

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

2815 *Resolución de 16 de febrero de 2018, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del Grupo Parcial Cepsa.*

Visto el texto del I Convenio colectivo del Grupo Parcial CEPESA (código de Convenio: 90102943012018), suscrito con fecha 21 de diciembre de 2017, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y, de otra, por el sindicato CC. OO. en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 16 de febrero de 2018.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

I CONVENIO COLECTIVO GRUPO PARCIAL CEPESA

2016-2020

PREÁMBULO

El presente Convenio se concierta entre la representación de las Empresas Compañía Española de Petróleos, SAU; CEPESA Comercial Petróleo, SAU; CEPESA Química, SA; CEPESA Business Services, SA; CEPESA Trading, SAU; CEPESA E.P., SAU; CEPESA Gas y Electricidad, SAU, y Fundación CEPESA, y la Federación Industria CC. OO.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

Al amparo de lo regulado en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda un Convenio Colectivo de Grupo Parcial que es de aplicación en las empresas que se relacionan a continuación y a las personas incluidas en su ámbito personal y territorial:

- Compañía Española de Petróleos, SAU.
- CEPESA Comercial Petróleo, SAU.
- CEPESA Química, SA.
- CEPESA Business Services, SA.

- CEPSA Trading, SAU.
- CEPSA E.P., SAU.
- CEPSA Gas y Electricidad, SAU.
- Fundación CEPSA.

La referencia a las sociedades incluidas en este ámbito, Empresas independientes y con personalidad jurídica propia, y a los efectos de este Convenio, se realizará utilizando el término «la Empresa».

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El ámbito territorial del presente Convenio comprenderá a todos los centros de trabajo ubicados en territorio del Estado español, de las empresas incluidas en su ámbito funcional, a excepción de:

- Las refinerías Gibraltar-San Roque, Tenerife y La Rábida de CEPSA.
- Las fábricas de Puente Mayorga y Palos de la Frontera de CEPSA Química.
- Las plantas de tratamiento de productos y/o llene y envasado y factorías de almacenaje y distribución de CEPSA Comercial Petróleo.
- Las plantas de ciclos combinados de CEPSA Gas y Electricidad.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

Las presentes condiciones de trabajo afectarán al personal empleado de las empresas incluidas en el ámbito funcional y territorial, con excepción de:

- a) Los comprendidos en los artículos 1.3 y 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.
- b) El personal empleado desplazado o en régimen de expatriación, así como el colectivo denominado «BTF» y el personal asignado al Front Office de CEPSA Trading, en aquellas materias que forman parte de sus condiciones especiales de asignación.
- c) El personal Directivo que regula su relación laboral por medio de acuerdo individual al margen del convenio colectivo.
- d) El personal empleado que tenga asignado un nivel salarial no regulado en el presente Convenio Colectivo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 33.

A propuesta de la Empresa y previa aceptación voluntaria del empleado, podrá acordarse la inaplicación de los efectos económicos del Convenio colectivo al personal empleado que tenga asignado el nivel salarial H.

No obstante lo dispuesto en este artículo sobre el personal empleado al que no le resulta de aplicación el Convenio colectivo, se acuerda que, a excepción del personal empleado de los apartados a) y c) anteriores, el resto podrá solicitar su incorporación al mismo mediante escrito dirigido a la Dirección de Recursos Humanos de la Empresa. En este caso, se aplicarán las condiciones de retorno que se acuerden entre la Representación de la Empresa y la Representación de los Trabajadores.

Artículo 4. *Ámbito temporal, vigencia y denuncia.*

Salvo para las materias en las que específicamente se pacte otra fecha de efectos, el I Convenio Colectivo Grupo Parcial CEPSA entrará en vigor el día siguiente a la fecha de su firma y su duración será hasta el 31 diciembre 2.020.

El Convenio se prorrogará por la tácita, de año en año, si en el plazo de un mes anterior a la fecha de su extinción, no es denunciado por una de las partes mediante comunicación escrita de la que la otra parte acusará recibo, remitiendo copia para su registro a la autoridad laboral.

De existir denuncia oportuna se acuerda que el Convenio continuará vigente hasta tanto hayan transcurrido dieciocho (18) meses desde la constitución de la Mesa Negociadora del Convenio colectivo. De manera que, al transcurso de los dieciocho (18) meses desde la constitución de la Mesa Negociadora del Convenio Colectivo sin que se

hubiera acordado un nuevo Convenio o laudo arbitral, se estará a lo previsto en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5. *Normas superiores.*

Si, por imperativo de norma legal se establecieran mejoras salariales o de otro carácter se estará, en lo que a absorción se refiere, a lo que dispongan las disposiciones legales que regulan la materia y, concretamente, a lo dispuesto en los artículos 3.3 y 26.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 6. *Unicidad.*

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

Si la jurisdicción competente modificara sustancialmente o declarara nula alguna de las cláusulas del Convenio en su redacción actual, éste perderá eficacia y la Comisión Negociadora deberá reunirse al objeto de considerar si cabe modificar las cláusulas objeto de pronunciamiento judicial, manteniendo inalterable el resto del contenido del Convenio, o si, por el contrario, dicha modificación obliga a revisar las concesiones que recíprocamente se hubieren hecho las partes.

Si en un plazo de dos meses la Comisión Negociadora no alcanzara un acuerdo, se entenderá que se ha producido una ruptura del equilibrio existente entre las distintas condiciones pactadas, lo que dará lugar a la ineficacia total del Convenio y a iniciar un nuevo proceso negociador, manteniéndose temporalmente la eficacia en el resto de su contenido.

Artículo 7. *Cláusula derogatoria.*

Todas las materias que son objeto de regulación del presente Convenio sustituyen y derogan, en su integridad, a cualesquiera que pudieran haber sido pactadas con anterioridad, con excepción de los acuerdos de garantías suscritos en CEPSA Madrid y CEPSA Química Madrid, de fecha 29 julio y 15 diciembre 2016, respectivamente, así como aquellas otras condiciones reconocidas a título individual, que seguirán disfrutándose en sus propios términos.

CAPÍTULO II

Jornada y horarios de trabajo

Artículo 8. *Jornada de trabajo.*

El cómputo anual de horas de trabajo efectivo durante los años 2016 y 2017 será de 1.752 horas.

Con efectos de 1 de enero de 2018, la jornada anual de trabajo será de 1.744 horas.

Artículo 9. *Horarios de trabajo.*

1. Centros de trabajo con Horario Flexible Total:

1.1 Disposiciones generales.

Se mantendrá el horario flexible total para el personal de los centros de trabajo incluidos en el ámbito del presente Convenio que actualmente tengan establecido este horario, disponiendo de flexibilidad total, tanto en la entrada, como en la salida al centro de trabajo.

El personal desempeñará sus funciones conforme a los compromisos del puesto de trabajo, siendo el mando quien tendrá la función de liderar el equipo y velar porque el disfrute del horario flexible total se compatibilice con las necesidades organizativas de la empresa, haciéndole compatible con la flexibilidad horaria y con la jornada anual establecida en el presente Convenio.

El disfrute del horario flexible total se llevará a cabo teniendo en cuenta el horario de apertura del centro de trabajo que, a estos efectos, no se considerará antes de las 07.30 h, las «ventanas de coincidencia» u «horario troncal» establecidas en el apartado siguiente, la jornada anual prevista en el Convenio Colectivo, así como la recomendación del cierre del centro de trabajo a las 20.30 h.

El horario flexible total no resultará de aplicación en aquellos servicios y/o actividades que, por razones organizativas y de necesidades de atención del servicio, requieran del mantenimiento o establecimiento de otro tipo de horario. En este sentido, la representación de la empresa se dirigirá a la representación de los trabajadores para tratar de alcanzar soluciones dialogadas, proporcionándoles la información sobre las causas que motivan la excepción, sin perjuicio del poder de dirección y organización empresarial.

En todo caso, la empresa se compromete a asignar a cada empleado el volumen de trabajo equivalente y adecuado a la jornada anual establecida en el Convenio Colectivo.

1.2 Ventanas de coincidencia u horario troncal.

Con carácter general, se recomienda la existencia de unas «ventanas de coincidencia» u «horario troncal» de 09.30 a 14.30 horas, entendido como el tiempo en que el profesional debe estar presente en la oficina a fin de propiciar el trabajo en equipo, tanto con los integrantes del departamento o unidad, como con el resto de la organización, de manera que, el trabajador sólo se podrá ausentar en las «ventanas de coincidencia» u «horario troncal» si existe acuerdo entre el mando y el empleado.

Cuando la actividad del departamento, área o unidad así lo requiera, se podrán establecer otras ventanas de coincidencia distintas a las previstas con carácter general. En el caso de que estas variaciones sean sustanciales y generen desavenencias en el equipo de trabajo, la representación de la empresa y la representación de los trabajadores tratarán de alcanzar soluciones dialogadas, proporcionando información sobre las causas que motivan la excepción, sin perjuicio del poder de dirección y organización empresarial.

Los procesos de trabajo y/o reuniones que requieran la presencia de parte o la totalidad de los equipos de trabajo, deberán ser razonablemente establecidos en este horario.

1.3 Jornada teórica diaria.

En cuanto a la jornada diaria teórica, se ajustará teniendo en cuenta el número de licencias para asuntos propios establecida en el artículo 11 del presente Convenio. Anualmente la jornada teórica diaria se comunicará, tanto a la representación de los trabajadores, como al personal empleado.

1.4 Certificación del cumplimiento de jornada.

La ausencia de días sin justificar supone la acreditación del cumplimiento de la jornada.

1.5 Registro de incidencias.

A resultas de la flexibilidad horaria existente, no se registrarán las ausencias inferiores a un día, no generándose saldos positivos o negativos de jornada. De la misma manera, y a efectos de absentismo, no se considerarán estas ausencias.

Las ausencias iguales o superiores a un día tendrán que justificarse mediante la correspondiente autorización del mando y traslado a RR.HH. a través del procedimiento establecido. En el supuesto que las ausencias sean debidas a incapacidad temporal, será necesaria la presentación de los partes de baja y confirmación correspondientes.

1.6 Trabajo en remoto.

Se prevé la posibilidad de trabajar en remoto desde el domicilio particular ocho (8) días al año, previa autorización del mando, en los siguientes supuestos:

- Cuidado de un familiar hasta el 2.º grado.
- Festivos escolares de los menores de 12 años (salvo vacaciones escolares).
- Circunstancias que limiten el acceso al centro de trabajo (huelga servicios, manifestaciones, climatología).

El trabajo en remoto se disfrutará el día del hecho causante, con excepción de los casos motivados por enfermedad de familiar hasta el 2.º grado, supuesto éste en el que se podrán disfrutar cinco (5) días de trabajo en remoto de forma consecutiva.

A tal fin, en los casos de cuidado de un familiar y festivos escolares, el empleado habrá de solicitar con carácter previo al disfrute del trabajo en remoto autorización al mando y, al menos el mismo día, en el caso de circunstancias que limiten el acceso al centro de trabajo.

No obstante lo anterior, si dos o más trabajadores del mismo departamento solicitasen trabajar en remoto el/los mismo/s día/s, el mando podrá limitar el ejercicio simultáneo por razones organizativas justificadas.

Estos supuestos no limitarán la potestad de un acuerdo entre el mando y el empleado para la realización de trabajo en remoto, cuando así lo consideren y lo pacten, siempre y cuando no pueda considerarse trabajo a distancia.

En todo caso, en la solicitud de trabajo en remoto el empleado hará constar la causa que motiva la misma.

Los posibles accidentes que se produzcan durante el desempeño del trabajo en remoto recibirán la calificación que conforme al ordenamiento jurídico corresponda.

1.7 Sistema de mediación.

En los casos en los que pudiera existir algún tipo de conflicto y/o desavenencia como consecuencia de la aplicación de las condiciones del horario flexible total del presente artículo, se articulará un sistema de mediación, a fin de llegar a una solución lo más inmediata posible, mediante el cual, el empleado pondrá en conocimiento del Departamento de Gestión de Recursos Humanos directamente, a través de o por el Comité de Empresa o Delegado de Personal de su centro de trabajo, la discrepancia existente, a fin de que desde dicho departamento contacte, tanto con el empleado como con el mando correspondiente, para aclarar el origen del conflicto y buscar soluciones.

El empleado tendrá derecho a ser asistido en el procedimiento de mediación por un miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal de su centro de trabajo.

En los casos en que el origen del conflicto radique en el disfrute del trabajo en remoto, y a fin de evitar la pérdida de la finalidad del mismo, ésta habrá de cursarse en el plazo máximo de 48 horas tras haberse recibido la solicitud de mediación.

1.8 Seguimiento.

El seguimiento de la interpretación y aplicación de las condiciones establecidas en el presente artículo se llevará a cabo en la Comisión Técnica sobre tiempo de trabajo a la que se refiere el artículo 77 del Convenio Colectivo de Grupo Parcial CEPESA, cuando por su alcance se trate de asuntos laborales de carácter general según lo establecido en el artículo 76 del citado Convenio.

La Comisión Técnica dispondrá de información con carácter trimestral:

- Incidencias que se hayan producido en el establecimiento de ventanas de coincidencia diferenciadas del marco general.
- Número de días de trabajo en remoto, con detalle sociedad/área.
- Activaciones del sistema de mediación y solución adoptadas.

1.9 Vigencia.

La regulación del horario flexible total establecida en el presente artículo tendrá una vigencia coincidente con el periodo de ultractividad previsto en el artículo 4.

Asimismo, y en todo caso, esta regulación queda condicionada al mantenimiento de una regulación legal sobre jornada y horario que permita su aplicación en los términos pactados, por lo que de verse estos modificados por una norma con fuerza legal para ello o por criterios judiciales, y salvo que existiese un régimen transitorio que permita mantenerlo en sus propios términos, las partes abrirán un espacio de información,

comunicación y diálogo con el objetivo de alcanzar un nuevo acuerdo que regule esta materia y de no ser posible se estará al procedimiento previsto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Centros de trabajo sin horario flexible total.

En los centros de trabajo incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio en los que no resulte de aplicación el horario flexible total regulado en el apartado 9.1 anterior, los horarios de trabajo serán los que para cada centro de trabajo se encuentran establecidos o se establezcan en el futuro, de acuerdo con la actividad llevada a cabo en los mismos, y en cumplimiento de la legalidad vigente.

No obstante, la empresa y la representación unitaria de aquellos centros de trabajo del ámbito del convenio que actualmente no dispongan del horario flexible total, analizarán la posibilidad de su implantación.

El establecimiento de otros horarios distintos se hará por acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores del personal afectado y, de no lograrse, se llevará a cabo conforme el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 10. *Bolsa de horas.*

A partir del 1 de enero de 2018 se crea una bolsa de horas de 82 horas anuales de aplicación a las personas que presten servicios en régimen de turno que, sumadas a la jornada anual, no exceden la jornada máxima legal en cómputo anual (1.826 h) regulada en el Estatuto de los Trabajadores. En consecuencia, estas horas constituirán una bolsa anual de horas ordinarias de trabajo que se distribuirán a lo largo del mismo con objeto de atender las circunstancias que se establecen a continuación, no teniendo la consideración de jornada extraordinaria en tanto que en cómputo anual no excedan de la citada jornada máxima legal establecida en el Estatuto de los Trabajadores.

Las circunstancias que motivan la realización de la bolsa de horas ordinarias previstas y que serán sólo exigibles cuando concurren las mismas, son las siguientes:

- Las prolongaciones de jornada, tanto parciales como totales, generadas por cobertura de vacantes y ausencias del puesto de trabajo, cuando éste se desarrolle en régimen de turno, en cualquiera de sus modalidades.
- La formación obligatoria de las personas que trabajen en régimen de turno, siempre que su ausencia del puesto de trabajo no pueda ser cubierta por el personal disponible.
- Realización de trabajos encaminados a reparar partes esenciales de las instalaciones que tengan carácter de urgencia, siempre en el supuesto de que su realización inmediata sea necesaria para evitar accidentes, deterioros en las instalaciones o pérdidas económicas para la Empresa.

Las condiciones de compensación económica o en descanso de estas horas serán las pactadas con la Representación Unitaria en cada centro de trabajo.

Artículo 11. *Licencias para asuntos propios.*

Todo el personal empleado dispondrá, durante los años 2016 y 2017, de cinco días de licencia retribuida para asuntos propios en cada año natural a disfrutar por jornada completa o por horas, según esté establecido en cada centro de trabajo.

Disfrute de las licencias de asuntos propios:

a) Dos días de disfrute obligatorio el 24 y el 31 de diciembre, computándose cada uno como una jornada laboral completa. En el caso de que el 24 y 31 de diciembre coincidiesen con fin de semana o festivo, la Empresa designará los días de disfrute alternativos.

En el caso de que no sea posible su disfrute en los días señalados por necesidades organizativas, de la actividad o del servicio, el empleado podrá disfrutar de días alternativos, según lo dispuesto en el párrafo siguiente.

b) Tres días de asuntos propios para cuyo disfrute será necesario el previo acuerdo con el responsable, atendiendo a las necesidades del servicio.

Exclusivamente, en el supuesto b. los días de asuntos propios deberán ser solicitados al responsable a través del soporte técnico habitual establecido en cada momento.

Si la persona empleada no hubiese estado de alta en la Empresa durante todo el año natural, el número de días de licencia se reducirá proporcionalmente por el periodo no trabajado.

En cualquier caso, el disfrute de estos días de licencia no supondrá la realización de una jornada anual inferior a la establecida en el presente Convenio, ajustándose el horario diario a la realización efectiva de la citada jornada anual, debiéndose disfrutar necesariamente en el año natural.

A partir del 1 de enero de 2018 serán seis los días de licencia retribuida por asuntos propios, dos de ellos de disfrute obligatorio el 24 y el 31 de diciembre y los cuatro restantes a disfrutar previo acuerdo con el responsable, en ambos supuestos en los términos anteriormente establecidos.

Artículo 12. *Descansos compensatorios.*

El personal empleado que se encuentre asignado a un turno dispondrá del número de días de descanso compensatorio necesarios para ajustar su cómputo de jornada a la jornada anual pactada.

Para asegurar el cumplimiento de la jornada anual, el disfrute de los descansos compensatorios para el personal de turno será programado durante los dos primeros meses del año, para que la Empresa pueda tomar las medidas organizativas necesarias y asegurar la cobertura del puesto de trabajo a turno rotativo, que no puede quedar vacante.

Artículo 13. *Vacaciones.*

13.1 Días, disfrute y planificación de vacaciones.

El personal empleado afectado por el presente Convenio devengará 22 días laborables anuales de vacaciones que podrán disfrutarse hasta el día 7 de enero del siguiente año, con fraccionamiento sin límite, siempre que sea por días completos, estableciéndose las fechas de disfrute de acuerdo con las necesidades de la Empresa.

La plantilla de nuevo ingreso disfrutará, dentro del año, la parte proporcional de las vacaciones, aunque no lleven el año trabajando, según el número de meses trabajados durante el mismo, computándose, a estos efectos, la fracción de mes como mes completo.

Se realizará una planificación de vacaciones en los tres primeros meses del año. Para ello, el personal empleado propondrá a su responsable unas fechas de disfrute, que éste validará tras aplicar los criterios que se regulan a continuación:

– Las fechas de disfrute se fijarán de común acuerdo entre la persona empleada y la línea de supervisores, a lo largo de todos los meses del año, preferentemente durante los meses de verano, siempre y cuando se garantice el servicio y no suponga la realización de horas extraordinarias.

– En el supuesto de que hubiese dentro de un mismo Área o Departamento dos o más personas empleadas con todas o algunas de las fechas solicitadas de disfrute de vacaciones coincidentes y no pudiesen ser atendidas al mismo tiempo por necesidades del servicio, tendrá preferencia a que se le respete su programación la persona empleada de mayor antigüedad en la Empresa, y en caso de igualdad en antigüedad, la de mayor edad.

– La persona empleada que hubiese hecho uso de este derecho no podrá ejercerlo nuevamente hasta que, en años sucesivos, de volverse a producir la coincidencia, lo hubieran ejercitado los restantes miembros del Área o Departamento por el mismo orden de antigüedad en la Empresa.

– Si una vez ejercido el derecho de antigüedad se es trasladado a otro puesto de trabajo, no podrá ejercer nuevamente este derecho en el año natural siguiente al que lo ejerció en su antiguo puesto.

En el supuesto de que el último día del mes de marzo alguna persona no hubiera presentado su propuesta de disfrute de vacaciones, el responsable podrá proceder a establecerlas conforme a los criterios anteriores y de acuerdo con las necesidades de la Empresa.

Durante la primera quincena del mes de abril se dará publicidad al plan de vacaciones anual autorizado por el responsable del Área. Asimismo, las variaciones por necesidades del servicio serán notificadas siempre al personal empleado.

Si alguna fracción de las vacaciones no pudiera ser programada, la persona empleada, al solicitar la fecha de disfrute de esta fracción, tiene derecho a que la Empresa le notifique su concesión o denegación con cuatro días de anticipación a la citada fecha.

Si, una vez iniciado el disfrute de vacaciones la Empresa, por razones de urgente necesidad, requiriese los servicios de una persona empleada y ésta, en ejercicio de su voluntad de decisión aceptase acudir al trabajo, se le abonarán los gastos que se hubieran podido ocasionar por reservas de viaje, hoteles, etc., debidamente justificados, sin perjuicio del derecho del trabajador al disfrute posterior de los días de vacaciones en los que éste haya prestado servicios.

