alojamiento y manutención, conforme a las normas, baremos y procedimientos establecidos en la Empresa a tal efecto.

Dichas normas, procedimientos y baremos serán comunicados a todos los empleados, previa validación en Comisión Mixta.

La compensación por gastos de viaje justificados, tendrá carácter no salarial.

CAPÍTULO V

Organización del tiempo

Artículo 33. *Jornada de trabajo.*

1. 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 o realizando las funciones y/o misiones derivadas del puesto.

2. La jornada de trabajo se prestará semanalmente de lunes a viernes.

3. La jornada normal será de ocho horas diarias, salvo en período de verano, semana de Navidad y los viernes que será de siete horas.

4. No obstante, por razones objetivas de trabajo, tales como necesidades de producción, de mercado, acumulación de tareas o mantenimiento de una actividad, la Empresa podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, pudiendo ésta llegar hasta un máximo de 9 horas diarias. El tiempo que sobrepase de la jornada irregular, tendrá la consideración a todos los efectos como hora extraordinaria, en los términos y condiciones del art. 39 del presente convenio.

La Empresa prevendrá a los trabajadores afectados y a los representantes legales del centro de trabajo, al menos con una semana de antelación a la introducción de la jornada irregular.

Para el almacén Puig Reig, por la estacionalidad de su actividad, se confeccionará un calendario laboral anual para los puestos implicados.

5. El cómputo anual de la jornada de trabajo queda determinado individualmente para cada trabajador deduciendo de las horas previstas en los párrafos 2 y 3 de este artículo, las correspondientes a vacaciones y a los dos días festivos suplementarios según lo establecido en los artículos 35 y 36 de este Convenio.

Artículo 34. *Horario.*

1. El personal desarrollará su trabajo en horario de mañana y tarde, siendo el mismo de:

Horario de lunes a jueves:

Horario de entrada: 08:00 horas a 9:15 horas.

Descanso comida entre 13:15 horas a 15:15 horas (mínimo de 01:00 hora, máximo 02:00 horas), el exceso de 1 hora utilizada se recupera en el mismo día.

Horario de salida: 17:00 horas a 19:15 horas dependiendo del tiempo a recuperar para el cumplimiento mínimo de 8 horas en la misma jornada.

Horario de los viernes durante todo el año:

Horario de entrada: 08:00 horas a 8:30 horas.

Horario de salida: 14:30 horas a 15:30 horas, dependiendo del tiempo a recuperar y siempre que se haya recuperado 00:30 horas de lunes a jueves para el cumplimiento mínimo de 7 horas en dicha jornada.

Horario y periodo de la jornada intensiva:

a) Horario:

Horario de entrada: 08:00 a 8:30 horas.

Horario de salida: 15:00 a 15:30 horas, dependiendo del tiempo a recuperar para el cumplimiento mínimo de 7 horas en dicha jornada.

b) Periodo de la jornada intensiva:

Este período estará comprendido por los últimos cinco días laborables del mes de junio, del 1 de julio al 31 de agosto y los cinco primeros días laborables del mes de septiembre.

Y una semana de jornada intensiva en Navidad pudiendo disfrutarla bien en la semana de Navidad o bien en la semana de Año Nuevo (en el caso de que el día 25 de diciembre sea domingo el primer periodo comenzará el lunes). Se ajustará a las necesidades del servicio.

2. Durante la jornada continua de verano, navidad y los viernes, los trabajadores tendrán derecho a un descanso de 15 minutos a tomar libremente entre las 10:00 y las 12:30 horas.

3. El personal del centro de trabajo de Valdemoro desarrollará su trabajo en el horario siguiente:

Personal de envasado: dos turnos completos, rotativos semanalmente.

1.º De 6:00 horas a 14:00 horas. Los trabajadores tendrán derecho a un descanso de 15 minutos, comprendido entre las 10:00 horas y las 10:30 horas

2.º De 13:45 horas a 21:45 horas. Los trabajadores tendrán derecho a un descanso de 15 minutos, comprendido entre las 19:00 horas y las 19:30 horas.

Este horario comprende tanto a operarios como a capataz y jefe de turno.

Personal de mantenimiento: de 8:00 horas a 17:00 horas con una hora para comer.

Personal de blending: dos turnos que se solapan con dos personas en cada turno:

1.º De 7:00 horas a 15:00 horas. Los trabajadores tendrán derecho a un descanso de 15 minutos comprendido entre las 10:00 horas y las 11:30 horas.

2.º De 9.00 horas a 18.00 horas. Con una hora para comida entre 13:00 horas a 15:00 horas

Cuando las necesidades del servicio lo requieran, según criterio del Jefe de Servicio, el horario se modificará a un turno.

Personal del almacén:

A. Operarios:

1.º De 07:00 horas a 15:00 horas.

Este horario lo realizará un 60 % de operarios.

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso de 15 minutos comprendido entre las 10:00 horas y las 11:30 horas.

2.º De 10:00 horas a 19:00 horas con una hora para comer.

Este horario lo realizará un 40 % de operarios.

B. Capataz:

De lunes a jueves de 08:00 horas a 17:00 horas con una hora para comer

Los viernes de 8:00 a 15:00 con descanso de 15 minutos.

La hora de los viernes se recuperará de lunes a jueves de 7:45 horas a 8:00 horas o bien de 17:00 a 17:15 horas.

Cuando las necesidades del servicio lo requieran según criterio del Jefe de Servicio el horario se modificará

Personal de laboratorio:

A. Los analistas tienen los horarios siguientes:

1.º De 7:00 horas a 15:00 horas

2.º De 9:00 horas a 18:00 horas con una hora para comer.

B. Los responsables de laboratorio, jefe y adjunta:

1.º Realizarán horario de oficinas (según puntos 1 y 2 del presente artículo).

2.º Cuando las necesidades de servicio lo requiera según criterio del Jefe de Servicio o adjunto podrán modificar el horario a petición de la Dirección de Operaciones.

Control de acceso: dos turnos continuos de lunes a viernes:

1.º De 6:00 horas a 14:00 horas. Los trabajadores tendrán derecho a un descanso de 15 minutos comprendido entre las 10:00 horas y las 11:30 horas

2.º De 14:00 horas a 22:00 horas Los trabajadores tendrán derecho a un descanso de 15 minutos comprendido entre las 17:30 horas y las 19:00 horas.