Solo en el caso de que el Plan de Vacaciones lo permita se autorizarán cambios de disfrute a otras fechas distintas a las programadas y dentro del año correspondiente.

13.2 Vacaciones atrasadas.

Las vacaciones pendientes al término del periodo señalado no podrán acumularse al año siguiente, salvo que, habiéndose planificado su disfrute en el mes de diciembre, surja la imposibilidad de disfrutarlas durante ese mes o en un momento anterior, de conocer la imposibilidad de su disfrute según planificación por causa imputable a la Empresa. En ese caso, excepcionalmente, se podrán traspasar al primer trimestre del año siguiente, siendo necesaria su planificación en el momento de conocer la imposibilidad de su disfrute.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en la planificación definitiva de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4, 5 y 7 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el periodo de disfrute establecido.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona empleada disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona empleada podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 14. *Complemento de incapacidad temporal.*

1. Enfermedad común, accidente no laboral y hospitalización.

1.1 Tres primeros días: Durante los tres primeros días de incapacidad temporal en el año natural, derivada de enfermedad común o accidente no laboral, se garantiza, previa presentación del correspondiente parte de baja, un complemento bruto diario que, unido a la prestación de la Seguridad Social, garantice el 75% de los conceptos establecidos en el apartado 5.

No obstante lo anterior, en los procesos de incapacidad temporal de hasta tres días, la Empresa podrá no complementar la prestación desde el tercer proceso de este tipo en el año natural, siempre que la situación de incapacidad no derive de patología crónica, según criterio de los Servicios Médicos. Se informará a la Representación de los Trabajadores del número de complementos no abonados por estos motivos a través de la Comisión de Tiempo de Trabajo.

En el supuesto que a la persona empleada se le hubiera abonado indebidamente el complemento de incapacidad temporal, la empresa procederá a su deducción.

1.2 Del cuarto al decimoquinto día: En el caso de continuar la incapacidad, se percibirá un complemento bruto diario que, unido a la prestación de la Seguridad Social, garantice un 80% de los conceptos establecidos en el apartado 5.

1.3 Del decimosexto día en adelante: A partir del decimosexto día y mientras dure la situación de incapacidad temporal, se percibirá un complemento bruto diario que, unido a la prestación de la Seguridad Social, garantice un 100% de los conceptos establecidos en el apartado 5.

En caso de declaración posterior de incapacidad permanente con efectos retroactivos, se devolverán los importes percibidos como complemento de incapacidad temporal con posterioridad a la fecha de efectos a la incapacidad permanente. Estas cantidades serán comunicadas a la persona interesada, para su devolución a la Empresa, en la forma en que se acuerde por ambas partes.

Siendo este el procedimiento general, quedarán exceptuados de su aplicación los días de hospitalización, si la hubiere, siempre que ésta se hubiera producido por decisión de facultativo de la Seguridad Social, o por urgencia vital, y en los que, exclusivamente durante el tiempo que realmente dure la necesidad de hospitalización, se percibirá el 100% de los conceptos establecidos en el apartado 5.

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

Si una vez finalizado el año, la persona empleada hubiese perdido menos de 40 horas como consecuencia de enfermedad común, accidente no laboral y consulta médica, se procederá a abonar un complemento bruto que, unido a los ya percibidos más las prestaciones de la Seguridad Social, garantice la percepción del 100%, desde el primer día, de los conceptos establecidos en el apartado 5.

Igualmente se actuará si, finalizado el año, el absentismo en el ámbito del presente Convenio por todos los conceptos no superase el 4%.

2. Reposo domiciliario.

A efectos económicos, el reposo domiciliario prescrito por facultativo tendrá el mismo tratamiento que la Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes reguladas en el punto anterior.

3. Accidente de trabajo.

Durante todo el tiempo de incapacidad temporal por accidente de trabajo, la persona empleada recibirá un complemento bruto diario que garantice, unido a la prestación que por este motivo perciba de la Seguridad Social, el 100% de los conceptos establecidos a estos efectos en el apartado 5.

En el caso de accidente de trabajo «in itinere» se le garantizará a la persona empleada, durante los quince primeros días, el 90% de los conceptos establecidos en el apartado 5, y el 100% todos los días siguientes mientras dure la situación de incapacidad temporal.

No obstante lo anterior, a la persona accidentada «in itinere» se le abonará las cantidades que no hubiera percibido hasta el 100% de los conceptos establecidos a estos efectos en el apartado 5 si, una vez finalizado el año el número de accidentes «in itinere» fuera inferior a la media de los últimos dos años (2) o el número de días perdidos en accidentes «in itinere» fuera igual o inferior a la media de los últimos dos años (2), todo ello referido al ámbito del presente Convenio.

4. Parte de baja de la Seguridad Social.

En todos los casos será necesario avisar de la ausencia lo antes posible y presentar el parte oficial de baja de la Seguridad Social en el plazo legalmente establecido; en otro caso, se considerará falta injustificada al trabajo. Dicho parte de baja, así como el de confirmación en su caso, será el único documento de prueba para justificar ausencias superiores a un día y por estos motivos.

La persona empleada en situación de incapacidad temporal entregará los partes de baja y alta médica, así como los partes de confirmación, al personal sanitario del Servicio Médico; en caso de no haber Servicio Médico en el centro de trabajo, se entregarán al gestor de RR.HH.

5. Conceptos complementados y entrada en vigor.

A los efectos establecidos en el presente artículo, los conceptos sobre los que se calcularán los complementos serán Salario Base, Complemento Consolidación y Antigüedad, así como aquellos otros que así esté establecido a título individual o por acuerdo colectivo.

El contenido de este artículo entrará en vigor el 1 de enero de 2018.

Artículo 15. *Complemento de maternidad, paternidad y riesgo durante el embarazo y la lactancia.*

En las situaciones de suspensión del contrato por maternidad y paternidad se recibirá un complemento bruto diario que garantice, unido a la prestación que por este motivo perciba de la Seguridad Social, el 100% de los conceptos establecidos en el apartado 5 del artículo anterior.

Estos mismos complementos se percibirán cuando la trabajadora pase a las situaciones de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia, contempladas en el artículo 48.8 del Estatuto de los Trabajadores.

El contenido de este artículo entrará en vigor el 1 de enero de 2018.

CAPÍTULO III

Organización del trabajo

Artículo 16. *Principios generales.*

La organización del trabajo es potestad de la Empresa de acuerdo con la legislación laboral vigente y su eficacia será imprescindible para alcanzar los objetivos de la Empresa, por lo que se analizarán las necesidades organizativas, así como la capacidad disponible y potencial del equipo humano para una gestión dinámica y eficiente de la plantilla.

La Empresa desarrollará su facultad de organización y dirección, manteniendo su política de diálogo con la Representación de los Trabajadores.

Son funciones inherentes a toda la línea de mando la formación de sus colaboradores y velar por la seguridad de los mismos, siendo la responsable de su gestión y del conjunto del equipo.

El personal en general desarrollará las funciones que tiene encomendadas con eficacia, debiendo colaborar en cuantas mejoras de métodos o sistemas se implanten con el fin de mantener un oportuno desarrollo tecnológico y un adecuado nivel de productividad, siendo también responsable de aprovechar las oportunidades de desarrollo y formación puestas a disposición por la Empresa y de la transmisión de su conocimiento a través de los procesos y usos que se establezcan.

Artículo 17. *Movilidad de profesionales entre empresas.*

En un deseo de colaborar en el mejor funcionamiento y organización de las empresas incluidas en el ámbito del presente Convenio, y en aras de una racional política de desarrollo y aprovechamiento de los recursos humanos, podrá producirse la movilidad de profesionales, con carácter temporal o permanente, entre las empresas incluidas en el ámbito del presente Convenio, y sin perjuicio de lo establecido en el artículo 30 del Convenio en materia de movilidad funcional.

Cuando la movilidad entre empresas sea con carácter temporal tendrá una duración máxima de 6 meses, tiempo durante el cual el empleado estará en situación de comisión

de servicios en la empresa de destino. No obstante lo anterior, cuando las características y duración del proyecto al que esté asignado la persona empleada así lo justifiquen, se podrá superar este plazo hasta los 18 meses de duración.

Durante este período, y no obstante ocupar el empleado una posición en la Empresa de destino, se mantendrá sin alteración su relación laboral con la empresa de origen, que continuará siendo la titular de las obligaciones laborales y de Seguridad Social correspondientes.

Cuando la movilidad entre empresas se produzca con carácter permanente, tras la finalización de la comisión de servicios, o bien cuando la asignación de la persona empleada a la empresa de destino se produzca desde el inicio, ésta causará baja en la empresa de origen y alta en la de destino, y sus condiciones de trabajo, especialmente en materia de horario, se adecuarán a las de esta última, si bien la empresa respetará, en todo caso y a todos los efectos, la antigüedad y el tiempo de prestación de servicios en la empresa de origen así como la retribución y las condiciones que correspondan con el nivel salarial y antigüedad de la persona empleada, y todo ello, sin perjuicio de lo indicado en el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores.

El área de RRHH informará a la persona objeto de esta movilidad del contenido de la colaboración, así como del tiempo inicialmente asignado.

Artículo 18. *Movilidad geográfica.*

Los traslados de personal que impliquen cambio de residencia familiar para el afectado podrán efectuarse a solicitud de la persona interesada, por acuerdo entre la Empresa y la persona empleada, por necesidades del servicio y por permuta, tal y como se expone a continuación:

- a) Cuando el traslado se efectúe a solicitud de la persona interesada, será necesaria la aceptación de la Empresa.
- b) Cuando el traslado se realice por mutuo acuerdo entre la Empresa y la persona empleada, se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes.
- c) La Empresa podrá llevar a cabo traslados individuales en los términos y condiciones establecidos en el artículo 40.1 del Estatuto de los Trabajadores.
- d) El personal empleado sujeto al ámbito del Convenio que, ubicado en localidades distintas, se incluya en el mismo grupo profesional y tenga niveles salariales equivalentes, podrá proponer a la Empresa la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que se decida por la Empresa en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino y otras circunstancias que sean requeridas para el cambio de puesto.

Las condiciones económicas de traslado, con excepción de las situaciones previstas en los apartados b) y d), se regularán por lo dispuesto en el procedimiento interno de la Empresa vigente en cada momento.

Artículo 19. *Periodo de prueba.*

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

Para el personal que ingrese en la empresa con un contrato por tiempo indefinido, un año de duración.

Para el personal que ingrese en la empresa con un contrato de duración temporal: hasta seis meses para los técnicos titulados y hasta dos meses para el resto del personal empleado.

Durante el periodo de prueba por la empresa y la persona empleada podrá resolverse libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

No podrá celebrarse un nuevo período de prueba cuando la persona empleada haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

La situación de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, paternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento y riesgo durante la lactancia, interrumpirá el cómputo de este período, siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Artículo 20. *Cese voluntario.*

El personal empleado que desee cesar voluntariamente en la empresa vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Personal con contrato indefinido: 30 días.
- Personal con contrato temporal: 5 días.

Artículo 21. *Compromiso por la sostenibilidad del empleo.*

La Empresa adquiere el compromiso de que durante la vigencia del presente Convenio y con carácter de cláusula obligacional con vencimiento a 31 de diciembre de 2020, las situaciones de reestructuración interna que por razones económicas, organizativas, productivas o técnicas se plantearan y que pudieran afectar al empleo, se afrontarán de forma dialogada, con la participación y audiencia de los representantes de los trabajadores, maximizando los acuerdos de flexiseguridad acordados en este convenio para la consecución del objetivo de adaptación de plantillas en el conjunto del grupo.

En base a ello, la Empresa se compromete a utilizar previamente y con preferencia a otras medidas de carácter colectivo e individual previstas en la legislación vigente y/o en el presente Convenio, medidas tendentes a mantener el empleo y a fomentar la formación y capacitación de los trabajadores empleados para maximizar la empleabilidad. Estas medidas de aplicación preferente serán, desvinculaciones atendiendo a la curva de edad por su parte más alta, conforme a las políticas que en cada momento tenga establecidas el Grupo CEPSA, movilidades funcionales y/o geográficas incluyendo el fomento de la cobertura de vacantes en el ámbito funcional del presente convenio, adecuación o modificación de condiciones de trabajo, así como, en caso de existir razones justificativas al respecto, la renegociación y adaptación de las condiciones de trabajo contempladas en este convenio, comprometiéndose ambas partes a negociar de buena fe a estos efectos.

Cuando, consecuencia de la movilidad geográfica, se produzca la reubicación del puesto de trabajo en una localidad diferente a la actual, se abrirá un tiempo para tratar con los representantes de los trabajadores la posibilidad de reubicar al titular del puesto en otras funciones o actividades en su zona de origen.

CAPÍTULO IV

Organización del trabajo a turno

Artículo 22. *Jornada a turno.*

Se considera trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horarios diferentes en un período determinado de días o de semanas.

En el supuesto de que durante la vigencia del presente Convenio fuera preciso establecer nuevos servicios en régimen de turnos, la Empresa se reserva la facultad de establecer los mismos, previa información, consulta y diálogo con los representantes de los trabajadores para intentar el correspondiente acuerdo, quedando facultada la Empresa en caso de desacuerdo a promover las acciones necesarias para cubrir las necesidades de la actividad y/o servicio.

Se distinguen los siguientes tipos de horario a turno, que serán de aplicación al personal adscrito al mismos.

1. Turno rotativo (TR).

Se incluye en este tipo de turno a todo el personal que durante los 365 días del año ocupe puestos de trabajo en los que se guarde una rotación de mañana, tarde y noche de una manera regular, durante todos los días del año, sean o no festivos.

Para el personal adscrito a turno rotativo, no se conceptuará como extraordinario el trabajo realizado en jornada habitual durante los días festivos.

2. Turno parcial (TP).

Se incluye en este tipo de turno a todo el personal que ocupe puestos de trabajo en régimen de turnos abiertos, es decir, aquellos que no se realizan en ciclo completo de mañana, tarde y noche, y aquellos que, realizando jornada ordinaria, sean encuadrados en ciclos de turno, de conformidad con la regulación prevista en el artículo siguiente.

Todos los trabajadores a turno, al finalizar el año, deberán tener saldada su jornada anual.

3. Otros turnos.

Para el personal desplazado o en régimen de expatriación en centros cuya prestación de servicios se desarrolle en régimen de trabajo a turnos, se estará a lo dispuesto en sus condiciones especiales de asignación, pudiendo establecerse un régimen de descansos específico de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 1561/1995 sobre jornadas especiales de trabajo.

Artículo 23. *Funcionamiento de la jornada a turnos.*

Los trabajadores que desempeñen funciones con jornada en régimen de turnos cerrados (TR) o abiertos (TP), deberán realizar turnos de ocho horas, de conformidad con el calendario que se establezca para la unidad o departamento correspondiente.

La empresa publicará y desarrollará los cuadrantes, teniendo en cuenta la previsión de vacaciones, descansos compensatorios e incidencias operativas planificadas.

Los turnos abiertos (TP), podrán ser de dos tipos:

- Los que se realizan todos los días naturales.
- Los que se realizan de lunes a viernes.

La suplencia del personal de turnos que no pueda asistir a su trabajo se realizará con personal disponible. Si, coyunturalmente, no fuese posible la suplencia con personal disponible, se prolongarán/anticiparán cuatro horas del turno anterior o del entrante y, si por causas extraordinarias no fuese posible corregir la situación inmediatamente, la Empresa adoptará las medidas necesarias para que el puesto de trabajo quede cubierto.

Cuando por necesidades organizativas la Empresa necesite modificar o suprimir la jornada de turnos en un servicio, deberá anunciarlo al menos con una semana de antelación al personal afectado, que pasará a realizar la nueva jornada a partir de la fecha del cambio.

Si no se cumpliese el preaviso, el personal afectado pasará a realizar la nueva jornada y percibirá de una sola vez el importe de los conceptos retributivos asociados a la jornada a turnos, correspondientes al período que falte para alcanzar el plazo de referencia.

Cuando, por causas coyunturales, no se requiera la realización de la jornada a turnos establecida, se podrá cambiar el tipo de turno o suspender su realización, pasando el personal afectado a realizar la nueva jornada.

Si la duración del cambio de jornada fuera superior a dos semanas, a partir de la tercera semana el personal pasará a percibir las retribuciones correspondientes a la nueva jornada hasta que, una vez cesadas las causas de referencia, vuelva a trabajar en régimen de turnos y a percibir, por tanto, las retribuciones inherentes al mismo.

CAPÍTULO V

Clasificación profesionalArtículo 24. *Principios generales.*

La organización del trabajo es potestad de la Empresa de acuerdo con la legislación laboral vigente y su eficacia será imprescindible para alcanzar los objetivos de la Compañía.

Corresponde a la Empresa la definición funcional de los puestos de trabajo y la determinación de su clasificación profesional.

En el desarrollo de las responsabilidades y funciones se realizarán todas aquellas tareas complementarias necesarias a sus funciones principales y que, unidas a éstas, forman una unidad inseparable con las que constituyen el eje básico de su actividad, por tratarse de tareas conexas o de continuidad y que requieren ser efectuadas en orden a una mayor eficacia y plena actividad.

Artículo 25. *Clasificación profesional.*

El sistema de clasificación profesional regulado en el presente Convenio, que entrará en vigor con efectos de 1 de enero de 2017, se articula en base a Grupos Profesionales, que se asignarán en función del contenido general de la prestación del trabajo, de conformidad con las definiciones previstas para cada uno de ellos en este capítulo del Convenio.

Asimismo, con el único y exclusivo fin de facilitar la clasificación profesional de todos los puestos de trabajo que puedan existir en el ámbito del Convenio Colectivo, se utilizará el concepto de Familias Organizativas, como espacio organizativo que surge de la agrupación de puestos de naturaleza común en cuanto a las actividades, funciones y objetivos del trabajo que desarrollan, en los términos que se definen en este capítulo del Convenio.

Artículo 26. *Grupos profesionales.*

Se denomina grupo profesional a la unidad clasificatoria de los recursos humanos que agrupa unitariamente funciones, teniendo en cuenta aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

En los grupos profesionales se agrupan puestos que requieren de aptitudes profesionales similares para realizar funciones y/o especialidades diferentes y de similar carácter en cuanto a la tipología de actividades y el ámbito de actuación.

Los grupos recogen puestos de similar carácter en cuanto a la tipología de actividades y nivel de gestión (coordinación, gestión técnica, supervisión, ejecución, etc.) y el plano de actuación (estratégico, táctico, operativo).

Artículo 27. *Definición de los grupos profesionales.*

Los grupos profesionales que se establecen tienen la siguiente definición:

– Grupo profesional de Manager: Los trabajadores pertenecientes a este Grupo se ocupan del enfoque estratégico o táctico que implica la generación de políticas y directrices o la definición de planes y programas específicos. Tienen responsabilidad por mando, pero también pueden tratarse de técnicos de alta cualificación.

En este grupo profesional se incluyen todas las actividades que son equiparables a las siguientes, que se incluyen a modo de ejemplo:

- Colaborar en la definición de objetivos específicos de un área coherentes con las directrices globales, trazando el itinerario y ruta para su consecución.

- Organizar el funcionamiento de una unidad organizativa, gestionando varios procesos de forma sistemática en el medio y largo plazo, utilizando para ello procedimientos formales e informales.

- Dirigir y coordinar los recursos materiales, técnicos y humanos para la consecución de los objetivos.

- Implementar soluciones o cambios en la gestión de los procesos de la unidad buscando la eficiencia de los mismos.

- Planificar y liderar actividades de carácter táctico/estratégico, con una alta complejidad e impacto a nivel de la organización.

En este grupo se incluyen a modo de ejemplo y con carácter ilustrativo las siguientes tipologías de puestos:

- Responsable Línea Comercial.
- Responsable Desarrollo de Negocio.
- Responsable HSE.
- Responsable Sistemas de Información Negocio.
- Responsable Especialidad de Compras.
- CFO de Negocio.

– Grupo profesional de Supervisor: Los trabajadores pertenecientes a este Grupo desarrollan su actividad con un enfoque táctico-operativo. Coordinan y supervisan un grupo de personas que desarrollan funciones operativas y procedimentadas. Deben asegurarse del cumplimiento e implantación de los estándares y procesos establecidos.

En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo las siguientes actividades, así como aquéllas otras asimilables a las mismas:

- Responsabilidad, a corto medio plazo, en la gestión operativa de uno o varios procesos de una unidad organizativa, que generalmente requiere una coordinación con otras áreas para la consecución de los objetivos.

- Identificar los objetivos a alcanzar en su ámbito de responsabilidad a corto y medio plazo y programar el desarrollo de acciones concretas sujetas mayoritariamente a políticas funcionales claras.

- Establecer criterios de actuación, procedimientos y normas técnicas de cierta complejidad.

- Organizar y coordinar los recursos materiales, técnicos y humanos asignados para el logro de los objetivos asignados.

- Controlar y analizar los resultados obtenidos, detectando desviaciones y adoptando las medidas correctoras o mejoras apropiadas.

- Adoptar decisiones complejas que repercuten directamente en la consecución de los objetivos de la unidad o del servicio con una trascendencia en los resultados del área o departamento y del negocio.