Plus compensación más horario Valdemoro: este plus lo percibirán los trabajadores del centro de trabajo de Valdemoro, que no realicen el horario establecido en los puntos 1 y 2 de este artículo. El importe anual para 2008 es de 621,47 €.

Personal administrativo y de gestión: realizarán el horario establecido en el punto 1 y 2 de este artículo.

4. Servicios de guardia: Podrán establecerse servicios de guardia. (Art. 35.2 del E.T.).

Dichos servicios se realizaran fuera de la jornada de trabajo

El tiempo extra trabajado se compensará según lo establecido en el art. 39 del presente convenio.

Los servicios afectados serán aquellos que se pacten en Comisión Mixta.

Es responsabilidad del departamento acordar con RR. HH. la cobertura y horarios de dichos servicios. En ningún caso las guardias realizadas los viernes sobrepasarán las 18:00 horas.

Artículo 35. *Calendario laboral.*

Anualmente, se elaborará por la Dirección de la Empresa el calendario laboral, que incluirá los días festivos oficiales que correspondan a cada centro o lugar efectivo de trabajo. Será publicado en la intranet de la compañía y expuesto en lugar visible en dichos centros.

Además, se añadirán a las fiestas laborales oficiales dos días festivos suplementarios, retribuidos y no recuperables.

Sus fechas de disfrute, a iniciativa del trabajador, deberán ser programadas con una antelación suficiente y, en todo caso, supeditadas a la aprobación del responsable jerárquico, de modo que queden cubiertas las necesidades del servicio.

Artículo 36. *Vacaciones.*

Todo el personal dispondrá de 25 días laborables de vacaciones retribuidas y que se disfrutarán entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de cada año.

Excepcionalmente este periodo podrá ampliarse hasta el 31 de enero del año siguiente

La época de disfrute de las vacaciones se fijara entre la empresa y los empleados, atendiendo las exigencias de la producción, las necesidades del servicio y las preferencias del personal.

Las vacaciones podrán disfrutarse en diferentes periodos de los que al menos uno, de duración no inferior a dos semanas naturales, deberá disfrutarse obligatoriamente en el periodo comprendido entre el 15 de junio y 15 de septiembre.

Las fechas se establecerán de común acuerdo entre el trabajador y los responsables jerárquicos de la empresa, y se planificarán al menos dos meses antes del comienzo del disfrute del periodo comprendido entre el 15 de junio y 15 de septiembre y de modo que no perjudiquen al normal desarrollo de las actividades. En caso de no confirmación o no respuesta en 15 días, se entenderá aceptada la fecha solicitada.

Para el resto de periodos las fechas de disfrute, a iniciativa del trabajador, deberán ser programadas con una antelación suficiente y, en todo caso, supeditadas a la aprobación del responsable jerárquico, de modo que queden cubiertas las necesidades del servicio.

En caso de desacuerdo se someterá a la Comisión Mixta.

Excepcionalmente, por causas que realmente lo justifiquen y con aprobación del n+1 se podrá disfrutar de un mínimo de cuatro horas a cuenta de las vacaciones del año en curso. Esta distribución debe realizarse de forma que se totalicen jornadas de ocho horas en un máximo de dos periodos en el año natural.

Artículo 37. *Permisos y Licencias.*

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

Matrimonio propio o unión de hecho justificada mediante documento legal del registro oficial correspondiente: 15 días naturales.

Matrimonio de familiares hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad: 1 día.

Fallecimiento de cónyuges, padres, hijos y/o hermanos: 4 días naturales.

Fallecimiento de abuelos, suegros, cuñados, nietos, yernos/nueras, tíos y sobrinos: 2 días naturales.

Fallecimiento del resto de familiares hasta 4.º consanguinidad o afinidad (primos hermanos): 1 día natural.

En caso de enfermedad grave, nacimiento de hijos o fallecimiento el criterio para ampliación de dichas licencias será:

1 día adicional para desplazamientos de 100 a 200 Km.

2 días adicionales para desplazamientos de más de 200 Km.

3 días adicionales para desplazamientos fuera de España.

En caso de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento 2 días naturales.

En caso de enfermedad grave, accidente, hospitalización ó intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de cónyuges, padres, hijos y/o hermanos podrá disfrutar de una licencia de 3 días naturales.

En caso de enfermedad grave, accidente, hospitalización ó intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, abuelos, suegros, cuñados, nietos y yernos/nueras: podrá disfrutar de una licencia de 2 días naturales.

Adicionalmente podrá disfrutar de 10 días complementarios, a su elección, con cargo a sus vacaciones y hasta 30 días naturales no retribuidos.

La asistencia del trabajador al médico de urgencias hospitalarias por causa de fuerza mayor que afecten a cónyuge e hijos y las que sean derivadas al médico especialista que afecten sólo a hijos, será por el tiempo imprescindible.

Por traslado del domicilio habitual: máximo 2 días en un mismo año pudiéndose disponer en días alternos.

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber o gestión inexcusable de carácter público y personal ante organismos oficiales, o ante notarios para formalizar escrituras de compra-venta inmobiliaria, siempre que no pueda efectuarse fuera de la jornada de trabajo.

Por el tiempo necesario para la realización de exámenes. En los términos recogidos en art. 47.6 del presente Convenio.

Para las trabajadoras se establece una semana adicional a disfrutar a la finalización del periodo de maternidad.

Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos por la ley o convenio

Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Las trabajadoras o trabajadores, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

Siempre que las necesidades del servicio lo permitan, el trabajador o la trabajadora con derecho a disfrutar de dicha hora de ausencia podrán trabajar en régimen de jornada continua.

En los casos de nacimiento 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 1 hora. Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o a un disminuido físico o psíquico o sensorial que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y como máximo la mitad de la duración de aquélla.

En el supuesto de que el trabajador/a se encuentre disfrutando de permiso de lactancia, podrá acumular la hora de lactancia (retribuida), a la reducción de jornada aquí regulada.

Tendrá el mismo derecho a una reducción de, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de duración, quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el 2.º grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

En todo lo referente a este artículo, se equiparará al matrimonio a las parejas de hecho legalmente constituidas.

Cualquier cambio en situación de estado civil del empleado que se produzca llevará implícito el compromiso de notificación a la empresa.

Artículo 38 *Excedencias.*

La excedencia podrá ser:

1. **Forzosa:** Se concederá, de acuerdo con el artículo 46.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia.

2. **Voluntaria:** El trabajador con, al menos, una antigüedad en la Empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado nuevamente por el mismo trabajador si han transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia.

2.1 **Para atender a los hijos:** 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, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento de éste o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

La excedencia regulada en los apartados 2.1. y 2.2., cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la Empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia el inicio de la misma, pondrá fin al que se viniera disfrutando. El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia 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 el empresario, 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 Categoría equivalente.

La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados según convenio, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

Artículo 39. *Horas extraordinarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas que se realicen sobre la duración máxima de la jornada de trabajo, tal como ha quedado fijada en el art. 34 del presente Convenio.

La Empresa no fomentará las horas extraordinarias y en ningún caso su número podrá ser superior a 80 al año, salvo lo previsto en el art. 35 puntos 2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores.

Las horas extraordinarias serán compensadas por tiempo de descanso equivalente, incrementado éste en un 25 %.

La prestación de horas extraordinarias solo podrá hacerse con consentimiento expreso y escrito, previo a su realización, por parte de la Empresa y/o, a petición de ésta, con iguales requisitos. Serán obligatorias para el trabajador cuando concurren circunstancias tales como, necesidades de producción, de mercado, acumulación de tareas o mantenimiento de una actividad dependiente en centros de trabajo ubicados en otras Comunidades Autónomas, apreciadas dichas circunstancias por la línea jerárquica.

Para los operarios de Valdemoro, las horas extraordinarias serán compensadas por el salario horario incrementado en un 65 %.

CAPÍTULO VI

Beneficios sociales

Artículo 40. *Complemento por enfermedad, accidente, o maternidad/paternidad.*

1. El objeto de este beneficio social es completar las prestaciones de la Seguridad Social en caso de baja por maternidad/paternidad o por Incapacidad Temporal causada por accidente o enfermedad.

2. En tales casos de baja, y durante la duración legal de la Incapacidad Temporal, la Empresa completará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el total del Salario Base Personal y Complementos Salariales del trabajador afectado, con exclusión de aquellos de naturaleza variable concretados en complementos por cantidad o calidad del trabajo.

3. El trabajador deberá aportar las justificaciones oportunas. La Dirección de la Empresa se reserva el derecho a contrastar la situación de baja, y a suspender o extinguir el abono de este complemento en aquellos supuestos en que, a la vista de los informes, se produzca un abuso o uso inadecuado a la naturaleza de dicha baja.

Artículo 41. *Seguros complementarios de vida y accidentes.*

La Dirección de la Empresa contratará, a sus expensas, dos seguros, uno de vida y otro de accidentes, acumulativos, a favor de sus trabajadores, con los riesgos e indemnizaciones en caso de siniestro que a continuación de indica:

Contingencias:

a) Seguro de vida:

Fallecimiento por cualquier causa.

Invalidez absoluta y permanente por cualquier causa.

Indemnización: tres veces el salario bruto anual, sin incluir bonus.

b) Seguro de accidentes:

Muerte por accidente.

Invalidez permanente por accidente, sea parcial (según baremo) sea absoluta.

Indemnización: cuatro veces el salario bruto anual, sin incluir bonus.

El importe mínimo será de 105.000 €.

Este seguro incluye el infarto laboral.

c) Seguro de accidentes de tráfico:

Indemnización: cuatro veces el salario bruto anual, sin incluir bonus.

El importe mínimo será de 105.000 €.

Artículo 42. *Asistencia médica.*

1. La Empresa, gestionará un seguro de asistencia médica para los empleados y sus familiares.

2. La adhesión a dicho seguro será voluntaria.

3. La empresa no asumirá otras funciones que las de gestión de los recibos, cuyo importe deducirá de las nóminas de los asegurados, y la comunicación a la compañía de seguros de las variaciones personales o familiares que se produzcan.

La empresa facilitará un reconocimiento especial complementario a las personas igual o mayores de 50 años en las especialidades siguientes: oftalmología, urología, cardiología y ginecología.

Artículo 43. *Subvención comida.*

1. La empresa facilitará a cada empleado, en las condiciones que luego se indican, una ayuda para comida de 8,13 € por día trabajado. Incrementándose anualmente según el IPC. Alternativamente y a opción del trabajador este podrá sustituir por periodos anuales completos, coincidiendo con el año natural el cobro en nómina de dicha subvención con las deducciones fiscales y de seguridad sociales que correspondan.

2. No se tendrá derecho a la misma en período de jornada continua (salvo si de hecho realiza jornada partida por necesidades de la empresa siendo este autorizado por el n + 1), ni cuando el trabajador se encuentre de vacaciones, se encuentre en situación de enfermedad con o sin baja, este disfrutando del descanso de maternidad/paternidad y viajes de incentivos.

3. La Empresa instrumentará el sistema y las modalidades de dicha ayuda, reservándose el derecho a controlar el correcto uso de la misma.

4. Todas las personas que deban realizar excepcionalmente y previa justificación jornada partida durante la jornada intensiva percibirá la subvención comida incrementado en un 50 %.

Artículo 44. *Fondo Social.*

1. El importe anual de 1.176.-€ asignado para cada empleado correspondiente al año 2008, será actualizado anualmente por el IPC Interanual desde octubre n-2 a octubre n-1 correspondiente a 12 meses y de acuerdo con el dato del INE correspondiente a dicho periodo.

2. Con la citada cantidad el empleado podrá optar entre las siguientes alternativas:

Plan de Pensiones.

Seguro médico privado contratado por la empresa.

Combinación de ambas alternativas.

La elección deberá realizarse antes del 15 de diciembre del año anterior. Las personas que opten por seguro médico deberán renunciar por escrito a las aportaciones correspondientes al Plan de Pensiones.

3. El plan de pensiones de aportación definida se gestionará por una comisión de control paritaria regulada por el reglamento aprobado por ésta.

4. Serán criterios básicos en la elección del sistema y ulterior gestión del Fondo:

Que sus ventajas y beneficios sean generalizados a todos los trabajadores de la empresa a la entrada en vigor del presente convenio; y para los que ingresen con posterioridad, cuando lleven 6 meses de antigüedad.