- Orientar, informar y supervisar a los colaboradores a su cargo.

Mantener relaciones estables con un fuerte contenido de comunicación interna y/o de negociación con empresas u organizaciones externas (clientes, proveedores, etc.).

En este Grupo se incluyen a modo de ejemplo y con carácter ilustrativo las siguientes tipologías de puestos:

- Jefe de Ventas.
- Jefe de Proyecto.
- Supervisor de Laboratorio.
- Responsable de Centro de Distribución de Producto.
- Supervisor de HSE.
- Responsable de Proceso Financiero.

– Grupo profesional de Técnico-Experto: Los trabajadores incluidos en este grupo desarrollan su actividad con un enfoque táctico operativo. Realizan actividades de carácter técnico de alta complejidad, siendo responsables del desarrollo de un proceso operativo, de su calidad, análisis y resultado. Requieren de alta cualificación y/o experiencia equivalente.

En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo las siguientes actividades, así como aquellas otras asimilables a las mismas:

- Responsabilidad funcional sobre la adecuada aplicación e implantación de técnicas, métodos y herramientas especializadas, previamente definidas, con incidencia directa en la resolución de problemas complejos concretos de carácter técnico.
- Dominio de variables operativas y de los procesos de trabajo, de indicadores de eficiencia, de los medios y soportes a utilizar y de los recursos afectados.
- Interpretar instrucciones técnicas y de gestión de complejidad, seleccionar y aplicar los métodos y herramientas especializadas de complejidad media o alta, aplicando criterios generales y procedimientos establecidos.
- Realizar de forma autónoma diagnósticos, estudios y análisis especializados de complejidad media/alta.
- Participar en proyectos de carácter general desarrollando los aspectos técnicos, o administrar y gestionar proyectos/actividades específicas de su área.
- Gestionar sistemas definidos y hacer operativas instrucciones técnicas, transformándolas en normas y procedimientos de trabajo.
- Tomar decisiones sobre métodos, técnicas y procesos con incidencia a corto plazo en los resultados.
- Resolver incidencias y situaciones complejas variadas, adoptando decisiones en cuanto a lo que hay que hacer y el modo de hacerlo.
- Coordinar los recursos materiales, técnicos asignados para el logro de los objetivos asignados.

Mantener relaciones estables con un importante componente de comunicación interna y/o de coordinación, apoyo o negociación con empresas u organizaciones externas (clientes, proveedores, etc.).

En este Grupo se incluyen a modo de ejemplo y con carácter ilustrativo las siguientes tipologías de puestos:

- Técnico Comercial.
- Ingeniero de Procesos.
- Trader.
- Ingeniero de Proyectos.
- Técnico de Seguridad.
- Letrado Consultivo.

– Grupo profesional de Soporte Técnico: Los trabajadores incluidos en este Grupo desarrollan su función con un enfoque operativo. Realizan actividades técnicas de carácter operativo y procedimentadas. Requieren de conocimientos en una especialidad técnica de complejidad media o básica.

En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo las siguientes actividades, así como aquellas otras asimilables a las mismas:

- Responsabilidad sobre tareas y operaciones auxiliares y/o directas de carácter técnico y/o de producción, con un alto grado de estandarización y repetitividad.
- Efectuar trabajos a partir de procedimientos y documentación técnica, que generalmente no precisa de interpretación.
- Aplicar métodos y normativa sencilla, predeterminados y de diferente tipo de variabilidad.

- Operar con instalaciones, máquinas, utillajes, herramientas o equipos de manejo de diferente grado de especialización, complejidad, realizando las operaciones para su funcionamiento y correcta utilización.

- Mantener relaciones internas de carácter auxiliar para informar de la marcha de los trabajos y recibir instrucciones.

- Según el tipo de trabajo, mantener relaciones externas para asesorar y/o realizar actividades de soporte técnico en procesos comerciales.

En este Grupo se incluyen a modo de ejemplo y con carácter ilustrativo las siguientes tipologías de puestos:

- Técnico de Soporte de Gestión Documental.
- Delineante.
- Analista de Laboratorio.
- Comprador.
- DUE.
- Operador de Sistemas de Información.

– Grupo profesional de Soporte Administrativo: Los trabajadores incluidos en este Grupo desarrollan su función con un enfoque operativo. Realizan actividades de carácter administrativo y procedimentadas.

En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo las siguientes actividades, así como aquellas otras asimilables a las mismas:

- Responsabilidad sobre el cumplimiento de procedimientos operativos, a través de operaciones administrativas.

- Realizar operaciones administrativas diversas, de carácter repetitivo y semi estandarizado.

- Interpretar instrucciones de diferente grado de complejidad en el marco de procedimientos definidos y/o auto organizar el procedimiento administrativo a seguir de acuerdo con criterios y pautas prefijadas.

- Conocer las variables de incidencia habitual que condicionan el desarrollo de su trabajo y la información a manejar, así como las herramientas informáticas propios de su actividad.

- Efectuar un control acerca de la correcta cumplimentación de las actividades asignadas, resolviendo las incidencias de carácter habitual puedan producirse.

- Mantener relaciones con personal externo o interno basadas en la solicitud e intercambio de información.

En este Grupo se incluyen a modo de ejemplo y con carácter ilustrativo las siguientes tipologías de puestos:

- Gestor de Soporte Comercial.
- Soporte de Gestión Logística.
- Soporte HSE.
- Soporte Legal.
- Soporte Económico Financiero.
- Conductor.

– Grupo profesional de Operación: Los trabajadores incluidos en este grupo desarrollan su función con un enfoque operativo. Realizan las actividades operativas relativas a la producción, fabricación de productos y/o mantenimiento de equipos e instalaciones. Deben asegurar la calidad y eficiencia de la producción y el mantenimiento, realizando su trabajo dentro de estándares y procedimientos establecidos.

En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo las siguientes actividades, así como aquellas otras asimilables a las mismas:

- Mantener en buen estado de conservación, funcionamiento, seguridad y orden y limpieza las instalaciones asignadas, comunicando a su superior las posibles anomalías detectadas.
- Cumplir las normas de seguridad, calidad y medio ambiente exigidas para el desarrollo de los trabajos que tiene encomendados.
- Realizar las operaciones necesarias de puesta en marcha y parada de las instalaciones y equipos asignados.
- Recoger muestras y mediciones de variables básicas de los equipos e instalaciones que operan y/o mantienen.
- Vigilar y operar desde la sala de control, durante su turno de trabajo, las actividades de producción.
- Ejecutar tareas de verificación, calibración o inspección de equipos e instalaciones.
- Mantener comunicación con otros operarios sobre incidencias que se produzcan.

En este Grupo se incluyen a modo de ejemplo y con carácter ilustrativo las siguientes tipologías de puestos:

- Operario de Recepción.
- Operario de Almacén.
- Auxiliar de Servicios.

Artículo 28. *Familia organizativa.*

Este concepto se incluye con el único efecto de facilitar la clasificación para los distintos ámbitos de actividad previstos en el ámbito del Convenio.

Se denomina Familia Organizativa al espacio organizativo que surge de la agrupación de puestos de naturaleza común en cuanto a las actividades, funciones y objetivos del trabajo que desarrollan. Las familias reflejan la heterogeneidad del negocio desde el punto de vista de la aportación de resultados y desde las grandes especialidades de conocimiento en la organización.

Las Familias Organizativas que se establecen son las siguientes:

– Familia Organizativa de Funciones de Negocio: Función cuyo enfoque principal es la gestión óptima de las dimensiones clave de cada Negocio y el cumplimiento de objetivos. Agrupa entre otros los espacios organizativos de Comercial y Marketing, Producción, Supply Chain y Exploración y Producción.

– Familia Organizativa de Funciones Técnicas a Negocio: Función cuyo enfoque principal es el cumplimiento de estándares y ejecución de actividades de valor añadido para las unidades de negocio. Agrupa entre otros los espacios organizativos de Laboratorio e I+D, HSE e Ingeniería y Mantenimiento.

– Familia Organizativa de Funciones de Soporte a Negocio: Función cuyo enfoque principal es la dirección estratégica, definición de estándares, y asesoramiento especializado para prestar soporte a las unidades de negocio. Agrupa entre otros los espacios organizativos de Estrategia, Compras, Económico Financiero, Informática, Comunicación, Legal, Recursos Humanos y Organización, Sanitaria y Servicios Generales.

Artículo 29. *Niveles salariales.*

Dentro de cada Grupo Profesional, se establecen distintos Niveles Salariales, regulados en el artículo 33 del capítulo VI del Régimen Económico, que serán asignados por la Empresa a cada puesto en función de la ponderación global de los factores moduladores definidos en el citado artículo y que son los siguientes:

- Conocimientos.
- Iniciativa/autonomía.
- Marco de Referencia y Complejidad.

- Responsabilidad.
- Capacidad de gestión y Planificación.

Artículo 30. *Movilidad funcional.*

La movilidad funcional dentro de los grupos profesionales contemplados en este Convenio se regirá por los criterios establecidos en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 31. *Trabajos de distinto grupo profesional.*

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores la empresa, en caso de necesidad, podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos de distinto Grupo Profesional al suyo, si existen razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención, reintegrándose el trabajador a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

En esta materia, se tendrán en cuenta, los límites temporales y causales previstos en el Estatuto de los Trabajadores, salvo que la encomienda de funciones de distinto Grupo Profesional venga dada por la sustitución fija de una persona empleada determinada, por Licencias, Incapacidad Temporal, Excedencia forzosa o sindical y vacaciones, que se realizarán durante todo el tiempo que subsista la situación que lo motive, percibiéndose en su caso, a partir del primer día de la sustitución, la diferencia de retribución calculada en cómputo anual.

Artículo 32. *Comisión de Clasificación Profesional y Organización.*

La Comisión de Clasificación Profesional y Organización tendrá como función principal el seguimiento de la aplicación del sistema de clasificación profesional y de asignación de niveles retributivos.

Serán funciones de la Comisión:

- Hacer un seguimiento de la evolución de la clasificación profesional, asignación de niveles retributivos, para lo cual, la Empresa informará con periodicidad trimestral de los datos relativos a promoción profesional y promoción económica.
- Emitir informe sobre las consultas relativas a la interpretación de la clasificación profesional, que será preceptiva al planteamiento de la posible reclamación.
- Conocer de las reclamaciones que puedan producirse en los procesos de cobertura interna de vacantes.

Las reclamaciones individuales que pudieran producirse por estimar incorrecta la clasificación o la asignación de niveles salariales, se tratarán en el seno de esta comisión a modo de Comisión Paritaria. En caso de no conseguirse acuerdo, el reclamante podrá iniciar el procedimiento legal oportuno.

Respecto a los miembros de la comisión y la periodicidad de sus reuniones se estará a lo previsto en el artículo 77 del Convenio.

CAPÍTULO VI

Régimen económico

Artículo 33. *Adaptación del régimen económico durante la vigencia del Convenio.*

1. Retribución 2016.

Como consecuencia de la negociación del Convenio de Grupo Parcial cuyo ámbito funcional incluye a distintas Empresas que tenían una regulación convencional propia, a efectos de facilitar la transición a la ordenación de las condiciones del personal procedente de las citadas Empresas, durante el primer año de vigencia del presente Convenio, la

Retribución Fija y Variable se regula manteniendo la estructura y sistema previsto para el mismo en los respectivos Convenios de aplicación en el año 2015.

En anexo se incluyen las tablas salariales aplicables a cada Empresa en el año 2016.

2. Retribución a partir de 2017.

Con efectos de 1 de enero de 2017 se establece una nueva estructura salarial común para todas las Empresas incluidas en el ámbito del presente Convenio con los conceptos salariales y valores establecidos en el presente capítulo y anexo.

Los criterios de aplicables en la transformación salarial serán los pactados por las partes, teniendo en cuenta lo dispuesto en la Disposición Transitoria Primera.

3. Estructura salarial aplicable a partir de 2017.

3.1 Niveles salariales.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 29 del capítulo V dentro de cada Grupo Profesional se establecen distintos Niveles salariales, que serán asignados por la empresa a cada puesto en función de la ponderación global de los factores moduladores que se definen a continuación:

a) Conocimientos: Factor en cuya valoración se tiene en cuenta el conjunto de conocimientos técnicos, experiencias y habilidades requeridas para un normal desempeño del puesto, con independencia de su forma de adquisición.

b) Iniciativa/autonomía: Este factor puede desarrollarse en dos ámbitos diferenciados:

– El requerido para afrontar conceptualmente la identificación, definición y búsqueda de soluciones a los problemas que, habitualmente, debe abordar y resolver el puesto.

– El requerido para adoptar decisiones que conciernen al puesto y asumir sus consecuencias.

c) Marco de Referencia y Complejidad: Factor en cuya valoración se tiene en cuenta el grado de dificultad de los problemas que, debido a la intensidad, esfuerzo y creatividad para su resolución, debe, habitualmente, abordar y resolver el puesto en su ámbito de actuación, y el grado en el que el pensamiento está condicionado por reglas, métodos, procedimientos, precedentes, políticas y estrategias.

d) Responsabilidad: Factor referido a la contribución e incidencia del puesto en su específico ámbito de proceso o en los resultados de la organización. Grado de criticidad del puesto en función de la solvencia técnica requerida, la capacidad de organización, o la dimensión económica gestionada.

e) Capacidad de gestión y planificación: Factor en cuya valoración deben concurrir dos tipos de capacidades:

Las de integración y armonización de funciones, recursos y objetivos diferentes, incidiendo de forma directa en los resultados del equipo.

Las de consecución de resultados a través de otras personas, a las que se debe orientar, motivar, desarrollar, influir y supervisar.

De conformidad con los criterios establecidos anteriormente se regulan en el ámbito del Convenio los niveles salariales siguientes, sin perjuicio de los que pudieran existir fuera del ámbito de aplicación del Convenio colectivo:

Niveles salariales:

- A.
- B.
- C.
- D.
- E.

F.
G.
H.

3.2 Salario base.

El personal afectado por este Convenio percibirá en concepto de Salario base el importe correspondiente al Nivel Salarial asignado dentro de cada Grupo profesional.

El salario base se abonará en doce (12) mensualidades y dos (2) pagas extraordinarias de igual importe.

En anexo se reflejan los valores económicos 2017 del Salario Base establecidos para cada nivel salarial.

3.3 Antigüedad.

El plus de antigüedad se devengará por el cumplimiento de dos trienios y cinco quinquenios, abonándose las siguientes cantidades:

| | Importe anual para cada tramo de cumplimiento de antigüedad | Importes anuales totales |
|-------------------------|---|--------------------------|
| A los 3 años | 78,43 € | 78,43 € |
| A los 6 años | 78,43 € | 156,86 € |
| A los 11 años | 156,86 € | 313,72 € |
| A los 16 años | 156,86 € | 470,58 € |
| A los 21 años | 156,86 € | 627,44 € |
| A los 26 años | 156,86 € | 784,30 € |
| A los 31 años | 156,86 € | 941,16 € |

El plus de antigüedad se abonará en doce (12) mensualidades y dos (2) pagas extraordinarias de igual importe.

No obstante, el personal empleado con origen Convenio Colectivo CEPESA Madrid 2015 y CEPESA Química Madrid 2015 percibirán este concepto en los términos establecidos en la disposición transitoria única.

3.4 Complemento de consolidación.

Se establece un complemento salarial, denominado Complemento de Consolidación, vinculado al tiempo necesario para adquirir la experiencia para el desarrollo óptimo y pleno de las exigencias del puesto de trabajo y al conocimiento de la Compañía requerido para el mismo. Este periodo de tiempo se ha graduado progresivamente para los distintos niveles salariales, adecuándolo a los mayores requerimientos del desarrollo pleno del puesto de trabajo a medida que se avanza en la escala.

Este Complemento de consolidación retribuye la progresión en el desempeño pleno y autónomo de las funciones y responsabilidades desde el segundo al quinto año, según los siguientes porcentajes que se aplicarán sobre el salario base:

| Nivel | Salario base | Complemento de consolidación | | | |
|-------|--------------|------------------------------|--------|--------|-------------|
| | Año 1 | Año 2 | Año 3 | Año 4 | Año 5 y ss. |
| | 0% | 5,00% | 10,00% | 15,00% | 20,00% |

El tiempo de permanencia en cada etapa se computará desde el inicio de la relación laboral para el personal de nuevo ingreso o desde la fecha de asignación de la nueva posición en el caso de promoción económica, quedando excluidos los períodos de

suspensión de la relación laboral a excepción de la incapacidad temporal, maternidad, paternidad y riesgo durante el embarazo y la lactancia.

No obstante, podrán tenerse en cuenta los años de experiencia acreditada, el nivel de conocimiento y formación ostentados, homologables por la Empresa en función de los requerimientos del puesto asignado a efectos del complemento de consolidación.

Teniendo en cuenta la naturaleza de este concepto, en el supuesto de movilidad funcional o promoción económica deberá estarse a lo dispuesto en los artículos 30 y 38 del presente convenio Colectivo.

El complemento de consolidación se abonará en doce (12) mensualidades y dos (2) pagas extraordinarias de igual importe.

3.5 Complementos personales.

Como consecuencia de la adecuación de la estructura salarial prevista en los convenios colectivos de origen a la establecida en el presente artículo, se podrán establecer Complementos Personales en los términos establecidos en la Disposición Transitoria Única.

3.6 Complementos de puesto de trabajo.

Son complementos de puesto las cantidades que puedan asignarse al personal empleado que ocupe determinados puestos de trabajo o ejerza determinadas tareas, por razón de los requerimientos específicos de la función o de las circunstancias de tiempo y lugar en que ésta se desarrolle.

Dado que los complementos son de índole funcional, su percepción dependerá exclusivamente del ejercicio de la actividad para los que fueron creados, por lo que no tienen carácter consolidable y en consecuencia, el derecho a la percepción de un complemento de puesto cesará automáticamente para cada trabajador en cuanto dejen de afectar al mismo las circunstancias establecidas para su devengo.

El complemento existente en la actualidad es el Plus de Turno, que compensa las características especiales de adscripción al trabajo en régimen de jornada a turno, como son, la prestación de servicios en jornadas ininterrumpidas, en horario nocturno en su caso, fines de semana y festivos, cambios de horarios, incomodidades de la incorporación, el tiempo necesario para practicar correctamente los relevos en el turno, y cualquier otra circunstancia análoga.

Los importes anuales relativos al plus de turno rotativo y al plus de turno parcial, regulados en el artículo 22 del capítulo IV, serán los pactados con la representación unitaria en cada centro de trabajo.

La cobertura de un puesto de trabajo a turno rotativo originará la percepción del Plus de turno rotativo, no devengándose, en este caso, el plus de turno parcial.

Artículo 34. *Pagas extraordinarias.*

El personal empleado percibirá dos (2) pagas extraordinarias por la cuantía de una mensualidad de salario base, antigüedad, complemento de consolidación y complemento personal, en los meses de junio y noviembre.

La paga extraordinaria abonada en junio tiene un periodo de devengo semestral de 1 de enero a 30 de junio y la de noviembre tiene un periodo de devengo semestral de 1 de julio a 31 de diciembre.

Artículo 35. *Retribución 2018, 2019 y 2020.*

Incremento salarial 2018, 2019 y 2020.

Se establece para 2018, 2019 y 2020 un incremento salarial consolidable de un 0,5% para cada uno de dichos años que se aplicará sobre los conceptos de salario base y complemento de consolidación, así como sobre aquellos otros, establecidos a título

individual o por acuerdo colectivo, que sean revisables por incrementos generales del Convenio colectivo.

Asimismo, se establece en cada uno de los citados años un incremento adicional consolidable de un 0,5% sobre los conceptos señalados en el párrafo anterior, siempre que el Beneficio Después de impuestos (BDI), valorado a criterios Clean CCS, sea igual o superior al 100% de su presupuesto. Para la determinación de este incremento adicional consolidable, se tendrán en cuenta los resultados del ejercicio anterior, esto es, para la posible consolidación del 0,5% en las tablas del año 2018, se tendrán en cuenta los resultados del año 2017, y así sucesivamente para los años 2019 y 2020.

El incremento consolidable y el incremento adicional consolidable tendrán reflejo en las tablas el mes siguiente al de aprobación de los resultados del ejercicio económico de que se trate, procediendo a la regularización correspondiente con efectos del 1 de enero de cada año.

Retribución variable adicional en función de resultados del Grupo CEPSA en 2018, 2019 y 2020.

Para los años 2018, 2019 y 2020 se establece una Retribución variable adicional, que no tendrá carácter consolidable, cuyo abono efectivo e importe estará vinculado al resultado de la consecución del objetivo fijado a continuación y conforme al porcentaje de valoración que se obtenga en el mismo, según el siguiente criterio:

Si el beneficio después de impuestos (BDI) definitivo Clean CCS se sitúa en un cumplimiento igual o superior al 85% respecto al presupuestado en el Grupo para cada año y hasta un 130%, la Retribución Variable Adicional se situará entre un mínimo de un 0,75% y un máximo de un 3% calculándose de forma proporcional al posicionamiento que el resultado ocupe en el intervalo situado entre el 85% y el 130%.

El porcentaje de valoración que se obtenga conforme a los anteriores criterios se aplicará sobre los conceptos salariales que se indican a continuación, dando lugar a un único pago que se abonaría en el mes siguiente al de aprobación de los resultados del ejercicio económico correspondiente.