Que los fondos aportados queden asignados individualmente a cada trabajador y no al colectivo como un todo.

Que la distribución o asignación de derechos individuales sea igualitaria y su modificación lineal.

Que se elijan modalidades llamadas de aportación definida, con exclusión de cualquier compromiso de las conocidas como de prestación definida.

Que la contratación se realice con entidades de reconocida solvencia y garantía, y se dé prioridad a la estabilidad y seguridad de las aportaciones.

Que los fondos asignados individualmente puedan ser rescatados por el trabajador que se encuentre en los supuestos recogidos en el reglamento.

Artículo 45. *Prestamos.*

La Dirección de la Empresa pondrá a disposición de todos los trabajadores, con necesidades objetivas, apreciadas éstas por la Dirección, un fondo para préstamos que alcanzará el importe máximo de 180.000 €.

Se regirá por los siguientes criterios:

El importe máximo de cada préstamo individual será de 9.000 €.

Se aplicará el euríbor mes de diciembre con revisión anual del dinero vigente en cada momento y su coste se cargará al trabajador en la nómina de Diciembre o al mes siguiente del vencimiento del préstamo.

Tendrá derecho sólo el personal con una antigüedad mínima de un año.

El préstamo será amortizado en mensualidades iguales durante un período de cuatro años. El trabajador no obstante podrá amortizarlo con anticipación, total o parcialmente.

El trabajador solo tendrá derecho a solicitar un nuevo préstamo transcurrido un año de la amortización del préstamo anterior.

CAPÍTULO VII

Formación

Artículo 46. *Política de formación.*

Se considera que la formación constituye un eje estratégico y un objetivo prioritario de la política de Recursos Humanos del Grupo Total y se entiende como un proceso continuo, permanente, específico y planifi-

cado, destinado a lograr que los empleados de la Compañía consigan el mejor desempeño de sus cometidos presentes y posibles evoluciones futuras. La formación debe considerarse como una inversión que desarrolla la capacidad de producción y aumenta la profesionalidad de la empresa.

La política de formación de Total España S.A.U. tendrá como objetivo que cada puesto de trabajo esté desarrollado por un profesional adaptado permanentemente a los cambios que la tecnología, calidad y las necesidades demandan, así como:

- Mejorar la seguridad en el trabajo.
- Aumentar la eficacia y productividad.
- Aplicar las exigencias del sistema de gestión de la calidad.
- La Acogida e integración de los nuevos empleados en los objetivos del Grupo.
- La mejora de la empleabilidad, especialmente del personal de menor cualificación, a fin de favorecer la promoción interna.

Si la empresa introduce nuevas tecnologías que supongan una modificación de las condiciones de trabajo y cuya aplicación requiera adaptación de los trabajadores a las mismas, lo comunicará previamente a los representantes de los trabajadores y facilitará una formación adecuada al personal afectado, de acuerdo con lo establecido en materia de formación en este Convenio.

Artículo 47. *Plan de formación.*

Documento que recoge a nivel de Empresa toda la información que se necesita para conocer el desarrollo de las acciones formativas, las personas, su planificación temporal y el sistema de evaluación. Así como los indicadores de satisfacción y aplicabilidad.

1. La Dirección de la Empresa elaborará anualmente los planes de formación, teniendo en cuenta las políticas de formación así como:

Los objetivos generales de la Empresa.

Las necesidades de los diferentes Departamentos, de acuerdo a sus objetivos.

Las exigencias tecnológicas y de organización

Las necesidades de los trabajadores, recogidas en las entrevistas individuales, siempre que sean acordes con los objetivos de la Empresa.

La empleabilidad y desarrollo de las personas.

2. El N+1 podrá proponer además necesidades formativas con el objetivo de la mejora de competencias y/o desarrollo.

A estas necesidades se les dará prioridad según la importancia y urgencia de los objetivos de formación a alcanzar y de las posibilidades presupuestarias.

3. Determinadas acciones del plan de formación podrán ser de carácter obligatorio, si la exigencia del puesto así lo aconsejara, a juicio de la Dirección de la Empresa y de acuerdo con el apartado siguiente.

4. La formación indispensable al puesto y exigida por la Empresa se impartirá gratuitamente y dentro del horario de trabajo y se organizará de forma tal que resulte compatible con el desempeño del puesto de trabajo.

5. El trabajador tendrá derecho:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes para la obtención de un título académico o profesional, así como a una preferencia para elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando se cursen con regularidad. En cualquier caso todos los permisos para la realización de dichos exámenes deberán ser justificados y previamente validados

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación para el desempeño profesional de sus funciones.

Artículo 48. *Participación.*

La Dirección de la Empresa informará a los representantes de los trabajadores, con carácter previo a su aprobación, de los planes de formación, pudiendo éstos emitir propuestas.

CAPÍTULO VIII

Prevención, seguridad, salud laboral y medio ambiente

Artículo 49. *Salud laboral y prevención de riesgos.*

En todas aquellas materias que afecten a la seguridad e higiene en el trabajo, será de aplicación de Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, sus normas reglamentarias de desarrollo y demás normativas concordantes. Las disposiciones de carácter laboral contenidas en dicha Ley, así como las normas reglamentarias que se dicen para su desarrollo, tienen el carácter de derecho, necesario mínimo

indisponible, siendo por tanto de plena aplicación, con independencia de que previsto en este artículo.

La política en materia de PRL de Total España S.A.U tiene como objeto la promoción y la mejora de las condiciones de trabajo, dirigida a elevar el nivel de protección de la seguridad y salud laboral de los trabajadores en el desempeño de sus funciones, a través del desarrollo de una gestión integrada de la prevención en la actividad de la empresa. Esta política preventiva forma parte de las funciones de todos y cada uno de los trabajadores que integran la empresa.

Corresponde a la Dirección de la empresa la gestión de la PRL a través de toda la línea jerárquica descendente de mando, con responsabilidad en la planificación y el cumplimiento de las acciones preventivas, y el asesoramiento y la colaboración del servicio de prevención de riesgos laborales, informando además y haciendo cumplir todas las directivas del grupo Total vigentes en materia de Seguridad.

1. Principios Generales.-Para la mejora de la salud debe existir una dotación de recursos humanos y económicos que permitan el desarrollo de la prevención de riesgos laborales en Total España S.A.U.

En toda ampliación y modificación del proceso productivo, introducción de nueva tecnología, procesos o productos a incorporar se tendrán en cuenta los principios preventivos desde la fase de diseño.

Se tomarán en consideración como finalidad preventiva los factores de riesgo derivados de la organización y ordenaciones de trabajo.

Planificación de la prevención:

Apartado 1. Con el objetivo de eliminar o controlar y reducir los riesgos detectados en las evaluaciones de riesgos laborales Total España S.A.U. planificarán anualmente su actividad preventiva conforme a lo establecido en los artículos 8 y 9 del Reglamento de los Servicios de Prevención.

Apartado 2. Dicha planificación contemplará los siguientes aspectos:

Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables atendiendo a los resultados de las evaluaciones de riesgos laborales, incluyendo las medidas de emergencia y vigilancia de la salud contempladas en los artículos 20 y 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Profesionales 31/1995, de 8 de noviembre, las actividades dirigidas a la información y formación de los trabajadores en materia preventiva y la coordinación de todos estos aspectos.

Las fases y prioridades del desarrollo, seguimiento y control periódico de dichas medidas y actividades, en función de la magnitud de los riesgos y el número de trabajadores expuestos a los mismos.

Los medios humanos y materiales necesarios, así como la asignación de los recursos económicos precisos para la consecución de los objetivos propuestos.

Apartado 3. Durante el año 2008 la Empresa desarrollará la implantación, como medida preventiva, de una terapia rehabilitadora para la espalda de los trabajadores (población más sensible por las funciones de su puesto de trabajo). A tal efecto el Comité de Seguridad y Salud Laboral conjuntamente con el servicio ajeno de vigilancia de la salud, elaborará un protocolo al objeto de determinar el perfil de los beneficiarios de esta terapia preventiva así como el contenido de la misma.

Comité de seguridad y salud laboral:

La composición de los mismos será la establecida en el artículo 38 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Se constituirá un Comité de Seguridad en todos los centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores.

El Comité estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención.

De la misma manera podrán participar trabajadores de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de las concretas cuestiones que se debatan en este órgano y técnicos de prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones del Comité.

El comité de seguridad y salud dispone de unas normas de funcionamiento interno sobre sus miembros, sus funciones, competencias, facultades, periodicidad de sus reuniones que determina su funcionamiento y forma de actuar.

Servicio de prevención:

Se dispone de un servicio de prevención propio. Se rige por lo establecido en la legislación vigente RD 39/1997 y su modificación posterior del 604/2006. Contará con los recursos económicos y humanos adecuados a las características y tamaño de la empresa. Previa negociación con los representantes legales firmantes del presente Convenio, la empresa podrá concertar con entidades ajenas actividades específicas en materia de prevención.

Según lo indicado en la ley 31/1995, Total España, S.A.U. posee un servicio de prevención propio mancomunado que cubre las especialidades de seguridad, higiene y ergonomía y mantiene subcontratada la especialidad de vigilancia de la salud con un servicio de prevención ajeno.

Evaluación de riesgos:

Apartado 1. Al objeto de detectar y estimar la magnitud de los riesgos laborales y determinar y adoptar las medidas y actividades de protección y prevención que sean precisas, se realizarán Evaluaciones de Riesgos Laborales de cada uno de los puestos de trabajo de la empresa conformes al contenido general, procedimiento, periodicidad y demás requisitos que se establecen en los artículos 3 al 7 del Reglamento de los Servicios de Prevención, R.D.39/1997, de 17 de enero.

Delegados de prevención:

Los delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Estos serán elegidos por y entre los representantes del personal con arreglo al número de trabajadores.

Los informes que deban emitir los delegados de Prevención en relación con sus competencias, deberán elaborarse en un plazo de 15 días o en el tiempo imprescindible cuando se trate de adoptar medidas dirigidas a prevenir riesgos inminentes. Transcurrido el plazo sin haber emitido informe, el empresario podrá poner en práctica su decisión.

Crédito horario: Será de aplicación a los Delegados de Prevención lo previsto en el art. 37 de la Ley de Prevención 31/95. Igualmente, lo previsto en el art. 68 del E.T. en materia de garantías en su condición de representantes de los trabajadores. El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de sus funciones será considerado a efectos de utilización de crédito de horas mensuales retribuidas previsto en las competencias. Así mismo, será considerado como tiempo efectivo de trabajo, sin imputación al crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en sus competencias.

Vigilancia de la salud de los trabajadores:

Total España, S.A.U. garantizará la vigilancia de la salud periódica de los trabajadores en función de los riesgos inherentes al trabajo que realicen, con los protocolos básicos establecidos por el Ministerio de Sanidad y Consumo y aquellas pruebas específicas que el Servicio de Prevención ajeno y el Comité de Seguridad y Salud Laboral establezcan.

La vigilancia de la salud sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe del Comité de Seguridad y Salud Laboral, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible en función del puesto que ocupan y que hayan sido previamente evaluados, para verificar que el estado de salud de los mismos puede constituir un riesgo y/o peligro para sí mismos, para los demás trabajadores o para otras personas. En estos casos los trabajadores/as y trabajadoras tendrán el derecho y, a la vez, la obligación de someterse a revisiones médicas, tanto previas al ingreso al puesto de trabajo como periódicas.

Se llevarán a cabo respetando el derecho a la intimidad, a la dignidad de la persona y a la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias.

Formación en materia de prevención:

De los trabajadores:

La empresa se compromete a dar formación en materia preventiva a todos los trabajadores, mandos y directivos de la misma, y ésta será programada dentro del plan de prevención.

Los planes de formación en prevención se coordinarán e integrarán en el plan de formación de la empresa.

La formación se impartirá en horario laboral, se centrará en el puesto de trabajo y tendrá un componente eminentemente práctico.

Antes de desempeñar un nuevo puesto de trabajo, el trabajador recibirá toda la formación necesaria en materia preventiva.

Coordinación de actividades empresariales:

Total España, S.A.U. velará por el cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero que la desarrolla, así como el cumplimiento del RD 1627/1997.

Prendas y protecciones de seguridad:

La Empresa facilitará las prendas y equipos de protección de seguridad necesarios, a todos aquellos trabajadores que por las características

del trabajo a desarrollar, así lo requieran. Dichas prendas o equipos de protecciones deberán estar homologadas.