Los conceptos salariales sobre los que se aplicará el porcentaje de valoración serán los siguientes:

- Salario base.
- Complemento de consolidación.
- Antigüedad.
- Otros conceptos salariales, establecidos a título individual o por acuerdo colectivo, que sean base de la Retribución variable.

Para el abono de este concepto se tendrán en cuenta los resultados de los años 2018, 2019 y 2020 produciéndose la liquidación, si procediera, al año siguiente (2019, 2020 y 2021), lo antes posible, una vez conocida la valoración definitiva del Beneficio Después de Impuestos (BDI) Clean CCS.

Este concepto se percibiría siempre que se esté de alta en la empresa a la fecha de su devengo, el 31 de diciembre de cada año, y proporcionalmente al número de meses trabajados el año anterior.

Como excepción a la regla general de devengo a 31 de diciembre de cada año, en el caso de que una persona empleada cause baja con anterioridad al 31 de diciembre por jubilación, incapacidad permanente o fallecimiento, se procederá a la liquidación de este concepto, proporcionalmente al número de meses trabajados durante el año en el que cause baja, aplicando para ello el mismo porcentaje que el del año inmediatamente anterior si hubiera referencia o en su defecto el equivalente a un nivel de cumplimiento del 85%.

La Empresa entregará con carácter anual al Comité Sindical Interempresas el Beneficio Después de Impuestos (BDI) Clean CCS presupuestado y el definitivo, una vez sean aprobados.

Artículo 36. *Retribución variable.*

Con efectos de 1 de enero de 2018 se establece una retribución variable que se regulará por el procedimiento de gestión del desempeño y que se abonará conforme al citado procedimiento en el año siguiente a su devengo.

El porcentaje de Retribución variable se establece en un 10% de los conceptos de Salario base, Antigüedad, Complemento de Consolidación y aquellos otros establecidos a título individual o por acuerdo colectivo que sean base de retribución variable.

Se mantendrá el porcentaje que se tuviera asignado a título personal en caso de ser éste superior al establecido en el párrafo anterior.

Asimismo, se mantendrán las condiciones pactadas en los acuerdos suscritos en CEPSA Madrid y CEPSA Química Madrid, de fecha 29 julio y 15 diciembre 2016, respectivamente, para el personal origen Convenio CEPSA Madrid 2015 y CEPSA Química Madrid 2015 que percibirá esta Retribución variable en los términos establecidos en el anexo, siendo incompatible con el sistema establecido en el presente artículo. Asimismo, será incompatible con el sistema previsto en el presente artículo, cualquier otro sistema de Retribución variable que pudiera estar establecido en las Empresas afectadas por el presente Convenio o garantizado a título personal.

Artículo 37. *Sistema de retribución flexible.*

Se acuerda mantener el Sistema de Retribución Flexible (SRF), gestionado y administrado por cada sociedad incluida en el ámbito funcional del presente Convenio, a través del cual el personal empleado con una antigüedad superior a un año podrá recibir parte de su salario a través de los productos que, en cada momento, integren el SRF.

Para ser beneficiario del SRF, la persona empleada no adherida deberá hacerlo mediante la suscripción de un acuerdo individual con la Empresa para la que presta servicios. En todo caso, la adhesión del personal empleado al SRF será voluntaria e individual.

Una vez dado de alta en el SRF, la persona empleada podrá recibir parte de la retribución salarial correspondiente al Salario Base, Antigüedad y Complemento de Consolidación y, en su caso, a los complementos personales a los que se refiere el apartado 3.5 del artículo 33, a través de los productos que, en cada momento, lo integren, siempre y cuando ninguna persona empleada perciba en especie más de un 30% de su salario, o el límite establecido en cada momento por la legislación vigente si éste varía. A estos efectos, para el cómputo del mencionado porcentaje, se tendrá en cuenta tanto la retribución flexible como cualquier otro rendimiento en especie que pudiera percibir la persona empleada.

Este sistema estará integrado inicialmente por los denominados «cheques guardería» y por pólizas de seguro médico privado, siendo la voluntad de las partes incorporar durante la vigencia del convenio la Tarjeta Colectiva de Transporte en aquellas zonas geográficas donde sea posible. No obstante, la empresa, previa información y consulta a la comisión correspondiente del Comité Sindical Interempresas podrá ampliar los productos y servicios integrantes del mencionado Sistema, de conformidad con la legislación vigente en cada momento.

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

- Se formalizará mediante la suscripción de un acuerdo individual entre la sociedad y la persona empleada, que deberá recoger las condiciones legales establecidas al respecto.
- El acuerdo individual mantendrá su vigencia en tanto la persona empleada permanezca disfrutando de alguno de los productos y servicios del SRF y mientras no concurra ninguna de las causas de resolución recogidas en el propio acuerdo.

– El disfrute de los productos del SRF elegidos por la persona empleada se realizará por periodos coincidentes con el año natural, no pudiendo reducirse dicho periodo salvo por cese en la empresa, causa de fuerza mayor o por resolución del acuerdo de adhesión al SRF.

– La elección de los productos y, en caso necesario, la adhesión al SRF, se podrá realizar una vez al año, simultáneamente para todo el personal empleado, para lo cual se dejará un plazo suficiente (hasta el mes de noviembre de cada año) al personal empleado para que analice las condiciones de los productos o servicios incluidos en el SRF durante el año siguiente.

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

Asimismo, para el cálculo de las pagas extraordinarias o de cualquier complemento o concepto salarial cuya base de cálculo fuese el Salario Base, Antigüedad y Complemento de Consolidación y, en su caso, a los complementos personales a los que se refiere el apartado 3.5 del artículo 33, así como para la aplicación de los incrementos salariales que pudieran corresponderle y para el cálculo de cualquier indemnización o compensación a las que pudiera tener derecho, se tendrá en cuenta la retribución total que correspondería a la persona empleada de no haberse adherido al SRF.

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

Artículo 38. *Promoción económica.*

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores, el personal empleado, en función del trabajo desarrollado y según los criterios que determinan la asignación de niveles salariales previstos en el apartado 3.1. del artículo 33, podrá ser objeto de promoción económica, a través de un cambio de Nivel Salarial. Estos cambios pueden derivarse de una movilidad funcional o de una evolución dentro de la misma posición que se ocupa, que da lugar a una reevaluación de la valoración de los factores moduladores que se han indicado.

Corresponde a la Empresa la valoración y evaluación de ambos casos, sin perjuicio de las facultades de información y seguimiento por parte de la Representación de los Trabajadores, a través de la Comisión de Seguimiento de la Clasificación Profesional.

Cuando se produzca un cambio a un Nivel salarial superior, el Complemento de Consolidación se ajustará en la etapa que corresponda para adecuarse al tiempo necesario para alcanzar, a través de la experiencia y la adquisición del conocimiento, el pleno desarrollo de las funciones y responsabilidades asignadas al nuevo nivel salarial. Esta adecuación del Complemento de Consolidación, se realizará teniendo en cuenta la línea de progresión creciente por niveles salariales, conforme a la cual, se establecen los siguientes criterios para la asignación de la nueva etapa de consolidación:

| Promoción niveles | | Progresión etapas de consolidación |
|-------------------|---------|------------------------------------|
| Origen | Destino | |
| A | B | Misma etapa. |
| B | C | 1 etapa anterior. |
| C | D | 1 etapa anterior. |
| D | E | 1 etapa anterior. |

| Promoción niveles | | Progresión etapas de consolidación |
|-------------------|---------|------------------------------------|
| Origen | Destino | |
| E | F | 2 etapas anteriores. |
| F | G | 2 etapas anteriores. |
| G | H | 2 etapas anteriores. |

En el supuesto que la promoción se produzca en más de un Nivel salarial al asignado de origen, se sumarán las etapas de progresión previstas en la tabla anterior para cada cambio de nivel, a efectos del establecimiento del Complemento de Consolidación en el Nivel de destino.

En todo caso, la asignación del nuevo Nivel salarial consecuencia de la promoción económica prevista en el presente artículo, supondrá un beneficio económico para el trabajador, sin que la aplicación de los criterios establecidos en este artículo pueda dar lugar a la percepción de una retribución inferior a la que tenía en el Nivel salarial anterior.

Artículo 39. *Trabajos de distinto nivel salarial.*

El trabajador que sea destinado a realizar funciones de nivel salarial superior al que tenga reconocido, percibirá, durante el tiempo en que permanezca en esta situación, la retribución correspondiente al nivel salarial de las funciones que se le hayan encomendado, ajustando el Complemento de Consolidación en los términos previstos en el artículo anterior. A estos efectos, se aplicarán los mismos límites temporales que se prevén en el artículo 31 del Convenio Colectivo para el trabajo de distinto Grupo Profesional.

La asignación de trabajos de distinto nivel salarial deberá estar justificada por razones técnicas y organizativas que lo justifiquen y la Empresa tendrá en cuenta a la hora de su asignación, los criterios de capacitación técnica y formación de los trabajadores afectados.

CAPÍTULO VII

Conocimiento y aprendizaje

Artículo 40. *Principios generales.*

1. La formación es un proceso estratégico a través del cual, tanto la Empresa, como los empleados, consiguen adaptarse a los requerimientos de cada momento, así como adecuarse a un entorno social sometido a constantes cambios.

La formación se entiende como un proceso continuo, permanente, específico y planificado, y como una inversión que desarrolla la capacidad de las personas y revaloriza la empresa.

La formación de las personas se configura como una responsabilidad de la línea de mando y como un deber de los profesionales de la Empresa, que están obligados a mantener actualizada la cualificación profesional según las necesidades y requisitos de los puestos.

2. La formación profesional en la Empresa se orienta conforme a los procedimientos de la misma y teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

– La formación universal y de calidad es un objetivo prioritario. Cada empleado es propietario de su carrera profesional y la empresa pone a su disposición oportunidades formativas para adquirir nuevas competencias personales y profesionales, de manera integral y soportada en el modelo de aprendizaje 70/20/10.

– Consciente del entorno cambiante, la Empresa considera indispensable la formación destinada a la actualización y puesta al día de los conocimientos profesionales necesarios para el puesto de trabajo y el desarrollo de su carrera, así como para la especialización en función de las necesidades detectadas.

– La formación debe reunir la calidad suficiente, no debe ser discriminatoria y todos los empleados deben tener las mismas oportunidades de acceso a la misma, adecuándose ésta a las necesidades de la Empresa.

– La Empresa apuesta por la diversidad, y la tendrá en cuenta en los programas formativos, especialmente en la formación en habilidades a mandos para gestionar equipos diversos (nacionalidad, género, edad, etc.).

3. La política de formación tendrá como objetivo que cada puesto de trabajo esté desarrollado por personal cualificado y actualizado permanentemente a los cambios que la tecnología y la calidad demandan.

4. Las partes firmantes del presente Convenio declaran su convencimiento de la importancia de la formación profesional para:

- El sentido de la seguridad.
- El desarrollo técnico.
- El enriquecimiento personal.
- La eficacia en el desarrollo del trabajo.
- El incremento de la productividad.
- La motivación personal.

5. Objetivos de la formación en la empresa serán, pues, capacitar y mantener capacitado al personal empleado en:

- a) Cumplir y hacer cumplir las normas de seguridad, calidad y de protección ambiental, así como reglamentos, instrucciones técnicas, normativa legal, etc., aplicable en el Grupo.
- b) Desempeñar adecuadamente las tareas que tienen encomendadas.
- c) Aplicar los avances tecnológicos que incorpore la empresa en su puesto y ámbito de trabajo.
- d) Desarrollar los valores y la cultura de empresa según las líneas marcadas por la Dirección.
- e) Perfeccionar habilidades y capacidades gerenciales de los mandos.
- f) Conocer cómo es CEPSA, sus actividades, organización, etc.
- g) Aplicar capacidades transversales necesarias para su trabajo como idiomas, tecnologías de comunicaciones, herramientas de gestión de información, etc.

6. La elaboración del Plan de Formación se hará de forma participativa, teniendo en consideración las acciones formativas identificadas por la línea de mando, según las necesidades del puesto que ocupan sus colaboradores.

7. El proceso de formación culmina con la evaluación y análisis de resultados que ayuden a la mejora del proceso y de la calidad de la formación. En dicha evaluación deben participar todas las personas implicadas, especialmente la línea de mando, lo que permitirá tener una mejor información de los resultados y un perfeccionamiento progresivo en la consecución de los objetivos.

8. La Empresa podrá participar en los Acuerdos Nacionales de Formación Continua, a la vista de las acciones que resulten en plan conforme a las necesidades detectadas y de los requisitos vigentes cada año para acceder al mencionado acuerdo, como forma de potenciar tanto la propia actividad formativa como la imagen hacia el exterior de la Compañía y de su capital humano. Para ello, se requiere el compromiso y participación de todas las partes implicadas.

Artículo 41. *Formación continua.*

El aprendizaje en el puesto de trabajo y el intercambio de experiencias se considera una importante vía de formación; por ello, se implementarán mecanismos que permitan compartir el capital de conocimientos de la empresa.

A estos efectos, la Empresa facilitará la formación para la actualización y perfeccionamiento de los conocimientos teórico-prácticos que precisen los empleados, en orden a adecuarse a las exigencias que en cada momento comporte el puesto. Para facilitar la formación en el puesto de trabajo, la Empresa diseñará anualmente un Plan de Formación que será elaborado atendiendo a los objetivos señalados previamente y sobre el que se informará a la Comisión Técnica de Formación.

Artículo 42. *Plan anual de formación.*

El Plan Anual de Formación tendrá en consideración la política y estrategia de la Empresa, la estructura de la Organización, el esquema general de procesos claves y el desarrollo profesional, todo ello, haciéndolo compatible con un normal desarrollo de la actividad.

Por tanto, identificar, desarrollar y mantener el conocimiento, la capacidad y el aprovechamiento del potencial de las personas de la organización será el objeto del Plan de Formación, que contribuirá a garantizar que las personas tengan un nivel de competencias acorde a las necesidades actuales y futuras de la organización.

Artículo 43. *Participación de la representación de los trabajadores.*

La participación de la Representación de los Trabajadores en materia de Formación se desplegará fundamentalmente a través del estudio y seguimiento de la actividad formativa y comprobación de sus resultados.

Corresponderá a la Comisión Técnica de Formación del Comité Sindical Interempresas conocer de aquellos aspectos de carácter general, en concreto, la política de formación en la empresa, respecto de la cual podrá realizar las aportaciones que considere oportunas.

La Comisión Técnica de Formación se reunirá con la periodicidad y estará integrada por los miembros que se recogen en el artículo 77 del Convenio.

La Representación Unitaria será quien conocerá de los aspectos relativos a Formación que se circunscriban a una única sociedad o centro de trabajo, en particular, el Plan de Formación y su seguimiento, sobre el que podrá proponer y sugerir cuantas cuestiones relativas a su contenido considere, las cuales serán analizadas por las Unidades de RRHH correspondientes.

Para llevar a cabo su labor, la Representación Unitaria podrá contar con el asesoramiento técnico de la Unidad de Conocimiento y Aprendizaje.

CAPÍTULO VIII

Seguridad y salud laboral

Artículo 44. *Prevención de riesgos.*

Las partes firmantes del presente Convenio coinciden en atribuir a la seguridad y salud del personal empleado el carácter de materia prevalente en sus relaciones recíprocas. Conscientes de la importancia de fomentar, promover y desarrollar cuantas acciones sean necesarias para implementar una cultura preventiva que evite en lo posible los accidentes de trabajo y asuma como valor la protección de la salud de los trabajadores y la promoción de hábitos y entornos saludables, las partes firmantes se comprometen a desarrollar políticas activas de prevención de riesgos laborales tendentes a conseguir el mayor grado de integración de la prevención en todas las actividades que se realicen y ordenen y en todas las decisiones que se adopten.

La Empresa y los Delegados de Prevención desarrollarán sus funciones dentro del marco de la planificación de la prevención que resulte de la evaluación de riesgos, impulsando su cumplimiento, debiendo por ello asumir cada trabajador y su línea de responsables la parte que les corresponde según las funciones que desarrollen y la repercusión que pudiera tener para su integridad o la de aquéllos a los que pueda afectar su actividad.

La seguridad y salud de las personas empleadas y, en consecuencia, la gestión de la prevención formarán parte inexcusablemente de los Objetivos de la Empresa y, por tanto, el diseño y el desarrollo del programa de prevención tendrá carácter prioritario.

Artículo 45. *Criterios complementarios de desarrollo de la política de prevención.*

1. Especificaciones generales.

La Empresa gestionará y realizará todas sus actividades de forma segura y responsable, cumpliendo con todas las leyes y regulaciones vigentes, así como aplicando los procedimientos internos y las «buenas prácticas» para prevenir y evitar incidir negativamente en la seguridad y salud de las personas y en la seguridad de las instalaciones. Para ello, se actuará con arreglo a los siguientes principios:

- Evitar los riesgos.
- Evaluar los riesgos que no se pueden evitar.
- Garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica adecuada y suficiente en materia preventiva centrada específicamente en su puesto y función.
- Realizar, de forma periódica, Auditorías de Seguridad e Higiene para controlar e impulsar el cumplimiento de los requerimientos legales y corporativos y la utilización de «buenas prácticas».
- Realizar y apoyar los análisis, estudios y otras gestiones necesarias para conocer los posibles aspectos negativos para la salud y seguridad de las personas que pudieran causar los productos empleados en la Empresa.
- Utilizar los resultados de las evaluaciones, auditorías, etc., en Seguridad, Higiene y Salud Laboral, como criterio importante para evaluar el desempeño profesional de las personas y la gestión de la Empresa.

2. Especificaciones de seguridad.

La Empresa se compromete a mantener un alto nivel de prevención en materia de seguridad. Los programas de seguridad tienen como objetivo, por su propia naturaleza, la prevención de accidentes e incidentes en todas las instalaciones.

Las actuaciones y tareas de las personas se realizarán aplicando el concepto de seguridad integrada, por el cual se entiende que cada persona tiene la responsabilidad de llevar a cabo todas sus funciones y actividades con seguridad hacia sí mismo y hacia los demás.

3. Seguridad en información de riesgos.

Se establecerán y mantendrán los mecanismos necesarios de comunicación entre el personal empleado y la Dirección para:

- Estimular al personal empleado para que exprese los problemas y sugerencias relativas a la seguridad.
- Proporcionar información a la Dirección para que lleve a cabo una labor de valoración, planes de acción y retroinformación.
- Comprobar que el personal empleado entiende y acepta la necesidad de cumplir con los requerimientos de seguridad y de salud.

4. Seguridad en evaluación de riesgos.

La Empresa asume la obligación de evaluar los riesgos en la Empresa. La evaluación de riesgos, su contenido general, procedimiento, revisión y documentación se ajustará, como mínimo, a lo requerido por los artículos 3 a 9 del Reglamento de Servicios de Prevención (RSP).

5. Necesidad de la planificación preventiva.

Cuando el resultado de la evaluación pusiera de manifiesto situaciones de riesgo, la Empresa planificará la actividad preventiva que proceda con objeto de eliminar o controlar y reducir dichos riesgos, conforme a un orden de prioridades en función de su magnitud y número de personal empleado expuesto a los mismos. El contenido de la planificación preventiva responderá a lo establecido en el artículo 9 del RSP.

En la planificación de esta actividad preventiva se tendrá en cuenta la existencia, en su caso, de disposiciones legales relativas a riesgos específicos, así como los principios de acción preventiva señalados en el artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL). Los Delegados de Prevención colaborarán con la Dirección en la mejora de la actividad preventiva.

Artículo 46. *Delegados de prevención.*

1. Los Delegados de Prevención son los Representantes de los Trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

2. Conforme lo previsto en el artículo 35 de la LPRL, la elección de los Delegados de Prevención se realizará por y entre los representantes del personal y con arreglo a la siguiente escala:

- Hasta 30 personas empleadas el delegado de prevención será el delegado de personal.
- De 31 a 49 el delegado de prevención se elige por y entre los delegados de personal.
- De 50 a 100: 2 delegados de prevención.
- De 101 a 500: 3 delegados de prevención.
- De 501 a 1.000: 4 delegados de prevención.
- De 1.001 a 2.000: 5 delegados de prevención.
- De 2.001 a 3.000: 6 delegados de prevención.
- De 3.001 a 4.000: 7 delegados de prevención.
- De 4.001 en adelante: 8 delegados de prevención.

3. El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de sus funciones según se establecen en la LPRL, será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en el artículo 68 e) del Estatuto de los Trabajadores, reconociéndoles las competencias, facultades y garantías previstas en los artículos 36 y 37 de la LPRL.

Artículo 47. *Comité Único de Seguridad y Salud.*

1. Sin perjuicio de las facultades reguladas en la legislación vigente para los Delegados de Prevención, las partes acuerdan la constitución de un único Comité de Seguridad y Salud, considerando con ello expresamente cumplido lo dispuesto en el artículo 38.2 de la LPRL respecto del ámbito del presente Convenio Colectivo.

2. El Comité Único de Seguridad y Salud (CUSS) se constituye como un órgano paritario y colegiado de participación e información destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Empresa en materia de Seguridad y Salud Laboral y con la finalidad de fomentar el mejor control y cumplimiento a través del mismo de la normativa de prevención de riesgos laborales, conscientes además del hecho de que las diferentes empresas y centros presentes en el Comité comparten un volumen significativo de riesgos.

Para la determinación del número de Delegados de Prevención miembros del Comité Único de Seguridad y Salud, se estará a la escala recogida en el artículo anterior, entendiendo como «personas empleadas» la suma de los trabajadores del ámbito territorial y funcional del presente Convenio Colectivo.

Estos Delegados de Prevención, que a nivel de interlocución tendrán la consideración de Delegados de Prevención Interempresas, serán designados entre los Delegados de

Prevención en proporción a la audiencia electoral obtenida en las elecciones a miembros de comités de empresa y delegados de personal.

3. En cuanto a sus competencias y facultades se estará a lo dispuesto en el artículo 39 de la LPRL.

4. El CUSS se reunirá en sesión ordinaria con la representación de la Empresa cuatro veces al año, con frecuencia trimestral, o en sesión extraordinaria cuando ambas representaciones de común acuerdo lo estimen oportuno. En todo caso, será necesario establecer un orden del día previo que será remitido con una antelación mínima de quince días a la celebración de la reunión del CUSS.

Asimismo, el CUSS podrá constituir en su seno comisiones de trabajo con finalidad específica y concreta, especialmente en situaciones que afecten de forma particular a una sociedad o centro de trabajo, así como para la elaboración de informes sobre materias específicas, u otro objetivo similar.

En estos casos, el CUSS designará las personas que integren dicha Comisión y su ámbito funcional y temporal. Las personas que formen parte de esta comisión no deberán formar parte necesariamente del CUSS, pudiendo formar parte de ella el resto de Delegados de Prevención, así como las personas que la Empresa designe en su representación.

Los trabajos de las citadas comisiones serán analizados y debatidos en el seno del CUSS, quien decidirá sobre el contenido y alcance de los mismos por mayoría de sus miembros.

Artículo 48. *Servicios de prevención.*

Los Servicios de Prevención constituyen, de acuerdo con la Ley, un conjunto de medios humanos y materiales de asesoramiento y asistencia técnica a la Empresa, al personal empleado y sus representantes, así como los órganos de representación especializados (Delegados de Prevención y CUSS).

El carácter de estos Servicios es multidisciplinar y estará integrado por personas de las distintas especialidades que se consideren necesarias, debiendo contar dichas personas con la cualificación requerida.

Los Servicios de Prevención asesorarán y asistirán a la Empresa y a sus representantes, pero es ésta, como sujeto obligado por el deber de seguridad, la que habrá de adoptar las decisiones pertinentes.

La organización y medios de los Servicios de Prevención, así como sus funciones y competencias, son las descritas en el capítulo IV «Servicios de Prevención» de la LPRL y capítulo III «Organización de recursos para las actividades preventivas» del RSP.

Artículo 49. *Salud laboral.*

Según lo establecido en el artículo 22 de la LPRL, así como en el artículo 37 del RSP, las empresas garantizarán a los trabajadores el servicio de vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo que desempeñen, ya sea realizada por el Servicio de Prevención propio que disponga de la especialidad de Vigilancia de la Salud, o por un Servicio de Prevención ajeno.

Ambas partes destacan la importancia de una vigilancia adecuada de la salud y de que ello no es posible sin la colaboración y el compromiso de los empleados, por lo que recomiendan la realización de los reconocimientos médicos periódicos puestos a disposición por la Empresa y especialmente para los siguientes colectivos:

a) Cuando la persona empleada ocupe o sea asignada a un puesto de trabajo en donde tenga que utilizar en la mayor parte de su jornada laboral pantallas de visualización de datos.

b) Cuando la persona empleada ocupe o sea asignada a un puesto comercial en donde tenga que conducir durante la mayor parte de su jornada.

Sin perjuicio de lo previsto en la legislación aplicable, se consideran obligatorios los siguientes reconocimientos médicos:

c) Cuando la persona empleada ocupe o sea asignada a un puesto de trabajo en el que se empleen agentes químicos y/o biológicos.

d) Cuando la cadena de mando correspondiente tenga conocimiento de un problema de alcoholismo o drogadicción en cualquier persona empleada, en primera instancia, será tratada como persona enferma, por lo que se recurrirá por parte de la organización a los Servicios Médicos para la recuperación de la persona enferma siempre que sea posible, antes de que incurra en acciones que tengan como consecuencia, entre otras, la aplicación del régimen disciplinario. En segunda instancia, si comete alguna infracción, será tratada con el mismo rigor que otra persona empleada.

Los Reconocimientos médicos se realizarán durante la jornada de trabajo con la periodicidad y bajo el protocolo establecido, bien legalmente, o bien conforme al criterio del Área de Vigilancia de la Salud.

A los efectos previstos en el artículo 22 de la LPRL, los reconocimientos médicos anteriormente relacionados se consideran imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud del personal empleado, o para verificar si el estado de salud de la persona empleada puede constituir un peligro para el mismo, para el personal empleado o para otras personas relacionadas con la Empresa.

En esta línea, y según el principio general de adecuación del trabajo a la persona establecido en el artículo 15.1 de la LPRL, los resultados obtenidos de la vigilancia de la salud, serán tenidos en cuenta, tanto en la evaluación de riesgos laborales, como en la elección de equipos o métodos de trabajo, garantizándose la confidencialidad de los datos médicos de los empleados, de acuerdo a la normativa aplicable.

Adicionalmente a las funciones de vigilancia de la salud que realizan los Servicios Médicos de la Empresa, en aquellos centros en los que existan, éstos desarrollarán una Política de Medicina Preventiva orientada a la detección precoz de enfermedades y a la promoción de la salud de los empleados. Esta política se desarrollará mediante programas específicos de los que se informará a la Representación de los Trabajadores.

Artículo 50. *Formación.*

En cumplimiento del deber de protección, la Empresa garantizará que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica suficiente y adecuada en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

Artículo 51. *Especificaciones de higiene industrial.*

La Empresa mantendrá una política y actuaciones preventivas y protectoras en materia de higiene industrial. Los programas de higiene industrial tienen como objeto, por su propia naturaleza, proteger al personal empleado de la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos peligrosos para la salud en los centros de trabajo bajo el ámbito de aplicación de este Convenio, según aplique.

Los programas incluirán la evaluación de la exposición a dichos agentes, su comparación con los límites de exposición vigentes, la emisión de informes, y la aplicación de medidas correctoras/preventivas que sean necesarias.

El personal empleado recibirá información y formación respecto a:

- Peligros potenciales importantes para la salud a los que pueden verse expuestos.
- Medidas de precaución apropiadas para protegerse contra los efectos nocivos sobre la salud, con especial incidencia en el uso correcto de la protección respiratoria.
- Acciones a tomar en respuesta a situaciones de emergencias previsibles.

Artículo 52. Medidas de emergencias.

Todas las instalaciones de las empresas o centros bajo el ámbito de este Convenio estarán preparadas para las emergencias que pudieran tener lugar, para lo que se realizarán las actuaciones siguientes:

- Diseñar y preparar planes de emergencias.
- Implantar sistemas de información y comunicación de emergencias.
- Ejecutar simulacros de emergencias periódicamente.
- Realizar prácticas contra-incendios.
- Formar al personal empleado en los planes de emergencia.

Artículo 53. Control y auditorías de seguridad.

Para controlar y evaluar el cumplimiento de los requerimientos legales y procedimientos internos, se realizarán las auditorías necesarias con la frecuencia que se establezca.

Artículo 54. Embarazo y Lactancia.

Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de un adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada conforme a lo dispuesto en el Artículo 26 de la LPRL.

CAPÍTULO IX

Conciliación de la vida personal y profesional. Plan de igualdad**Artículo 55. Principios generales.**

Las Empresas del ámbito funcional del presente Convenio cuentan con diversas medidas y prácticas que facilitan la conciliación de la vida familiar, personal y profesional, a las que se suman las reguladas en el presente capítulo.

Artículo 56. Permisos retribuidos.

La persona empleada, previo aviso, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo que se indica:

a) Quince días naturales ininterrumpidos por matrimonio o constitución de pareja de hecho legalizada, no procediendo dicha licencia en el caso de posterior matrimonio de la pareja de hecho constituida.

El cómputo del disfrute de este permiso comenzará el día en que se produce el matrimonio o se constituye la pareja de hecho.

b) En los casos de nacimiento de hijo dos días naturales ininterrumpidos.

Cuando sea necesario recorrer una distancia dentro de un radio de entre 100 y 200 km desde el domicilio del trabajador, un día natural adicional; más de 200 km, dos días naturales adicionales.

En caso de nacimiento de hijo por cesárea u hospitalización de éste o de la madre por complicaciones graves en el parto, la duración del permiso será de cuatro días naturales, ampliables a cinco días naturales en caso de que el hecho se produzca en un radio de más de 200 km desde el domicilio de la persona empleada.

c) Un día natural (el de la ceremonia) en caso de matrimonio de padres e hijos de la persona empleada o su cónyuge en la fecha de la celebración de la ceremonia.

d) Tres días naturales en caso de hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, accidente o grave enfermedad diagnosticada por facultativo de cónyuge y parientes del primer grado de consanguinidad

o afinidad. Este permiso podrá ampliarse un día natural más cuando sea necesario recorrer una distancia dentro de un radio de más de 200 km desde el domicilio del trabajador.

Cuatro días naturales en caso de fallecimiento de cónyuge y parientes del primer grado de consanguinidad o afinidad. Este permiso podrá ampliarse en dos días naturales más cuando medie necesidad de desplazamiento, siguiéndose las reglas fijadas en el apartado b) en cuanto a las distancias y la ampliación de la licencia.

Dos días naturales en caso de hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, accidente o grave enfermedad diagnosticada por facultativo o fallecimiento de parientes del segundo grado de consanguinidad o afinidad. Este permiso podrá ampliarse hasta cuatro días naturales cuando medie necesidad de desplazamiento al efecto, siguiéndose en este último caso las reglas fijadas en el apartado b) en cuanto a las distancias y la ampliación de la licencia.

No generará un permiso retribuido al amparo de lo previsto en este apartado los supuestos de nacimiento de hijo, incluidos los producidos mediante cesárea, o cuando resulte precisa la hospitalización del hijo o de la madre por complicaciones graves en el parto.

En los casos en que exista hospitalización, entendida ésta como estancia en centro hospitalario con parte de ingreso durante 24 horas o más, la acreditación documental del ingreso hospitalario servirá para la justificación de la gravedad de la enfermedad.

Asimismo, y exclusivamente para los casos de hospitalización, se establece que, previa solicitud por parte de la persona empleada y por motivos justificados derivados de la situación del enfermo en el Hospital que impidan su atención, se podrá autorizar que el inicio del cómputo de esta licencia se haga en fecha posterior al ingreso, a partir del momento en el que sea posible la atención de la persona empleada a su familiar enfermo y sin que como consecuencia de este hecho se pierdan más días de trabajo que los que ocasionaría la aplicación de esta licencia desde la fecha del ingreso hospitalario.

Cuando no haya hospitalización, ni intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario, serán los Servicios Médicos de Empresa quienes valorarán la gravedad de la misma sirviendo con ello de base para determinar la procedencia de la licencia retribuida o no. Los casos de hospitalización domiciliaria se asimilarán a los generales de hospitalización cuando conste expresamente, en la justificación que se presente, la indicada modalidad de hospitalización.

e) Un día por traslado del domicilio habitual.

f) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo, así como cuando el personal empleado es parte procesal, jurado o testigo en el proceso judicial, siempre que haya mediado citación judicial y coincida con la jornada laboral.

Cuando conste en una norma legal un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar el personal empleado afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el personal empleado, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una compensación económica, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

g) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.

h) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

i) Exámenes: En el caso de que el personal empleado precise concurrir a examen para la obtención de título profesional, tendrá derecho, previa petición, a la licencia retribuida consiguiente por el tiempo de duración del examen coincidente con la jornada laboral y siempre que se den los siguientes requisitos:

- Se esté inscrito en Centro docente oficial.
- Se cursen con regularidad dichos estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- Se trate de exámenes finales o parciales eliminatorios de materias hasta un máximo de tres convocatorias.

j) Por el tiempo imprescindible para renovar el carnet de conducir cuando la persona empleada lo precise por desempeñar un puesto de comercial o conductor.

k) Como máximo un día de ausencia del trabajo por enfermedad, siendo obligatoria la autorización del personal médico de Empresa o el facultativo médico y el conocimiento previo del responsable.

En este supuesto, se abonará el 100% de los conceptos salariales establecidos en el apartado 5 del artículo 14 hasta un día, siempre que no fuera declarada la Incapacidad Temporal.

De superarse una jornada, los días siguientes, y para justificar las ausencias, se precisará, en cada caso, el parte de baja de la Seguridad Social.

l) Por el tiempo imprescindible para asistir a consulta médica del personal empleado, siempre que no exista la posibilidad de acudir fuera de la jornada laboral, quedando excluidos los casos de estética que no guarden relación con accidente o enfermedad, en ambos casos grave, o con malformación congénita. Deberá aportarse el correspondiente volante visado por el facultativo o personal debidamente acreditado, sea o no de la Seguridad Social, donde figure la hora de la cita en todo caso, así como el tiempo que se ha permanecido en el centro, si se superaran las cuatro horas.

m) Por el tiempo imprescindible para acompañar a consultorio médico al cónyuge, ascendientes o descendientes de primer grado siempre que no exista la posibilidad de acudir fuera de la jornada laboral, y dicho acompañamiento sea necesario para que el paciente pueda realizar la visita por concurrir las siguientes circunstancias:

- Que presenten una necesidad real de acompañamiento en base a razones de edad, accidente o enfermedad, que hagan que no pueda valerse por sí mismo y que no está en condiciones de acudir solo a la visita médica.
- Cuando exista convivencia del paciente en el domicilio de la persona empleada o situación similar que demuestre un alto grado de dependencia respecto a la persona empleada en su vida cotidiana y/o diaria, como pudiera ser el caso de padres de edad avanzada que permanezcan en sus domicilios o residencias geriátricas.

Se entenderá que existe necesidad de acompañamiento a los descendientes por razones de edad hasta los 18 años.

No se entenderá que concurren las circunstancias anteriores cuando la persona empleada precisase hacer un desplazamiento para acompañar al cónyuge o familiar, en los términos establecidos en el apartado b) de este artículo.

En cualquiera de los supuestos deberá acreditarse la necesidad de acompañamiento mediante certificación o documento oficial de facultativo que acredite que el estado o circunstancia del familiar impide que pueda acudir a la consulta sin acompañamiento por las razones indicadas. Asimismo, deberá aportarse el correspondiente volante visado por el facultativo o personal debidamente acreditado, sea o no de la Seguridad Social, donde figure la hora de la cita y el tiempo que se ha permanecido en el centro.

En todos los supuestos contemplados en este artículo, se reconocerá el derecho a licencia retribuida, tanto a los matrimonios convencionales, como a las parejas de hecho legalmente registradas en los registros públicos creados o que puedan crearse al efecto en cualquier ámbito geográfico o, en defecto de estos últimos, a las acreditadas mediante

escritura pública notarial otorgada conjuntamente, debiéndose demostrar de forma fehaciente ante la empresa los requisitos establecidos anteriormente para el disfrute de la licencia correspondiente.

Asimismo, en todos los supuestos de licencias contemplados en el presente artículo, el inicio del disfrute de la licencia debe de coincidir con el inicio del hecho causante, excepto lo previsto en la letra d) de este artículo respecto al supuesto de hospitalización.

Artículo 57. Justificación permisos retribuidos.

El personal empleado justificará documentalmente las causas que motivaron el permiso disfrutado en el plazo de 48 horas siguientes a la reincorporación a su puesto de trabajo, a través del sistema técnico existente.

Artículo 58. Permisos no retribuidos.

1. Permiso no retribuido en caso de adopción internacional.

Podrá solicitar este permiso la persona empleada con el requisito de un año de antigüedad en la empresa que justifique que se encuentra en un proceso de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado.

El personal empleado podrá solicitar el permiso con una antelación mínima de quince días y por una duración máxima de un mes, que deberá ser disfrutado de forma ininterrumpida.

2. Permiso no retribuido por hospitalización o enfermedad grave del cónyuge o pareja de hecho, descendientes o parientes hasta el primer grado de afinidad o consanguinidad.

El personal empleado que justifique la hospitalización o enfermedad grave del cónyuge o pareja de hecho, descendientes o parientes hasta el primer grado de afinidad o consanguinidad podrá solicitar un permiso de hasta ocho días naturales ininterrumpidos al año.

El personal empleado deberá solicitarlo con la mayor antelación posible.

3. Regulación común a estos permisos.

La concesión de estos permisos por parte del responsable estará supeditada a las necesidades del servicio.

Durante el permiso se mantendrá la cotización a la Seguridad Social por la base reguladora del mes anterior, así como la aportación al Plan de Pensiones del Promotor. Asimismo, no generará descuentos en aquellas percepciones de devengo superior al mes.

El tiempo que dure el permiso computará a efectos de antigüedad y no se tendrá en cuenta a efectos del devengo de vacaciones.

Será necesario haber agotado los días de Asuntos Propios de libre disposición.

Artículo 59. Permiso no retribuido por otros motivos.

En los casos justificados previamente, se podrá conceder hasta un año de permiso sin sueldo. Dicho permiso se disfrutará, supeditado a necesidades de servicio y/o de la actividad y de existir acuerdo previo al respecto entre la persona empleada y la Empresa.

Durante la ausencia por este permiso no se devengará retribución alguna, ni se cotizará a la Seguridad Social, causando la persona empleada baja en la misma a todos los efectos. Terminado el permiso la persona empleada se incorporará automáticamente a su puesto de trabajo u otro correspondiente a su nivel salarial que designe la Empresa.

Artículo 60. Excedencia forzosa.

La persona empleada que sea designada o elegida para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo, tendrá derecho a disfrutar de excedencia forzosa conservando el puesto y computándose la antigüedad, según lo establecido en el artículo

46.1 del Estatuto de los Trabajadores. En cuanto al reingreso al trabajo, éste deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público. De no solicitarse el reingreso en este plazo, causará baja definitiva en la empresa.

Artículo 61. *Excedencia voluntaria.*

Se reconoce el derecho a la excedencia voluntaria en los términos previstos en el artículo 46.2 del Estatuto de los Trabajadores, para las personas empleadas que cuenten con, al menos, un año de antigüedad en la empresa y por un plazo mínimo de cuatro meses y máximo de cinco años. El personal empleado en excedencia voluntaria que desee solicitar el reingreso en la Empresa, deberá hacerlo con una antelación de treinta días naturales al vencimiento de la misma. Si no se solicita el reingreso en este plazo, causará baja definitiva en la empresa.

Para volver a ejercitar este derecho será necesario que medie un periodo de cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

La persona empleada excedente voluntaria conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar nivel salarial al suyo que hubiera al momento de su petición de reingreso o se produjeran en la Empresa posteriormente.

Regulación común a estas excedencias.

Con independencia del tipo de excedencia, mientras el empleado se encuentre en este periodo, no podrá prestar servicios (bajo cualquier modalidad contractual laboral o mercantil) en Empresas o Grupos de Empresas concurrentes con la actividad de cualquiera de las Empresas incluidas en el ámbito del convenio.

Artículo 62. *Excedencia para la atención de hijos y familiares.*

1. Excedencia por cuidado de hijos.

Las personas empleadas podrán disfrutar de excedencia para atender el cuidado de hijos, según lo previsto en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, tanto cuando el hijo lo sea por naturaleza como por adopción, así como en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, por un periodo no superior a tres años, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

2. Excedencia por cuidado de familiares.

Asimismo, de conformidad con lo establecido en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, las personas empleadas también tendrán derecho a un periodo de excedencia 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, por un periodo no superior a dos años.

3. Regulación común excedencia por cuidado de hijos y de familiares.

El periodo de excedencia podrá disfrutarse de forma fraccionada siempre que se cumplan los requisitos establecidos para su concesión.

No obstante erigirse como un derecho individual de las personas empleadas, si dos o más personas empleadas de la misma compañía generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de su funcionamiento.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que la persona empleada permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad y la persona empleada en excedencia tendrá derecho

a la asistencia a cursos de formación profesional, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante los primeros dieciocho meses, la persona empleada en excedencia tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Con posterioridad, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo o similar grupo profesional.

Artículo 63. *Traslado por razones de conciliación laboral y familiar.*

Como medida favorecedora de la conciliación de la vida laboral y familiar, tendrán prioridad para el traslado a vacantes acordes con su perfil profesional, el personal empleado que solicite su traslado con la finalidad de conseguir una reunificación familiar con su cónyuge o pareja de hecho, o para la atención de familiares que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad estén a su cargo y no puedan valerse por sí mismos, por consanguinidad o afinidad en primer grado.

Artículo 64. *Protección de las situaciones derivadas de la maternidad y paternidad.*

Como consecuencia de la situación de embarazo, maternidad o paternidad, el personal empleado podrá disfrutar de los siguientes derechos que serán ejercidos conforme a lo establecido en la correspondiente regulación legal que en cada caso se especifica:

- Suspensión de la relación laboral por maternidad, adopción y acogimiento, regulada en el artículo 48.4 y 5 del Estatuto de los Trabajadores, así como cualquier otra situación de idéntica naturaleza que se regule legalmente en el futuro.
- Suspensión de la relación laboral por paternidad, adopción y acogimiento, en los términos recogidos en el artículo 48.7 del Estatuto de los Trabajadores así como cualquier otra situación de idéntica naturaleza que se regule legalmente en el futuro.
- Suspensión por riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses, artículo 48.8 del Estatuto de los Trabajadores y artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 65. *Permiso por lactancia.*

El personal empleado, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Las personas empleadas, por su voluntad, podrán sustituir este derecho por una reducción de jornada en media hora con la misma finalidad.

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

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

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

Artículo 66. *Reducción de jornada.*

Este derecho se ejercerá en los términos previstos en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores, que establece lo siguiente:

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

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

La persona progenitora, adoptante, guardadora con fines de adopción o acogedora permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual del personal empleado, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas de la misma Empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la misma.

Artículo 67. Protección integral contra la violencia en el entorno familiar.

Se entiende por víctima de la violencia ejercida en el entorno familiar la realizada sobre, en este caso, una persona empleada de la Empresa, así como sobre los hijos que convivan con ella, siempre que el agresor sea una persona con quien la persona empleada mantenga en el momento en que se solicitara la protección una relación de parentesco o afectividad (cónyuge, ex-cónyuge, pareja de hecho, ex-pareja de hecho o familiar de cualquier grado).

Las medidas que en estas circunstancias la Empresa pone a disposición de las personas empleadas son:

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

b) En caso de verse obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios para hacer efectiva su protección, evitar la posibilidad de encontrarse con su agresor o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional que la Empresa tenga vacante en cualquier otro de sus Centros de Trabajo. En tal supuesto la Empresa comunicará a la persona afectada por la violencia en el entorno familiar las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. A efectos de la aplicación del presente artículo la condición de víctima deberá estar acreditada, bien por los servicios sociales de atención o servicios de salud, bien judicialmente, y ser conocida de forma fehaciente por la Empresa.

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

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

d) A que no computen como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo primero del artículo 52.d) del Estatuto de los Trabajadores, las ausencias motivadas por la situación

física o psicológica derivada de violencia del entorno familiar, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

Será nulo el despido del personal empleado víctima de violencia en el entorno familiar por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en este Convenio.

e) A que la Empresa le facilite orientación para el acceso a apoyo psicológico, médico, jurídico y/o económico que cubra tanto al empleado, como a los descendientes que convivan con él, garantizando la confidencialidad más estricta.

Para acceder a las medidas anteriores, la persona deberá presentar la correspondiente orden de alejamiento o cualquier otro medio de prueba que le permita acreditar la circunstancia de ser víctima de violencia de género.

Artículo 68. *Teletrabajo.*

Las partes firmantes del presente Convenio apuestan por la conciliación como parte de la cultura de la Empresa. Por ello, consideran positivo seguir promoviendo el acceso al teletrabajo en el ámbito del presente Convenio en los términos y condiciones actuales.

En el ámbito de la Comisión Técnica de Tiempo de Trabajo la Empresa presentará el procedimiento que recoja los requisitos de acceso, características, condiciones, frecuencia y duración, entre otros. La Representación de los Trabajadores podrá realizar las consideraciones oportunas, las cuales serán valoradas por la Empresa. Las partes integrantes de la Comisión Técnica de Tiempo de Trabajo definirán cuál es el mejor mecanismo de comunicación e información a la plantilla.

De la misma manera, será en la Comisión Técnica de Tiempo de Trabajo donde la Empresa informará sobre el desarrollo y seguimiento de las campañas de acceso al Teletrabajo y donde la Representación de los Trabajadores podrá presentar las disconformidades que pudieran existir en esta materia.

Artículo 69. *Plan de igualdad.*

Las Empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio, en aplicación de lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIMH), tienen implantados Planes de Igualdad y Conjuntos de Medidas en materia de Igualdad.

Conscientes de que la negociación colectiva no sólo es el instrumento idóneo para regular las condiciones de trabajo sino que también incide en las condiciones de vida de las personas, ya que el tiempo de trabajo constituye el eje vertebrador no sólo de la vida laboral sino, más ampliamente, de la vida social, se considera necesario impulsar y seguir avanzando en el principio de igualdad efectiva de oportunidades, y seguir trabajando en unas condiciones que favorezcan la conciliación de la vida laboral, y personal, en el ámbito del presente Convenio, a través de un Plan de Igualdad.

El Plan de Igualdad se entiende como un conjunto ordenado de medidas que ayudará a la organización en la consecución de sus objetivos en materia de Igualdad, conforme a los principios generales expuestos.

A efectos de lo anterior el principal objetivo de la Comisión Técnica de Igualdad, regulada en artículo 77, será impulsar un Plan de Igualdad cuyo ámbito de aplicación se corresponda con el del presente Convenio que sustituya a los diferentes Planes de Igualdad o Conjuntos de Medidas que actualmente existen en el ámbito del presente Convenio.

CAPÍTULO X

Régimen disciplinario

Artículo 70. *Régimen de faltas y sanciones.*

El personal empleado podrá ser sancionado por la Empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en los artículos siguientes.

Artículo 71. *Graduación de las faltas.*

Toda falta cometida por una persona empleada se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave.

A) Faltas leves.

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. Hasta tres faltas no justificadas de puntualidad, en un período de treinta días naturales, siempre que de estos retrasos no se deriven graves perjuicios para la Empresa, en cuyo caso se calificará como falta grave.

2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3. El abandono del puesto de trabajo sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa, al personal empleado o accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

4. La desatención o falta de corrección de carácter leve en la imagen y/o en el trato con los clientes.

5. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.

6. Las discusiones con los compañeros dentro de las dependencias de la Empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio o fueran frecuentes, podrán ser consideradas como falta grave o muy grave.

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

8. El incumplimiento o falta de diligencia leve de las normas de Salud, Seguridad y Medio Ambiente en el trabajo.

9. El uso inadecuado o para fines distintos de los autorizados de los sistemas o herramientas informáticas, incluido Internet, dispositivos móviles, que infrinja con carácter leve la normativa interna vigente en cada momento para esta materia en la Empresa.

10. El incumplimiento leve del Código de Ética y Conducta.

11. La primera inasistencia a las acciones de formación vinculadas al desarrollo del puesto de trabajo y programadas por la Empresa a los que la persona empleada hubiera sido convocada, sin que mediara la debida justificación y sin que la persona comunicara con la debida antelación la imposibilidad de acceder a la acción correspondiente.

12. Cualquier otra infracción de naturaleza semejante a las anteriores.

B) Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en un periodo de treinta días naturales.

2. Faltar al trabajo sin causa justificada dos días durante un periodo de treinta días naturales.

3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social y la Hacienda Pública. La falta maliciosa en la comunicación de esta información se considera como falta muy grave.

4. La desobediencia, indisciplina o falta de diligencia en el trabajo de carácter grave.

5. Simular la presencia o suplantar la identidad por cualquier medio de otra persona empleada.
6. Fumar en el centro de trabajo salvo que, existiendo un lugar habilitado para ello se hiciera en el mismo, y siempre que no se incumpla además la normativa de seguridad del centro.
7. La desatención o falta de corrección grave en la imagen y/o en el trato con los clientes.
8. La imprudencia en acto de trabajo; si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.
9. Realizar trabajos particulares durante la jornada.
10. La embriaguez y/o toxicomanía durante la prestación de servicios.
11. La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, entendiéndose que existe cuando, con anterioridad al momento de la comisión del hecho a enjuiciar, la persona empleada hubiera tenido dos o más sanciones por faltas leves en los tres meses anteriores..
12. El incumplimiento o falta de diligencia grave de las normas de Salud, Seguridad y Medio Ambiente en el trabajo.
13. El uso inadecuado o para fines distintos de los autorizados de los sistemas o herramientas informáticas, incluido Internet y dispositivos móviles, que infrinja con carácter grave la normativa interna vigente en cada momento para esta materia en la Empresa.
14. La pérdida o deterioro de los útiles y herramientas de trabajo por uso inadecuado o negligente de los mismos.
15. El incumplimiento grave del Código de Ética y Conducta.
16. La segunda inasistencia a las acciones de formación vinculadas al desarrollo del puesto de trabajo y programados por la Empresa a los que la persona empleada hubiera sido convocada, sin que medie la debida justificación y sin que la persona comunicara con la debida antelación la imposibilidad de acceder a la acción correspondiente.
17. Cualquier otra infracción de naturaleza semejante a las anteriores.

C) Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses o veinte en un periodo de un año.
2. Faltar al trabajo sin causa justificada tres o más días en un periodo de treinta días naturales.
3. La simulación de enfermedad o accidente.
4. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como el hurto o robo, a la Empresa, a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante la prestación de servicios en cualquier otro lugar.
5. Efectuar simulaciones de gastos u operaciones no ajustadas a la realidad con intención de obtener un lucro económico.
6. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en dispositivos, instalaciones, enseres, documentos y demás elementos propiedad de la Empresa.
7. El uso inadecuado o para fines distintos de los autorizados al trabajo de los sistemas o herramientas informáticas, incluido Internet y dispositivos móviles, que infrinja con carácter muy grave la normativa interna vigente en cada momento para esta materia en la Empresa.
8. La desobediencia, indisciplina o falta de diligencia en el trabajo de carácter muy grave.
9. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la Empresa, o por cualquier otra clase de delitos que puedan implicar para ésta desconfianza respecto al desempeño del puesto de trabajo de la persona empleada.

10. La desatención o falta de corrección muy grave en la imagen y/o en el trato con los clientes.
11. La embriaguez habitual y/o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
12. Violar el deber de secreto y de confidencialidad así como el uso indebido, y/o transmisión a terceros no autorizada de información confidencial o propia de la Empresa.
13. Las ofensas verbales o físicas a los representantes de la Empresa, a las personas que trabajen en ésta, o a los familiares que conviven con ellos.
14. Fumar en el centro de trabajo incumpliendo la normativa de seguridad del mismo.
15. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
16. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo.
17. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, entendiéndose que existe cuando, con anterioridad al momento de la comisión del hecho a enjuiciar, la persona empleada hubiera tenido dos sanciones por faltas graves en los 6 meses anteriores.
18. El abuso de autoridad por parte del responsable.
19. La conducta de acoso de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de la organización y dirección de la Empresa, no querida por quien la recibe, creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante, que atente gravemente el respeto a la intimidad y dignidad de la persona empleada que la recibe.
20. El acoso moral, entendiéndose por éste la conducta de violencia psicológica que se ejerce de forma sistemática y recurrente durante un tiempo prolongado sobre una persona en el lugar de trabajo, con la finalidad de atentar a su dignidad creando, de manera efectiva, un entorno intimidante, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la persona empleada que lo sufre. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.
21. El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual a las personas que trabajan en la empresa.
22. El incumplimiento o falta de diligencia muy grave de las normas de Salud, Seguridad y Medio Ambiente en el trabajo y las medidas acordadas por el personal de mando en cualquier caso de emergencia.
23. El incumplimiento muy grave del Código de Ética y Conducta.
24. Incurrir en cualquiera de las causas legales de despido, de acuerdo con lo dispuesto al efecto por la legislación laboral vigente.

Artículo 72. Régimen de sanciones.

Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos establecidos en el presente Convenio.

1. La sanción de las faltas leves y graves requerirá comunicación escrita motivada a la persona empleada y la de las faltas muy graves exigirá tramitación de expediente o procedimiento sumario en que sea oída la persona empleada afectada, de conformidad con el procedimiento que se indica a continuación:

- La Empresa notificará por escrito a la persona empleada afectada los hechos en que pudiera haber incurrido con expresión de los posibles preceptos infringidos.
- En dicho escrito se hará constar el tiempo de que dispone la persona empleada a efectos de formular el correspondiente escrito de alegaciones o pliego de descargos en su defensa, que no podrá ser inferior a tres días laborables.
- Una vez transcurrido el plazo concedido para formular alegaciones la Empresa, valorando éstas de haber sido realizadas, notificará por escrito a la persona empleada la resolución del expediente haciendo constar, en su caso, la calificación definitiva de la falta cometida como leve, grave o muy grave, el apartado concreto del artículo 78 en que queda tipificada, así como la sanción impuesta y su fecha de efectos.

De no constatarse la existencia de conducta sancionable se notificará igualmente por escrito a la persona empleada el archivo del expediente.

– La persona empleada será informada por la Empresa de que podrá ser asistida por la representación de los trabajadores durante todo el proceso, si así lo requiere. De todo lo actuado la Empresa dará cuenta a los representantes de los trabajadores el mismo día que al propio afectado, así como a los Delegados Sindicales del artículo 10 LOLS del sindicato al que estuviera afiliado la persona empleada cuando el dato de afiliación sea conocido por la Empresa. Solo en el caso que la persona afectada requiriese la asistencia de la representación de los trabajadores, estos últimos podrán presentar informe sobre los hechos expuestos en el mismo plazo del que disponga la persona empleada, que no podrá ser inferior a tres días laborables.

En cualquier caso, la Empresa dará cuenta a los Representantes de los Trabajadores por escrito, el mismo día que al propio afectado, de la sanción que imponga.

– En el supuesto de imputarse a los miembros del Comité de Empresa, Delegados de Personal, o Delegados Sindicales en su caso, presunta falta de carácter grave o muy grave que pudiera ser constitutiva de sanción, de acuerdo a lo establecido en el artículo 68.a) del Estatuto de los Trabajadores, se procederá a la apertura de un expediente laboral contradictorio para cuya tramitación se estará a lo previsto en los apartados anteriores, y en el que se dará trámite de audiencia con la entrega del pliego de cargos para que, en el plazo de tres días laborables puedan presentar informe sobre los hechos expuestos en el pliego de cargos, además de a la persona interesada, a los restantes integrantes de la representación a la que perteneciera, así como, de tratarse de representante sindical afiliado a un sindicato, a los Delegados Sindicales de las Secciones Sindicales si los hubiera, siempre que el dato de afiliación sea conocido por la Empresa.

2. Graduación de faltas.

A efectos de la graduación de las faltas, se tendrán en cuenta los siguientes factores:

- El nivel profesional de la persona empleada.
- La intencionalidad, referida a imprudencia o dolo.
- La norma o medida incumplida.
- La existencia de reiteración.
- El nivel de riesgo en el que se ha incurrido.
- Si se ha causado perjuicio económico o de imagen a la empresa o al medio ambiente.
- Si ha habido accidente laboral y/o daños personales y su gravedad.
- Otras circunstancias análogas a las anteriores.

3. Sanciones máximas.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a los criterios establecidos en el apartado anterior, serán las siguientes:

- a) Por faltas leves: amonestación por escrito o suspensión de empleo y sueldo de un día.
- b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de dos a doce días.
- c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de trece días a cuatro meses o el despido.

4. Prescripción.

La facultad de la Empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO XI

Acción sindicalArtículo 73. *Interlocución.*

Con objeto de impulsar un sistema de relaciones laborales más ágil e integrado que ayude a mejorar los niveles de comunicación y coordinación haciendo más eficientes los canales de participación en cuestiones de interés laboral y la resolución de posibles conflictos laborales a través del diálogo y de la negociación colectiva, se reconoce a las Secciones Sindicales Interempresas que se constituyan en el ámbito de este Convenio como interlocutores principales respecto a las relaciones laborales en la empresa, sin perjuicio de las competencias que la Ley confiere a otros órganos de representación.

Dicho lo anterior, la acción sindical se articulará a través de:

- Representación sindical.
- Representación unitaria.
- Comité sindical interempresas y comisiones técnicas.

Artículo 74. *Representación sindical.*

La acción sindical se gestionará por los Sindicatos legalmente constituidos pudiendo estos constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo previsto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Además, los Sindicatos que cumplan las condiciones establecidas en este capítulo para la constitución de Sección Sindical Interempresas, una vez éstas constituidas, asumen la representación general de los trabajadores bajo el ámbito de este Convenio de Grupo Parcial, ostentando las funciones de intermediación entre las empresas y los trabajadores, con objeto de alcanzar soluciones, resolver discrepancias, información y negociación y suscribir pactos globales conforme a la normativa vigente. En consecuencia, los acuerdos de carácter general que se adopten entre la Dirección y la mayoría de la representatividad que ostenten las referidas representaciones sindicales, vincularán a la totalidad de los trabajadores del Grupo bajo el ámbito de este Convenio.

1. Secciones Sindicales y Delegados Sindicales.

a) Secciones Sindicales.

El personal empleado afiliado a un sindicato podrá, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo, constituir secciones sindicales, de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y en los Estatutos del Sindicato.

Las Secciones Sindicales y sus Delegados regularán su acción sindical conforme a lo previsto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás normativa vigente.

b) Delegado Sindical.

En los centros de trabajo de más de 250 personas empleadas las Secciones Sindicales con presencia en los Comités de Empresa podrán nombrar Delegados Sindicales según lo previsto en el artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

2. Sección Sindical Interempresas.

Los Sindicatos que cuenten con la representatividad prevista en el artículo 7.2 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, es decir, con al menos el 10% de los miembros de Comités de Empresa o Delegados de Personal en las empresas y centros bajo el ámbito de este Convenio, podrán constituir Secciones Sindicales Interempresas de conformidad con lo previsto en sus Estatutos y en este Convenio.

La constitución de secciones sindicales interempresas no generará un número adicional de Delegados Sindicales en el ámbito de este Convenio salvo lo que se indique a continuación en el artículo 75.

Estas secciones sindicales estarán representadas por un representante sindical interempresas que actuará como portavoz y coordinador del Sindicato e interlocutor principal en el ámbito del Convenio. Dicho Representante será un empleado de una de las empresas y centros bajo el ámbito de este Convenio de Grupo Parcial y será nombrado por el Sindicato de entre sus Delegados Sindicales o miembros de Comité de Empresa o Delegados de Personal.

Los sindicatos que no alcancen la representación anterior se regularán, exclusivamente, por lo previsto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa vigente tal y como se establece en el apartado 1.a) anterior.

Artículo 75. *Comité Sindical Interempresas.*

Se acuerda la constitución de un Comité Sindical Interempresas (en adelante Comité) para todas las empresas y centros incluidos en el ámbito del presente Convenio.

Dicho Comité estará formado por 8 miembros de entre los Sindicatos que hayan constituido Sección Sindical Interempresas en función de su representatividad en los órganos unitarios del conjunto de empresas y centros bajo el ámbito de este Convenio.

Para ser miembro del Comité se habrá de ostentar la condición de Delegado Sindical. En el supuesto de que en el ámbito de este Convenio no se alcanzase el número de 8 Delegados Sindicales, y a los únicos efectos de participación en este Comité, los Sindicatos en proporción a su representatividad podrán nombrar Delegados Sindicales adicionales hasta alcanzar dicha cifra, de entre los representantes unitarios. En todo caso deberán formar parte del Comité los Representantes Sindicales Interempresas, que serán computados entre los 8 miembros de aquél.

El Comité podrá elaborar su propio Reglamento de funcionamiento interno y elegir de entre sus miembros la Presidencia y la Secretaría.

El Comité se reunirá en sesión ordinaria de seguimiento con la representación de la Empresa cuatro veces al año, con frecuencia trimestral, o en sesión extraordinaria cuando ambas representaciones de común acuerdo lo estimen oportuno. En todo caso, será necesario establecer un orden del día previo que será remitido con una antelación mínima de quince días a la celebración de la reunión del Comité.

Con carácter previo a las sesiones ordinarias y/o extraordinarias del Comité Sindical Interempresas, se podrán celebrar sesiones de seguimiento formadas por dos miembros por cada Sección Sindical firmante del Convenio Colectivo, que actuarán en función de su representatividad en los órganos unitarios del conjunto de empresas y centros bajo el ámbito de este Convenio, y en igual número de miembros en representación de la empresa. Las conclusiones que se adopten en el seno de estas sesiones serán objeto de debate y ratificación, en su caso, en las sesiones ordinarias del Comité Interempresas.

Artículo 76. *Competencias del Comité Sindical Interempresas.*

1. De información.

A efectos de tener un conocimiento general a nivel de Grupo y facilitar la labor informativa a la Representación de los Trabajadores, al Comité Sindical Interempresas se le facilitará la información regulada en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, si bien a nivel del ámbito del presente Convenio y de forma desglosada para que la derive a la Representación de los Trabajadores que corresponda (principalmente Comités de Empresa, Delegados de Personal y Delegados Sindicales), considerando expresamente las partes que con ello se da cumplimiento a lo regulado en el indicado artículo.

A estos efectos, el Comité Sindical Interempresas asumirá formalmente como una de sus obligaciones el dar traslado de la referida información en los términos indicados en el párrafo anterior.

2. De vigilancia.

Tendrá todas las competencias reguladas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, destacando el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de la empresa en vigor.

3. De negociación.

A la negociación colectiva y el diálogo social en aquellas materias que afecten al ámbito del presente Convenio o asuntos laborales de carácter general.

A estos efectos, no se consideran asuntos laborales de carácter general aquéllos en los que su problemática y resolución se circunscriba a una única sociedad y vengan dados por la particularidad de dichos asuntos.

El Comité Sindical Interempresas, junto con la representación de la Empresa y previo el correspondiente acuerdo al respecto, podrá constituirse en Comisión Negociadora del vigente Convenio al objeto de introducir en su texto las modificaciones, supresiones y novedades que se acuerden.

4. De información y consulta.

En los supuestos previstos en el artículo 64.5 del Estatuto de los Trabajadores que afecten a asuntos de carácter general, en los términos previstos en el apartado anterior.

5. De coordinación.

Coordinar el funcionamiento de la parte social de las Comisiones Técnicas, así como coordinarse con los Comités de Empresa y Delegados de Personal, respecto de las competencias propias del Comité Sindical Interempresas.

Artículo 77. *Comisiones Técnicas.*

Por acuerdo entre la Empresa y las Secciones Sindicales se constituyen las siguientes Comisiones Técnicas:

- Igualdad.
- Tiempo de trabajo.
- Formación.
- Clasificación Profesional y Organización.

Estas Comisiones estarán integradas por un representante de cada uno de los Sindicatos que hayan constituido Sección Sindical Interempresas y en igual número en representación de la Empresa. La adopción de las decisiones en el seno de las Comisiones se realizará por la mayoría de cada una de las representaciones. Para la configuración de mayorías en la parte social la representatividad de cada Sindicato vendrá ponderada por el número de representantes unitarios que ostenten en el ámbito de este Convenio.

Las Comisiones se reunirán con carácter ordinario con la periodicidad que en cada una de ellas se establezca en el momento de su constitución y con carácter extraordinario cuando ambas representaciones de común acuerdo lo estimen oportuno. En todo caso, será necesario establecer un orden del día previo que será remitido con una antelación mínima de una semana a la celebración de la sesión.

Junto a las Comisiones referidas, se podrán crear Comisiones de carácter temporal, cuya duración será la que acuerden ambas partes.

Artículo 78. *Comisión Paritaria.*

La Comisión estará integrada por el Comité Sindical Interempresas conjuntamente con la representación de la empresa, como órgano colegiado, y estará capacitada para ejercer acciones en el ámbito de sus competencias por decisión mayoritaria de sus miembros.

Las competencias de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

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

La Comisión Paritaria, coincidiendo con las reuniones del Comité Sindical Interempresas, resolverá las cuestiones que se hayan planteado.

Las funciones de la Comisión Paritaria serán previas a la intervención de la Jurisdicción Social, aunque no obstruirán el libre ejercicio por las partes, con posterioridad, de las acciones previstas en la Ley en la forma y con el alcance regulado por ella. Para ello, las partes harán constar su argumentación en el acta de la reunión y a continuación se reflejará la inexistencia de avenencia.

En caso de que la Comisión Paritaria no logre acuerdos para la solución de los conflictos a ella sometidos en virtud de lo previsto en los apartados anteriores, las partes someterán la discrepancia a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores en la modalidad de mediación.

En el supuesto previsto en el artículo 85.3.c) del Estatuto de los Trabajadores y en caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, las partes deberán someter la discrepancia de conformidad con los procedimientos de mediación establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 79. *Representación Unitaria: Comités de Empresa y Delegados de Personal.*

Los Comités de Empresa o Delegados de Personal, sin perjuicio de lo establecido para el Comité Sindical Interempresas, en desarrollo de las competencias que les confiere el Estatuto de los Trabajadores, tendrán las siguientes atribuciones:

- Interlocución con el representante de la Empresa en asuntos que no sean de carácter general, entendiéndose por estos aquéllos en los que su problemática y resolución se circunscriba a una única sociedad y vengan dados por la particularidad de dichos asuntos.
- Asimismo, dada la complejidad del ámbito del Convenio Colectivo, a efectos de optimizar la gestión, podrá recibir a través del Comité Sindical Interempresas la información a que se refiere el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.
- En cuanto al número de Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa, se estará a lo dispuesto en los artículos 62 y 66 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 80. *Crédito horario.*

Para el ejercicio de la acción sindical la Representación de los Trabajadores prevista en este Convenio Colectivo dispondrá del número de horas de crédito horario mensual que la Ley determina.

No obstante lo anterior, el Representante Sindical Interempresas regulado en el apartado 2 del artículo 74 de este capítulo, disfrutará de un número de horas total de crédito horario determinado por la plantilla existente en el ámbito del Convenio Colectivo, de conformidad con la escala prevista en el artículo 68 e) del Estatuto de los Trabajadores.

No se computarán en el crédito horario antes indicado las horas destinadas a reuniones convocadas por la Empresa.

En todo caso, en el supuesto de ostentar al mismo tiempo la condición de representante unitario de los trabajadores y representante sindical, el crédito horario por ambas representaciones no será acumulable.

La utilización del crédito horario ha de ser comunicada a la Empresa con una antelación mínima de 48 horas.

Acumulación crédito horario.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 68 e) del Estatuto de los Trabajadores, se pacta la acumulación del crédito de horas retribuidas en los siguientes términos:

– Será posible acumular con carácter anual el crédito horario de los miembros de los Comités de Empresa, Delegados de Personal y Delegados Sindicales de aquellos sindicatos que hayan formado Sección Sindical Interempresas en el ámbito del Convenio, formando una bolsa de horas.

– La bolsa de horas será gestionada por la Sección Sindical Interempresas, previa cesión firmada por los titulares individuales de tales derechos. La Sección Sindical Interempresas notificará trimestralmente a la Empresa la utilización de estas horas por parte de los miembros de los Comités de Empresa, Delegados de Personal y Delegados Sindicales.

– Únicamente se permitirá que, en su caso, quede relevado a jornada completa el Representante Sindical Interempresas, sin perjuicio de su remuneración y por periodos anuales.

Artículo 81. *Medios de la representación sindical y unitaria.*

1. Locales y salas de reuniones.

Las secciones sindicales interempresas en el ámbito del Convenio colectivo dispondrán de un local situado en Madrid.

Asimismo, se facilitará un local a aquellas Secciones Sindicales que pudieran constituirse siempre que tuvieran derecho a ello conforme a lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y no existiera un local ya asignado al Sindicato de que se trate por haber éste constituido una Sección Sindical Interempresas.

Por otro lado, la Representación Unitaria y la Representación Sindical podrán hacer uso de las salas de reuniones de las oficinas, en los mismos términos que el resto de profesionales de la Empresa. En el supuesto de que surgiera una necesidad no planificada que no pudiera gestionarse por el cauce habitual, las referidas Representaciones (unitaria y Sindical) tendrán preferencia en la utilización de una sala de reuniones, que podrá ser conjunta en el caso del órgano unitario.

2. Condiciones de viajes.

Los desplazamientos de los representantes de los trabajadores, representación sindical o unitaria, con presencia en el ámbito del convenio, que sean necesarios con motivo de la asistencia a las reuniones que se celebren conjuntamente con la Empresa se regirán por el Procedimiento de Viajes de la Compañía.

Los representantes de los trabajadores residentes en la localidad donde se celebren las citadas reuniones, percibirán los gastos derivados de locomoción si las reuniones tuvieran lugar en una ubicación distinta a la habitual.

Artículo 82. *Regulación del uso de herramientas informáticas y medios técnicos.*

De forma complementaria a lo previsto en los procedimientos internos de la Empresa relativos a las funciones y obligaciones del personal en materia de seguridad informática, la representación de los trabajadores tendrá las siguientes facilidades para el uso de las tecnologías de la información y comunicación en el ejercicio de su función:

1. Intranet y portal sindical.

La comunicación con los trabajadores según el ámbito de representación correspondiente y teniendo en cuenta lo previsto al efecto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, se realizará a través de la publicación y difusión de contenidos en la intranet

mediante el espacio habilitado al efecto, como una evolución de los sistemas convencionales de comunicación que se venían utilizando.

Asimismo, se habilitará un sistema de contacto que permita a los trabajadores comunicarse con la representación de los trabajadores.

En los casos de información consecuencia de la acción sindical en la empresa, y con objeto de dar una mayor visibilidad, se dará acceso al carrusel situado en el apartado «Portal del Empleado», que se mantendrá hasta que sea arrastrado por la propia actividad, con límite máximo de un mes.

La información se visualizará en el carrusel en un plazo máximo de 24 horas, no computándose periodos de fin de semana o festivos. Transcurrido este periodo sin que se produzca la visualización, se facilitará la comunicación a través de correo electrónico.

2. Correo electrónico.

Se facilitará el uso racional y adecuado del correo electrónico en los procesos de negociación colectiva para aquella representación sindical o unitaria que forme parte de la misma y en los procesos de elecciones sindicales para dirigirse al colectivo específico que resulte afectado. En concreto, en los procesos electorales el Presidente de la Mesa podrá remitir un correo electrónico comunicando el inicio del proceso electoral y los sindicatos podrán utilizar el correo electrónico durante el periodo de propaganda electoral para la presentación del programa electoral, en ambos casos, respecto al colectivo que resulte afectado.

Además de en los supuestos recogidos en el párrafo anterior, la empresa podrá autorizar la utilización del correo electrónico cuando concurren circunstancias especiales que lo justifiquen.

En los correos electrónicos que se remitan siempre se completará por la representación de los trabajadores la parte del «Asunto» y en el cuerpo del correo electrónico se insertará un enlace que redirija al contenido de la información de que se trate.

No se controlará por parte de la empresa el acceso de los trabajadores a la información facilitada por la representación de los trabajadores aquí regulada.

Como viene siendo la práctica habitual, la información cuya publicación en la intranet se pretenda, habrá de ser conocida con carácter previo por la representación de la empresa, la cual reportará su conocimiento mediante correo electrónico, momento a partir del cual, la unidad de RRHH gestionará la publicación del contenido de que se trate y, en su caso, autorizará el envío de correos electrónicos masivos. Igualmente, las comunicaciones de este carácter que publique la empresa se trasladarán al órgano de representación correspondiente.

A los efectos de las previsiones contenidas en este apartado, tanto la representación unitaria como la representación sindical habrán de designar un responsable de su espacio sindical.

3. Internet.

Los miembros de la representación unitaria y sindical en el ámbito del Convenio podrán hacer uso de los ordenadores puestos a disposición por la empresa con fines profesionales para el ejercicio de su actividad representativa, siguiendo la normativa interna y las restricciones establecidas por la empresa para el acceso y la utilización de internet.

Asimismo, la empresa posibilitará la creación de entornos de colaboración para su utilización por parte de las referidas representaciones.

En todo lo no regulado expresamente en este apartado se estará a lo dispuesto en los procedimientos internos de la empresa que sean aplicables. Para cualquier uso excepcional de estos medios fuera del antes establecido, deberá solicitarse la conformidad de la dirección de la empresa.

Artículo 83. Garantías de la representación de los trabajadores.

Los representantes unitarios y los delegados sindicales contarán con las garantías previstas en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 84. Deber de sigilo.

La representación de los trabajadores observará sigilo profesional en los términos previstos en el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical y, en especial, en todas aquellas materias sobre las que la Empresa señale expresamente el carácter reservado.

Artículo 85. Asamblea interempresas.

Los trabajadores en el ámbito del Convenio Colectivo tendrán el derecho de reunirse en Asamblea, la cual podrá ser convocada por el Comité Sindical Interempresas o por un número de trabajadores no inferior al 33% de la plantilla.

La asamblea será presidida, en todos los casos, por el Comité Sindical Interempresas, quien será responsable a su vez del normal desarrollo de la misma y en las dependencias donde ésta se celebre.

Los representantes de los trabajadores comunicarán a la empresa la celebración de asambleas con diez días laborales de antelación, como mínimo, o cinco días laborales en caso de urgente necesidad.

En todo caso, la celebración de la Asamblea Interempresas se tendrá en cuenta a efectos del límite previsto en el artículo 77.2.b) del Estatuto de los Trabajadores en cuanto al periodo que debe existir entre asambleas.

En lo no previsto en este apartado se estará a lo dispuesto en los artículos 77 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 86. Elecciones sindicales.

Las partes convienen la constitución de una Comisión Electoral, en las mismas condiciones previstas para las Comisiones Técnicas reguladas en el artículo 77, con el objetivo de analizar, y en su caso implementar, la realización simultánea de las elecciones sindicales en las empresas incluidas en el artículo 2 del presente Convenio, todo ello, sin perjuicio de las facultades que la legislación otorga a otros posibles promotores distintos de las organizaciones sindicales firmantes del presente Convenio Colectivo.

En caso de que se alcanzara el objetivo de realizar los procesos electorales de manera simultánea, la Comisión Electoral, sin menoscabo de las competencias legales que la Ley confiere a las mesas electorales, y a efectos de una mejor organización, establecerá el calendario electoral y regulará los demás aspectos relacionados con las referidas elecciones.

Dicha Comisión Electoral, se constituirá en el plazo de seis meses desde la firma del Convenio Colectivo con objeto de presentar sus conclusiones y, en su caso, propuesta de elecciones sindicales simultáneas al Comité Sindical Interempresas.

CAPÍTULO XII**Apoyo social****Artículo 87. Medallas.**

Cada una de las empresas afectadas por el presente Convenio concederá a su personal empleado medallas de oro, plata y bronce, al objeto de premiar los años de permanencia en el Grupo CEPESA.

A la persona empleada que pase a la situación de pasivo, le corresponderá también medalla de la compañía, siempre que el cambio a dicha situación y la fecha del cumplimiento que genera tal derecho coincidan dentro del año natural.

Las medallas se concederán con arreglo a la siguiente escala:

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

Artículo 88. *Plan de pensiones del Sistema de Empleo.*

Cada una de las Empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio tiene constituido un Plan de Pensiones para el personal empleado afectado por el mismo, con las condiciones especificadas en su Reglamento, de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, en la modalidad de Sistema de Empleo.

En el plazo de los tres meses siguientes a la firma del presente Convenio, se constituirá una Comisión de Trabajo compuesta por un representante del Comité Sindical Interempresas y un representante de la empresa para que, lo antes posible, los planes de pensiones de cada una de las empresas se equiparen, disponiendo de los mismos niveles de cobertura, procediéndose a introducir las modificaciones correspondientes en los reglamentos de cada uno de los planes de pensiones.

Artículo 89. *Seguro colectivo.*

Durante los tres primeros meses del año 2018, y de forma complementaria al Plan de Pensiones, la empresa contratará una póliza de seguros de accidente de trabajo (incluido el «in itinere» y el infarto de miocardio declarado como tal por la Seguridad Social) y de enfermedad profesional que sufra el asegurado, que produzca alguna de las consecuencias siguientes:

- Fallecimiento.
- Incapacidad permanente absoluta (IPA).
- Incapacidad permanente total (IPT).

Los capitales asegurados por cada contingencia serán los que establezcan las partes, no siendo acumulativos y sí excluyentes los capitales de IPT e IPA.

Artículo 90. *Plan de apoyo y conciliación del empleado.*

La compañía desarrollará una política de apoyo y atención al empleado, de fomento del bienestar, con especial foco en:

- La atención emocional y la necesidad de asesoramiento profesional del empleado y su familia.
- Facilitar puntos de apoyo para conciliar.
- El apoyo al desarrollo de hijos de empleados con discapacidad igual o superior al 33%.

Artículo 91. *Ayuda especial.*

Se creará un fondo social para prestar ayuda y asesoramiento en el tratamiento de adicciones así como en la violencia en el entorno familiar del personal empleado de la empresa.

Este fondo será gestionado y administrado por el área de Atención Social atendiendo a las circunstancias.

Artículo 92. *Ayuda discapacidad.*

Se creará un fondo social para facilitar la integración en la vida cotidiana del personal empleado que tenga una discapacidad igual o superior al 33%.

Este fondo será gestionado y administrado por el área de Atención Social atendiendo a las circunstancias de cada caso.

Artículo 93. *Préstamo especial.*

Se destinará un fondo anual para la concesión de préstamos, que se regirá por lo dispuesto en su Reglamento, que establece las concretas condiciones aplicables a los mismos.

Artículo 94. *Fondo para pruebas de diagnóstico.*

Ambas partes acuerdan establecer un fondo destinado a facilitar la reducción de los tiempos de espera en las pruebas de diagnóstico a efectuar por la Seguridad Social al personal que se encuentre en situación de Incapacidad Temporal.

Los servicios médicos resolverán sobre las peticiones existentes, atendiendo a las circunstancias que concurran en cada caso, correspondiendo la administración de dicho fondo al área de Recursos Humanos y el control a la Comisión de Absentismo. Los centros de trabajo que no poseen servicio médico propio se apoyarán en los servicios de la unidad organizativa a la que pertenezcan.

Artículo 95. *Otros beneficios sociales.*

El conjunto de beneficios sociales relacionados en materia de apoyo social es incompatible con cualquier otro sistema o beneficio social, incluida la Fundación Laboral CEPESA, que pudiera resultar de aplicación, a título individual o colectivo, a los empleados afectados por el presente Convenio.

Disposición transitoria única.

1. Antigüedad.

– El personal empleado con origen Convenio Comercio Vario Comunidad Madrid, Oficinas y Despachos Comunidad Madrid, CEPESA Comercial Petróleo y CEPESA Business Services percibirá el nuevo concepto de antigüedad previsto en el apartado 3.3. del artículo 33 del presente Convenio. Si por la regulación existente en el sistema de antigüedad de su Convenio Colectivo de origen viniera percibiendo un importe superior por este concepto, el exceso que pudiera existir se incluirá en su retribución fija, en los términos establecidos en el apartado 2 siguiente.

– El personal empleado con origen Convenio CEPESA Madrid 2015 y CEPESA Química Madrid 2015 que, en aplicación de los acuerdos de garantías de fechas 29 de julio y 15 de diciembre de 2016, respectivamente, tiene reconocido el derecho a percibir complementos vinculados al tiempo de permanencia en la empresa (plus de desempeño profesional y complemento supresión antigüedad), los mantendrán en los mismos términos y condiciones previstos en los citados acuerdos, sin que se vean incrementados con el importe previsto en este Convenio, al tratarse de conceptos salariales de la misma naturaleza.

2. Complementos personales.

– Al personal empleado con origen Convenio CEPESA Madrid 2015 y CEPESA Química Madrid 2015, una vez realizada la adecuación de su anterior estructura salarial a la establecida en el presente artículo, se le asignará un complemento salarial que, unido al salario base y complemento de consolidación, garantice la percepción de un importe igual a la suma actual de la RBC y PCT, que venían percibiendo en aplicación de los Convenios de CEPESA Madrid 2015 y CEPESA Química Madrid 2015, que se denominará complemento CEPESA/CQ.

El complemento CEPSA/CQ será compensable y absorbible con cualquier otro concepto de naturaleza fija que pudiera pactarse en el futuro en el Convenio de Grupo Parcial.

– Al personal empleado con origen Convenio Comercio Vario Comunidad Madrid, Oficinas y Despachos Comunidad Madrid, CEPSA Comercial Petróleo y CEPSA Business Services, una vez realizada la adecuación a la nueva estructura salarial prevista en el presente Convenio, se le asignará un complemento personal que unido a los conceptos de salario base, antigüedad y complemento de consolidación, garantice la retribución fija anual percibida por la aplicación de su Convenio de origen.

Estos complementos serán compensables y absorbibles con cualquier otro concepto de naturaleza fija que pudiera pactarse en el futuro en el Convenio de Grupo Parcial, pero no en caso de promoción económica.

ANEXO AL CONVENIO COLECTIVO

Retribución fija: tablas salariales para el año 2016

1. Personal con origen Convenio Colectivo CEPSA Madrid 2015 y CEPSA Química Madrid 2015.

Retribución básica conjunta.

Importe anual de RBC (RBG+CRF) por Nivel Salarial con valores 2016 (euros brutos).

| Año | Nivel 1 | | | Nivel 2 | | | Nivel 3 | | |
|---------|-----------------|----------|-----------|-----------------|----------|-----------|-----------------|----------|-----------|
| | RBG + CRF = RBC | | | RBG + CRF = RBC | | | RBG + CRF = RBC | | |
| | RBG | CRF | RBC | RBG | CRF | RBC | RBG | CRF | RBC |
| 1 | 15.448,56 | 1.199,70 | 16.648,26 | 16.475,64 | 1.160,02 | 17.635,66 | 16.820,78 | 1.127,30 | 17.948,08 |
| 2 | 17.379,59 | 1.349,69 | 18.729,28 | 18.535,09 | 1.305,06 | 19.840,15 | 20.164,25 | 1.268,19 | 21.432,44 |
| 3 | 19.310,66 | 2.062,01 | 21.372,67 | 20.594,53 | 1.993,82 | 22.588,35 | 22.404,68 | 1.937,58 | 24.342,26 |
| 4 | 19.310,66 | 7.498,29 | 26.808,95 | 20.594,53 | 7.250,26 | 27.844,79 | 22.404,68 | 7.045,64 | 29.450,32 |
| 5 y sig | 19.310,66 | 7.498,29 | 26.808,95 | 20.594,53 | 7.250,26 | 27.844,79 | 22.404,68 | 7.045,64 | 29.450,32 |

Importe anual de RBC (RBG+CRF) por Nivel Salarial con valores 2016 (euros brutos).

| Año | Nivel 4 | | | Nivel 5 | | | Nivel 6 | | |
|---------|-----------------|----------|-----------|-----------------|----------|-----------|-----------------|----------|-----------|
| | RBG + CRF = RBC | | | RBG + CRF = RBC | | | RBG + CRF = RBC | | |
| | RBG | CRF | RBC | RBG | CRF | RBC | RBG | CRF | RBC |
| 1 | 17.199,70 | 1.143,65 | 18.343,35 | 18.889,26 | 1.120,03 | 20.009,29 | 19.854,79 | 1.112,77 | 20.967,56 |
| 2 | 22.404,68 | 1.409,16 | 23.813,84 | 24.818,50 | 1.390,87 | 26.209,37 | 26.214,81 | 1.302,39 | 27.517,20 |
| 3 | 24.818,50 | 1.912,48 | 26.730,98 | 27.594,57 | 1.884,98 | 29.479,55 | 30.249,76 | 1.939,66 | 32.189,42 |
| 4 | 24.818,50 | 6.954,53 | 31.773,03 | 27.594,57 | 6.854,53 | 34.449,10 | 30.249,76 | 7.053,39 | 37.303,15 |
| 5 y sig | 24.818,50 | 6.954,53 | 31.773,03 | 27.594,57 | 6.854,53 | 34.449,10 | 30.249,76 | 7.053,39 | 37.303,15 |

Importe anual de RBC (RBG+CRF) por Nivel Salarial con valores 2016 (euros brutos).

| Año | Nivel 7 | | | Nivel 8 | | | Nivel 9 | | |
|---------|-----------------|----------|-----------|-----------------|----------|-----------|-----------------|----------|-----------|
| | RBG + CRF = RBC | | | RBG + CRF = RBC | | | RBG + CRF = RBC | | |
| | RBG | CRF | RBC | RBG | CRF | RBC | RBG | CRF | RBC |
| 1 | 22.075,65 | 1.096,75 | 23.172,40 | 24.199,78 | 1.128,57 | 25.328,35 | 26.543,22 | 1.155,68 | 27.698,90 |
| 2 | 27.224,78 | 1.269,62 | 28.494,40 | 29.861,16 | 1.300,10 | 31.161,26 | 34.137,05 | 1.387,57 | 35.524,62 |
| 3 | 33.179,06 | 1.986,27 | 35.165,33 | 37.930,05 | 2.119,91 | 40.049,96 | 45.775,06 | 2.512,53 | 48.287,59 |
| 4 | 33.179,06 | 7.222,87 | 40.401,93 | 37.930,05 | 3.083,51 | 41.013,56 | 45.775,06 | 2.512,53 | 48.287,59 |
| 5 y sig | 33.179,06 | 7.222,87 | 40.401,93 | 37.930,05 | 7.708,73 | 45.638,78 | 45.775,06 | 9.136,46 | 54.911,52 |

Plus de condiciones de trabajo

Los importes mensuales de los tres niveles de percepción son los siguientes:

| Niveles | Valor 2016 (euros brutos) |
|-----------------|---------------------------|
| PCT 1 | 3.504,36 |
| PCT 2 | 2.335,20 |
| PCT 3 | 973,80 |

Plus de turno

El importe unitario por cada jornada de turno rotativo que se realice de mañana, tarde o noche es el siguiente:

| Plus | Valor 2016 (euros brutos) |
|--------------------------|---------------------------|
| Turno unitario | 20,66 |

Los importes mensuales del Plus de turno son los siguientes:

| Plus | Valor 2016 (euros brutos) |
|---------------------|---------------------------|
| Turno mes | 361,58 |

Plus de nocturnidad

El importe unitario del Plus de nocturnidad es el siguiente:

| Plus | Valor 2016 (euros brutos) |
|---------------------|---------------------------|
| Noche día | 22,47 |

El importe mensual del Plus de nocturnidad:

| Plus | Valor 2016 (euros brutos) |
|---------------------|---------------------------|
| Noche mes | 136,57 |

Plus de disponibilidad

El importe mensual del Plus de disponibilidad es:

| Plus | Valor 2016 (euros brutos) |
|------------------------------|---------------------------|
| Disponibilidad mes | 208,12 |

El valor de cada Plus descontado es:

| Plus | Valor 2016 (euros brutos) |
|------------------------------------|---------------------------|
| Descuento disponibilidad | 11,89 |

Plus de instalaciones radiactivas

El importe mensual del Plus de instalaciones radioactivas es:

| Plus | Valor 2016 (euros brutos) |
|---|---------------------------|
| Instalaciones radioactivas mes. | 76,99 |

Plus de festividad

El importe unitario del Plus de festividad es:

| Plus | Valor 2016 (euros brutos) |
|----------------------|---------------------------|
| Festividad | 60,57 |

Plus de Nochebuena y Nochevieja

El importe unitario del Plus de Nochebuena y Nochevieja es:

| Plus | Valor 2016 (euros brutos) |
|-----------------------------------|---------------------------|
| Nochebuena y Nochevieja | 128,35 |

2. *Personal con origen Convenio Colectivo CEPSA Comercial Petróleo y CEPSA Business Services.*

Importe anual de Salario Base por Nivel Salarial con valores 2016 (euros brutos).

| Grupo 1 | Grupo 2 | Grupo 3 | Grupo 4 | Grupo 5 | Grupo 6 | Grupo 7 | Grupo 8 |
|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 14.426,86 | 15.436,82 | 16.735,32 | 18.610,76 | 21.206,92 | 24.814,30 | 30.152,22 | 37.852,78 |

3. *Personal con origen Convenio Colectivo Oficinas y Despachos*

Importe anual de Salario base por nivel salarial con valores 2016 (euros brutos).

| Grupo | Nivel | | Importe |
|-------|-------|---|-----------|
| III | 5 | Ofic. 1ª Admtvo., Delineante Project., OpeRADOR 1.ª | 13.801,62 |
| I | 2 | Titulado medio/Jefe superior | 16.102,24 |
| I | 1 | Titulado superior | 16.652,16 |

4. *Personal con origen Convenio Colectivo Comercio Vario de la Comunidad de Madrid*

Importe anual de Salario Base por Nivel Salarial con valores 2016 (euros brutos)

| Oficial Administrativo | Titulado Grado Medio | Titulados y Licenciados |
|------------------------|----------------------|-------------------------|
| 13.993,65 | 19.089,90 | 21.231,90 |

Retribución variable

1. Personal con origen Convenio Colectivo CEPSA Madrid 2015.

Para el personal que mantenga el sistema de retribución variable Participación en Resultados (PR) /Plus de Desempeño Profesional (PDP) previsto en el Convenio Colectivo CEPSA Madrid 2015 y Acta Adicional al mismo, se regulará en los siguientes términos:

A) Participación en resultados.

El personal empleado podrá percibir anualmente ingresos adicionales por este concepto en función de los resultados obtenidos en cuanto al cumplimiento de objetivos del Grupo, los objetivos de Dirección del Área de Negocio o función a la que esté adscrita cada persona empleada y, en su caso, los Objetivos de División establecidos anualmente por parte de la compañía. Cuando no se establezcan objetivos de División su porcentaje de ponderación se sumará al de objetivos de Dirección.

Cada uno de los objetivos tendrá definida una escala de consecución preferentemente objetivable y referida a un indicador de medida (KPI), con un umbral mínimo (llave) de un 70% y un objetivo de consecución del 100% y un extraordinario que, de obtenerse, podría elevar la evaluación máxima hasta el 150% de consecución. Mediante esta escala se determinará el «valor exacto» de consecución obtenido en cada objetivo durante el ejercicio.

Se define una ponderación o peso para cada nivel o capa de objetivos según se indica a continuación.

- Objetivos del Grupo: Ponderación 40%.
- Objetivos de Dirección: Ponderación 30%.
- Objetivos de División: Ponderación 30%.

El porcentaje de consecución de cada capa de objetivos se multiplicará por el porcentaje de ponderación o peso asignado a dicha capa. Se sumarán los resultados obtenidos de dicha operación en cada capa, resultando así el «coeficiente de valoración».

El porcentaje de Retribución Básica Conjunta (RBG + CRF) anual de cada persona asignada a este concepto variable es del 6,5%.

Una vez determinado el coeficiente de valoración conforme el criterio expuesto, para hallar el porcentaje final a aplicar sobre el 6,5% de la Retribución Básica Conjunta (RBG+CRF), deberá descontarse el porcentaje de absentismo de la persona empleada con una ausencia al trabajo superior al 4% por todos los motivos, excepto licencias retribuidas, riesgo para el embarazo o para la lactancia, descanso por maternidad y paternidad y permiso por lactancia, en el año anterior, para establecer el importe bruto a percibir por este concepto.

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

$$\text{Porcentaje final} = \text{Porcentaje RBC Año Correspondiente} \times \text{Coeficiente de Valoración} \times (1 - \text{Porcentaje Absentismo})$$

Para el abono de este concepto se tendrán en cuenta los resultados del año anterior produciéndose la liquidación, si procediera, en el mes de abril, una vez conocida la valoración definitiva de los objetivos.

Este concepto se percibiría siempre que se esté de alta en la empresa a la fecha de su devengo, el 31 de diciembre de cada año, y proporcionalmente al número de meses trabajados el año anterior.

Como excepción a la regla general de devengo a 31 de diciembre de cada año, en el caso de que una persona empleada cause baja con anterioridad al 31 de diciembre por jubilación, incapacidad permanente o fallecimiento, se procederá a la liquidación de este concepto, proporcionalmente al número de meses trabajados durante el año en el que cause baja, aplicando para ello el mismo porcentaje de evaluación que el del año inmediatamente anterior si hubiera referencia o, en su defecto, el 70%. Para aquel personal empleado que cause baja antes de la liquidación de este concepto se realizará en el indicado mes.

La Empresa entregará con carácter anual al Comité de Empresa los objetivos definidos de todas las áreas, una vez sean aprobados, así como cuando hayan sido evaluados.

Si en el transcurso de la vigencia del Convenio se produjera algún acontecimiento que afectara de forma extraordinaria a la evaluación de los objetivos en CEPESA, Empresa y Representación de los Trabajadores, se reunirán para valorar la situación y adoptar las medidas que en su caso procedan.

B) Plus de desempeño profesional.

El personal empleado que, en virtud de las condiciones establecidas en el Convenio Colectivo 96-98, tenga derecho a la percepción del Plus de Desempeño Profesional, percibirán este complemento salarial en los siguientes términos:

El complemento se devengará el 31 de diciembre de cada año, liquidándose anualmente en el mes de liquidación del concepto de «Participación en Resultados», proporcionalmente al número de meses trabajados en el año natural (1 de enero a 31 de diciembre) anterior. No obstante, como excepción a la regla general del devengo a 31 de diciembre de cada año, en caso de que una persona empleada cause baja con anterioridad al 31 de diciembre, por jubilación, incapacidad permanente o fallecimiento, se procederá a la liquidación de este concepto, proporcionalmente al número de meses trabajados durante

el año en que cause baja, aplicando para ello el mismo porcentaje de evaluación aplicado a la Participación en Resultados el año inmediatamente anterior si hubiera referencia o, en su defecto, el 70%.

Está dotado con un 3% de la Retribución Básica Conjunta (RBG + CRF) anual de cada persona empleada, porcentaje que se incrementará a razón de:

- Percibirá un 4% de la RBC anual cada persona empleada por el cumplimiento de 48 meses de permanencia en la Empresa.
- Percibirá un 5% de la RBC anual cada persona empleada por el cumplimiento de 96 meses de permanencia en la Empresa.
- Percibirá un 7% de la RBC anual cada persona empleada por el cumplimiento de 144 meses de permanencia en la Empresa.
- Percibirá un 9% de la RBC anual cada persona empleada por el cumplimiento de 192 meses de permanencia en la Empresa.

A partir del cumplimiento de 192 meses de antigüedad, percibirá un 1% adicional de la RBC anual por cada 48 meses de permanencia en la Empresa.

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

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

a) Liquidación definitiva:

El porcentaje a aplicar sobre la Retribución Básica Conjunta (RBG + CRF) anual de cada persona empleada será el promedio de los porcentajes correspondientes a este concepto, en base al número de meses de prestación de servicios en la Empresa y de acuerdo con el criterio establecido en el punto anterior, en cada uno de los meses del año natural anterior (1 de enero a 31 de diciembre), tal y como se detalla en la siguiente fórmula:

$$\text{RBC (RBG+CRF) anual} * \text{Suma de los porcentajes mensuales correspondientes enero a diciembre año anterior}/12$$

Al importe base resultante de la fórmula anterior (Importe Base del PDP), se aplicarán a su vez, el mismo Coeficiente de Valoración y, en su caso, el mismo porcentaje de descuento por absentismo que los aplicados para el cálculo del PR, de tal manera que la cantidad a percibir por cada persona empleada será el resultado de la siguiente fórmula:

$$\text{Cantidad a percibir} = (\text{Importe Base del PDP} * \text{Coeficiente de Valoración} * (1 - \text{Abs})) - \text{Cantidad anticipada por Liquidación Provisional.}$$

b) Liquidación provisional:

Sin perjuicio de la aplicación de los criterios establecidos en este punto 3 para la liquidación definitiva del concepto, se abonará mensualmente como anticipo a cuenta del PDP correspondiente al año en curso, el resultado de aplicar la siguiente fórmula:

70% de la RBC percibida en el mes * coeficiente mensual del PDP que corresponda a la persona empleada.

Si el resultado de la liquidación definitiva, arrojara un saldo negativo sobre la provisionalmente abonada, este saldo se regularizará en el mes en el que se liquide el concepto Participación en Resultados.

C) Regulación común.

Con efectos de 1 de enero de 2017, el concepto de RBC (RBG+CRF) será sustituido por los conceptos de Salario Base, Complemento de Consolidación y Complemento CEP/CA/CQ, por lo que, la base de cálculo de la Participación en Resultados (PR) /Plus de Desempeño Profesional (PDP) serán los citados conceptos.

2. Personal con origen Convenio Colectivo CEP/CA Química Madrid 2015.

Para el personal que mantenga el sistema de retribución variable Participación en Resultados (PR)/Plus de Desempeño Profesional (PDP) previsto en el Convenio Colectivo CEP/CA Química Madrid 2015 y Acta Adicional al mismo, se regulará en los siguientes términos:

A) Participación en Resultados.

El personal empleado podrá percibir anualmente ingresos adicionales por este concepto en función de los resultados obtenidos en cuanto al cumplimiento de Objetivos del Grupo, los Objetivos de Dirección del área de Negocio o función a la que esté adscrita cada persona empleada y, en su caso, los Objetivos de División establecidos anualmente por parte de la Compañía. Cuando no se establezcan Objetivos de División su porcentaje de ponderación se sumará al de Objetivos de Dirección.

Cada uno de los objetivos tendrá definida una escala de consecución preferentemente objetivable y referida a un indicador de medida (KPI), con un umbral mínimo (llave) de un 70% y un objetivo de consecución del 100% y un extraordinario que, de obtenerse, podría elevar la evaluación máxima hasta el 150% de consecución. Mediante esta escala se determinará el «valor exacto» de consecución obtenido en cada objetivo durante el ejercicio.

Se define una ponderación o peso para cada nivel o capa de Objetivos según se indica a continuación.

- Objetivos del Grupo: Ponderación 40%.
- Objetivos de Dirección: Ponderación 30%.
- Objetivos de División: Ponderación 30%.

El porcentaje de consecución de cada capa de objetivos se multiplicará por el porcentaje de ponderación o peso asignado a dicha capa. Se sumarán los resultados obtenidos de dicha operación en cada capa, resultando así el «coeficiente de valoración».

El porcentaje de Retribución Básica Conjunta (RBG + CRF) anual de cada persona asignada a este concepto variable es del 6,5%.

Una vez determinado el coeficiente de valoración conforme el criterio expuesto, para hallar el porcentaje final a aplicar sobre el 6,5% de la Retribución Básica Conjunta (RBG+CRF), deberá descontarse el porcentaje de absentismo de la persona empleada con una ausencia al trabajo superior al 4% por todos los motivos, excepto licencias retribuidas, riesgo para el embarazo o para la lactancia, descanso por maternidad y paternidad y permiso por lactancia, en el año anterior, para establecer el importe bruto a percibir por este concepto.

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

$$\text{Porcentaje final} = \text{Porcentaje RBC Año Correspondiente} \times \text{Coeficiente de Valoración} \times (1 - \text{Porcentaje absentismo}).$$

Para el abono de este concepto se tendrán en cuenta los resultados del año anterior produciéndose la liquidación, si procediera, en el mes de abril, una vez conocida la valoración definitiva de los objetivos.

Este concepto se percibiría siempre que se esté de alta en la empresa a la fecha de su devengo, el 31 de diciembre de cada año, y proporcionalmente al número de meses trabajados el año anterior.

Como excepción a la regla general de devengo a 31 de diciembre de cada año, en el caso de que una persona empleada cause baja con anterioridad al 31 de diciembre por jubilación, incapacidad permanente o fallecimiento, se procederá a la liquidación de este concepto, proporcionalmente al número de meses trabajados durante el año en el que cause baja, aplicando para ello el mismo porcentaje de evaluación que el del año inmediatamente anterior si hubiera referencia o, en su defecto, el 70%. Para aquel personal empleado que cause baja antes de la liquidación de este concepto se realizará en el indicado mes.

La Empresa entregará con carácter anual al Comité de Empresa los objetivos definidos de todas las áreas, una vez sean aprobados, así como cuando hayan sido evaluados.

Si en el transcurso de la vigencia del Convenio se produjera algún acontecimiento que afectara de forma extraordinaria a la evaluación de los objetivos, Empresa y Representación de los Trabajadores, se reunirán para valorar la situación y adoptar las medidas que en su caso procedan.

B) Plus de desempeño profesional.

El personal empleado que, con anterioridad a la fusión de CEPSA Química, SA, tuviera reconocido en su empresa de origen el derecho a la percepción del Plus de Desempeño Profesional, así como el de nuevo ingreso en la Compañía tras la fusión, percibirán este complemento salarial en los siguientes términos:

– El complemento se devengará el 31 de diciembre de cada año, liquidándose anualmente en el mes de liquidación del concepto de «Participación en Resultados», proporcionalmente al número de meses trabajados en el año natural (1 de enero a 31 de diciembre) anterior.

– Está dotado con un 3% de la Retribución Básica Conjunta (RBG + CRF) anual de cada persona empleada, porcentaje que se incrementará a razón de:

- Percibirá un 4% de la RBC anual cada persona empleada por el cumplimiento de 48 meses de permanencia en la Empresa.
- Percibirá un 5% de la RBC anual cada persona empleada por el cumplimiento de 96 meses de permanencia en la Empresa.
- Percibirá un 7% de la RBC anual cada persona empleada por el cumplimiento de 144 meses de permanencia en la Empresa.
- Percibirá un 9% de la RBC anual cada persona empleada por el cumplimiento de 192 meses de permanencia en la Empresa.

A partir del cumplimiento de 192 meses de antigüedad, percibirá un 1% adicional de la RBC anual por cada 48 meses de permanencia en la Empresa.

El tiempo de permanencia en la Empresa para la aplicación de este concepto salarial se computará desde la fecha de ingreso en la Empresa, quedando excluidos los períodos de suspensión de la relación laboral a excepción de la IT, maternidad, paternidad, riesgo para la lactancia y riesgo para el embarazo. En esta materia se respetarán las condiciones más beneficiosas del personal empleado que con anterioridad a la fusión tuviese reconocido este derecho en su empresa de origen.

El porcentaje a aplicar sobre la Retribución Básica Conjunta (RBG + CRF) anual de cada persona empleada será el promedio de los porcentajes correspondientes a este concepto, en base al número de meses de prestación de servicios en la Empresa y de acuerdo con el criterio establecido en el punto anterior, en cada uno de los meses del año natural anterior (1 de enero a 31 de diciembre), tal y como se detalla en la siguiente fórmula:

$$\text{RBC (RBG+CRF) anual} * \text{Suma de los porcentajes mensuales correspondientes enero a diciembre año anterior} / 12$$

Al importe base resultante de la fórmula anterior (Importe Base del PDP), se aplicarán a su vez, el mismo Coeficiente de Valoración y, en su caso, el mismo porcentaje de

descuento por absentismo que los aplicados para el cálculo del PR, de tal manera que la cantidad a percibir por cada persona empleada será el resultado de la siguiente fórmula:

$$\text{Cantidad a percibir} = (\text{Importe Base del PDP} * \text{Coeficiente de Valoración} * (1 - \text{Abs}))$$

Al importe así calculado, deberá descontarse el porcentaje de absentismo de la persona empleada con una ausencia superior al 4% por todos los conceptos, excepto licencias retribuidas y descanso por maternidad, en el año anterior, para establecer el importe bruto a percibir por este concepto.

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

70% de la RBC percibida en el mes * coeficiente mensual del PDP que corresponda a la persona empleada

Si el resultado de la liquidación definitiva, arrojara un saldo negativo sobre la provisionalmente abonada, este saldo se regularizará en el mes en el que se liquide el concepto Participación en Resultados.

C) Regulación común.

Con efectos de 1 de enero de 2017, el concepto de RBC (RBG+CRF) será sustituido por los conceptos de Salario Base, Complemento de Consolidación y Complemento CEP/CA/CQ, por lo que, la base de cálculo de la Participación en Resultados (PR) /Plus de Desempeño Profesional (PDP) serán los citados conceptos.

Retribución fija: Tablas salariales para el año 2017

Importe anual de Salario base por nivel salarial con valores 2017.

| Nivel A | Nivel B | Nivel C | Nivel D | Nivel E | Nivel F | Nivel G | Nivel H |
|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 14.426,86 | 15.436,82 | 16.735,32 | 18.610,76 | 21.206,92 | 24.814,30 | 30.152,22 | 35.490,14 |