El Comité de seguridad y Salud Laboral especificará permanentemente según ley, las prendas y equipos obligatorios que deberán utilizarse en los distintos puestos de trabajo.

CAPÍTULO IX

Representación colectiva

Artículo 50. *Representantes legales del personal.*

1. La representación colectiva de los trabajadores para cada centro de trabajo se realizará a través de los órganos de representación en la Empresa, Comités de Empresa y Delegados de Personal, regulados a tal fin en el Título II, Capítulo I del Estatuto de los Trabajadores.

2. Los órganos de representación colectiva tendrán las siguientes competencias:

1.º Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, sobre la evolución probable del empleo en la empresa, así como acerca de las previsiones del empresario sobre la celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, de la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación o externalización de servicios. Así como de altas y bajas de personal, ascensos y movilizaciones funcionales que se produzcan en la empresa. También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

2.º Recibir la copia básica de los nuevos contratos y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos, en los diez días siguientes a que tuvieran lugar.

3.º Emitir informe, en el plazo máximo de 15 días y con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones:

- a) Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.
- b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
- c) Planes de formación profesional de la empresa.
- d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.

4.º Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves.

5.º Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

6.º Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.

7.º Ser informado, en el momento de su conocimiento por parte de la Dirección, sobre horarios especiales, irregulares y reducciones de jornada.

8.º Ser informado sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudio de tiempo, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo y grupos profesionales.

Los representantes de los trabajadores celebrarán reuniones ordinarias con la Representación de la Compañía a través de la Comisión Mixta con carácter bimensual.

Artículo 51. *Capacidad y sigilo profesional.*

Las competencias, capacidad y sigilo profesional de los Representantes del Personal de los respectivos Centros de Trabajo, serán las que la legislación vigente en cada momento establezca para éstos.

CAPÍTULO X

Régimen disciplinario

Artículo 52. *Faltas. Graduación.*

1. Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa a causa del incumplimiento de los deberes y obligaciones laborales establecidas en las disposiciones legales y en este convenio, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones establecidas en este Capítulo.

2. Las faltas cometidas por el trabajador se clasifican, según su importancia, trascendencia e intención, en leves, graves y muy graves.

A. Faltas leves.—Serán consideradas leves las acciones u omisiones siguientes:

- a) El incumplimiento de la jornada de trabajo de hasta tres días en un período de un mes sin la debida justificación y/o autorización.
- b) Faltar al trabajo un día sin justificación y/o comunicación.
- c) Los actos que, directa o indirectamente, supongan un incumplimiento considerado leve del Código de Conducta y/o normas de la Empresa, evaluados en Comisión Mixta.
- d) La inobservancia por parte de los empleados de la no utilización de los formularios correspondientes.
- e) La inobservancia de las normas elementales de educación y respeto, en lo referente a la Empresa, a todo el personal, colaboradores y clientes.
- f) El descuido reiterado en el aseo personal.
- g) El reiterado desorden en el puesto de trabajo y mal uso de los medios de trabajo.
- h) No comunicar con puntualidad los cambios personales o familiares que afecten a la Seguridad Social, a la Hacienda Pública, o puedan tener repercusión para la Empresa.
- i) La negligencia o desidia en el trabajo cuando afecte al buen desempeño del mismo.

B. Faltas graves.—Se considerarán faltas graves las acciones u omisiones siguientes:

- a) El incumplimiento de la jornada de trabajo de más de tres días en un período de un mes sin la debida justificación y/o autorización.
- b) Faltar al trabajo sin justificación y/o comunicación dos veces en 60 días.
- c) Solicitar u obtener permisos en base a causa falsa o inexistente, así como suplantar la presencia de otro compañero.
- d) La violación de los secretos o de la obligada reserva, a que por las características de su función está obligado el Trabajador, aunque no se produzca perjuicio para la Empresa.
- e) La desobediencia a los superiores en materia relacionada con el puesto de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina, o de ello se derivase perjuicio notorio para los intereses de la empresa y los trabajadores, podrá calificarse de muy grave.
- f) La imprudencia en el trabajo que infrinja las normas de seguridad, higiene y medio ambiente.
- g) Realizar, sin el permiso oportuno, trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como emplear de forma reiterada para usos propios medios y/o materiales de la empresa.
- h) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada y sin notificación al inmediato superior aun cuando sea por breve tiempo, si dicho abandono implica riesgo de perjuicio grave a la Empresa o constituye quebranto de la disciplina.
- i) La reiterada comisión de faltas leves, entendiéndose que hay reiteración cuando el autor haya sufrido dos o más sanciones por faltas leves en los tres meses anteriores, evaluadas en Comisión Mixta.

C. Faltas muy graves.—Se considerarán faltas muy graves las acciones u omisiones siguientes:

- a) El incumplimiento reiterado y notorio de la jornada de trabajo sin la debida justificación y/o autorización, evaluado en Comisión Mixta.
- b) Cuando el abandono del puesto de trabajo sin causa justificada y sin notificación al inmediato superior, aún cuando sea por breve tiempo, y cuando la desobediencia a los superiores en materia relacionada con el puesto de trabajo, impliquen riesgo de perjuicio muy grave a la Empresa o constituyan quebranto de la disciplina, evaluadas en Comisión Mixta.
- c) El fraude, deslealtad, desobediencia o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la Empresa como a sus trabajadores o a cualquier otra persona, dentro de las dependencias de la Empresa, o durante el trabajo en cualquier lugar.
- d) Hacer desaparecer, inutilizar, destruir o causar desperfectos en medios, materiales, documentos, instalaciones o cualquier otra propiedad de la Empresa de una forma intencionada.

e) La embriaguez y/o toxicomanía en el centro de trabajo o en desarrollo de las funciones del puesto de trabajo, así como introducir y/o comerciar con cualquier tipo de droga.

f) La disminución voluntaria, notoria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

g) Violar el secreto de correspondencia o de documentos reservados o revelar datos de reserva obligada.

h) Ordenar o ejecutar tareas infringiendo de forma intencionada los procedimientos o instrucciones escritas cuando de ello se derive riesgo grave para las personas o instalaciones.

i) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o faltas graves de respeto o consideración a los superiores, compañeros, colaboradores, así como a personas ajenas a la Empresa con ocasión de la actividad laboral.

j) Cualquier tipo de acoso moral y/o sexual denunciado a la empresa o Representantes de los Trabajadores será tratado y evaluado en Comisión Mixta.

k) La dedicación a actividades que impliquen competencia a la Empresa o colaboren a dicha competencia.

l) Causar accidente muy grave por notoria imprudencia o negligencia.

m) La complicidad o encubrimiento reiterado de faltas graves.

n) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los nueve meses siguientes de haber sido sancionado por la anterior.

ñ) El incumplimiento notorio del Código de Ética y Conducta del Grupo Total que será tratado en Comisión Mixta.

Artículo 53. Sanciones.

1. Las sanciones que en el orden laboral pueden imponerse se entenderán sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales, cuando la falta cometida pueda constituir delito, o de dar cuenta a las autoridades gubernativas si procediere.

2. Las sanciones que podrá imponer la Dirección de la Empresa, atendiendo a la gravedad de la falta y según las circunstancias que concurran en cada caso, serán las siguientes:

a) Faltas leves:

Amonestación privada verbal.

Amonestación privada por escrito.

b) Faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo por un tiempo no superior a diez días.

c) Faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo por un tiempo no superior a cuarenta y cinco días.

Despido disciplinario, en los supuestos en que la falta se califique en grado máximo.

Artículo 54. Procedimiento.

1. Corresponderá a la Dirección de la Empresa la imposición de sanciones.

2. La sanción de las faltas requerirá siempre la comunicación escrita al empleado y, además, si se trata de faltas graves o muy graves, a la representación legal de los trabajadores. En todos los casos se hará constar la fecha y los hechos que la motivan.

3. Contra las sanciones que se impongan, el empleado podrá recurrir ante el Juzgado de lo Social, previo intento de conciliación ante el órgano competente.

4. La sanción de faltas muy graves requerirá la previa instrucción de un procedimiento contradictorio sumario, con audiencia del trabajador afectado y de la representación legal de los trabajadores, teniendo ésta última quince días naturales para emitir informe previo a la imposición de la sanción.

5. Durante la substanciación del expediente disciplinario aludido en el apartado anterior, la Dirección de la Empresa podrá acordar la medida cautelar de suspensión de empleo, debiéndose comunicar por escrito previamente al empleado y a la representación legal de los trabajadores.

6. Tratándose de representantes legales de los trabajadores, se estará a lo dispuesto por la ley.

Artículo 55. Prescripción.

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

CAPÍTULO XI

Seguimiento del convenio y solución de conflictos

Artículo 56. Comisión Mixta.

1. A la firma del presente Convenio se constituirá una Comisión Mixta con las funciones que se especifican a continuación:

a) Vigilancia, seguimiento y supervisión del cumplimiento del Convenio.

b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del Convenio.

c) Mediación y arbitraje, previo acuerdo de las partes, en cuantas cuestiones o conflictos, todos ellos de interés individual o colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente Convenio.

d) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio, o se deriven de lo estipulado en el mismo.

e) Tratar cuestiones propuestas por los trabajadores y la dirección de la empresa.

f) Dar información actualizada por parte de la dirección de la empresa a los representantes de los distintos centros de trabajo.

2. Esta comisión estará formada por la representación de la Dirección de la Empresa máximo de tres personas y la representación de los trabajadores de cada centro de trabajo hasta un máximo de cinco (tres de Madrid, uno de Valdemoro y uno de Barcelona) pudiendo modificarse dicha composición previo acuerdo por ambas partes. No se elegirá Presidente, y el Secretario que se elija será una persona ajena a ambas representaciones y no tendrá voto.

3. La Comisión Mixta se reunirá bimensualmente y/o cuando lo solicite cualquiera de las partes, por mayoría de entre sus componentes. Ambas partes de mutuo acuerdo, fijarán fecha, lugar y hora de la reunión, debiendo celebrarse dentro de los diez días naturales siguientes a la fecha fijada. De cada reunión se levantará la correspondiente acta en un plazo máximo de quince días.

4. Los acuerdos se tomarán por unanimidad de ambas representaciones y por mayoría dentro de cada representación.

Artículo 57. Procedimientos voluntarios de solución de conflictos.

1. Los procedimientos voluntarios para la solución de conflictos colectivos son:

Interpretación.

Mediación.

Arbitraje.

2. La representación legal de los trabajadores se compromete a no plantear acción ni conflicto alguno que implique la pérdida de horas de trabajo efectivo sin haber optado antes a los procedimientos voluntarios de solución de conflictos y sin que haya habido un pronunciamiento sobre los mismos, o hayan transcurrido cuarenta días naturales desde la celebración de la primera reunión de la Comisión Mixta para conocer del tema.

A. Interpretación:

Corresponderá a la Comisión Mixta la interpretación de los preceptos del presente convenio en cuantas cuestiones o conflictos puedan suscitarse por la aplicación de dichos preceptos. Se establece el plazo de 20 días para su interpretación y comunicación a las partes interesadas.

B. Mediación:

El Mediador será designado por las partes, pudiendo recaer su nombramiento en la Comisión Mixta. El procedimiento no estará sujeto a ninguna tramitación preestablecida salvo la obligación de formalizar la avenencia que, en su caso, se alcance, y la de respetar un plazo para su resolución no superior a 40 días, salvo que se den circunstancias excepcionales apreciadas por el Mediador.

Las cuestiones que se promuevan al Mediador adoptarán la forma escrita y su contenido ser el suficiente para que pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo constar obligatoriamente de:

Nombre del Mediador.

Exposición sucinta y concreta del asunto.

Razones y fundamentos que, en su opinión, asisten a los proponentes. Propuestas o peticiones concretas que se formulen al Mediador.

El Mediador podrá recabar por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa infor-

mación del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo a los proponente que no podrá exceder de diez días hábiles.

Las propuestas de solución que ofrezca el Mediador a las partes podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por éstas. En caso de aceptación, la avenencia conseguida tendrá la misma eficacia que lo pactado en convenio colectivo.

Dicho acuerdo se formalizará por escrito, presentándose copia a la autoridad laboral competente a los efectos y en el plazo de 15 días previsto en el art. 90 del Estatuto de los Trabajadores.

C. Arbitraje:

Mediante el procedimiento de arbitraje las partes en conflicto podrán acordar voluntariamente, encomendar a un Árbitro la solución de sus divergencias, aceptando de antemano el laudo arbitral. La Comisión Mixta podrá ser designada como Arbitro.

El acuerdo de las partes promoviendo el arbitraje será formalizado por escrito, debiendo contener, al menos los siguientes términos:

Nombre del Árbitro.

Cuestiones que se someten al laudo arbitral y plazo para dictaminarlo. Dicho plazo no podrá exceder de 50 días salvo que el Árbitro aprecie circunstancias excepcionales.

Fecha y firma de las partes.

Se hará llegar copia del compromiso arbitral, si procede, a las autoridades laborales competentes a los efectos de constancia y publicidad.

Una vez formalizado el compromiso arbitral, las partes se abstendrán de instar cualesquiera otros procedimientos sobre la cuestión o cuestiones sujetas a arbitraje. El Árbitro podrá recabar por vía de ampliación, cuanta documentación o información estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo a los proponentes que no podrá exceder de diez días hábiles.

El procedimiento arbitral se caracterizará por los principios de contradicción e igualdad entre las partes. El Árbitro podrá pedir el auxilio de expertos si así lo estimase.

La resolución arbitral será vinculante e inmediatamente ejecutiva y resolverá todas y cada una de las cuestiones fijadas en el compromiso arbitral, teniendo la misma eficacia que lo pactado en convenio. Dicha resolución será comunicada a las partes y a la autoridad laboral competente a los mismos efectos de constancia y publicidad

Disposición transitoria primera.

No obstante lo establecido en el art. 3 sobre entrada en vigor, es necesario establecer las siguientes excepciones a la regla general prevista:

1. Estructura salarial: para el personal proveniente de Fina Ibérica, S.A. y Total Oil España, S.A. en aquellos casos en los que la conversión de salarios no hubiese alcanzado el importe de 1.157,66 € en concepto de plus Transporte, este se irá formando con los futuros incrementos al mérito y una vez alcanzado este, los futuros incrementos irán al complemento salarial.

La adaptación de la nueva estructura salarial Salario Base Personal 92 % Complemento Salarial 8 % se aplicará en el transcurso del 2008.

2. Grupos Profesionales: la empresa comunicará en 2008 a todos los trabajadores su adscripción al grupo profesional correspondiente quedando derogadas cualquier clasificación existente con anterioridad.

Se crea excepcionalmente un Plus de polivalencia: este plus irá destinado para los trabajadores que alternativamente tengan que desempeñar tareas de operario, carretillero y control de acceso tendrá carácter temporal desapareciendo cuándo se dejen de prestar las citadas funciones.

3. Permisos y licencias: entrada en vigor a la firma del convenio.

4. Maternidad: la ampliación en una semana al descanso maternal. Entrada en vigor a la firma del convenio y afectará a las trabajadoras que estén actualmente disfrutando de su descanso maternal.

5. Préstamos: la adaptación al EURIBOR del interés se aplicará a partir de diciembre 2008.

6. Traslados: entrada en vigor a la firma del convenio.

7. Excedencias: entrada en vigor a la firma del convenio.

8. Seguro de vida: entrada en vigor a la firma del convenio.

Disposición transitoria segunda.

Las partes firmantes se comprometen en Comisión Mixta a estudiar, analizar e implantar un plus de productividad para los trabajadores pertenecientes a la sección de envasado, blending, almacén y analistas de laboratorio del Centro de Valdemoro, con el objetivo de la eliminación de Plus Asistencia.

Disposición transitoria tercera.

Las partes firmantes se comprometen en Comisión Mixta y durante el 2.º y 3.º trimestre del 2008 a la armonización del plus horario Valdemoro en la estructura salarial.

Como consecuencia de la equiparación de horarios, los trabajadores asignados a oficinas en el centro de trabajo de Valdemoro dejarán de percibir el plus compensación horario que venían recibiendo.

ANEXO NIVELES MÍNIMOS DE CONVENIO

	0 a 2 Inicial	2 a 5 años Confirmation	+ de 5 años Senior
Grupo Profesional 1	13.500	14.850	15.750
Grupo Profesional 2	14.850	16.200	17.100
Grupo Profesional 3	16.200	18.000	18.900
Grupo Profesional 4	18.000	20.700	22.500
Grupo Profesional 5	23.400	25.200	27.000
Grupo Profesional 6	27.900	29.700	31.500
Grupo Profesional 7	32.400	34.200	37.800
Grupo Profesional 8	38.700	42.300	45.900
Grupo Profesional 9	47.700	52.200	56.700

MINISTERIO DE INDUSTRIA, TURISMO Y COMERCIO

13304 *RESOLUCIÓN de 30 de julio de 2008, de la Comisión Nacional de Energía, por la que se establecen y hacen públicas, a los efectos de lo dispuesto en la disposición adicional tercera del Real Decreto-ley 6/2000, de 23 de junio, las relaciones de operadores dominantes en los sectores energéticos.*

La disposición adicional tercera del Real Decreto-ley 6/2000, introducida a través del artículo decimonoveno del Real Decreto-ley 5/2005, de 11 de marzo, recoge la figura del operador dominante como toda empresa o grupo empresarial, definido según lo establecido en el artículo 4 de la Ley 24/1988, de 28 de julio, del Mercado de Valores, que ostente una cuota de mercado superior al 10 por ciento en cualquiera de los sectores energéticos referidos.

En el ejercicio de las funciones atribuidas a esta Comisión en la disposición adicional tercera del Real Decreto-ley 6/2000, de 23 de junio, el Consejo de Administración de la Comisión Nacional de Energía ha aprobado, en su sesión celebrada el día 3 de julio de 2008, la Resolución por la que se establecen y hacen públicas las relaciones de operadores dominantes en los sectores energéticos.

En la referida Resolución, la CNE acuerda en el apartado Primero «Establecer y hacer públicas las relaciones de operadores dominantes en los mercados energéticos de electricidad, carburantes, gas natural y gases licuados del petróleo, que se recogen en el apartado IV de la presente Resolución, todo ello de conformidad con lo dispuesto en la disposición adicional tercera del Real Decreto-ley 6/2000, de 23 de junio».

En el apartado IV de la Resolución se recogen las siguientes relaciones de operadores dominantes: