

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

8780 *Resolución de 17 de mayo de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación y prórroga del Convenio colectivo del grupo Cepsa.*

Visto el texto del acuerdo parcial, de 4 de febrero de 2022, por el que se modifica y prorroga el I Convenio colectivo del grupo parcial de empresas CEPESA (Código de convenio n.º: 90102943012018), que fue suscrito, de una parte, por los designados por la Dirección de dicho grupo de empresas, en representación de las mismas, 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 el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado acuerdo parcial en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad 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, 17 de mayo de 2022.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

ACUERDO DE PRÓRROGA Y MODIFICACIÓN DEL I CONVENIO COLECTIVO GRUPO PARCIAL CEPESA

De una parte, en representación de las Empresas Compañía Española de Petróleos, SA; Cepsa Comercial Petróleo, SAU; Cepsa Química, SA; Cepsa Business Services, SA; Cepsa Trading, SAU; Cepsa Gas y Electricidad, SAU; Fundación Cepsa, Cepsa Gas Comercializadora, SA, Cepsa Algerie, SL, Cepsa Ep Abu Dhabi, SLU, Red Española de Servicios, SAU y Gasib Sociedad Ibérica de Gas Licuado, SLU, en adelante, la Empresa, comparecen en la sesión:

Carlos Morán Moya.
Margarita Marcos Suárez.
José Feliciano del Pino Matute.
Patricia Domínguez García.
Cintia García Romero.
Almudena Aguado Gómez.
Inmaculada de Diego Carmona.
Virginia de Pedro Martínez.

De otra parte, la representación sindical, intervienen:

Nieves Muñoz García CC.OO.
José M. Gómez Castro CC.OO.
Laura Pelaez Pérez CC.OO.
M. Jesús Pelaez Bonilla CC.OO.
M. Paz Otero Figueiro CC.OO.
Palmira Escudero Cuadrado CC.OO.
Jesús I. Crespo Torres CC.OO. (Asesor).

Ambas partes constituidas en Comisión Negociadora, en cumplimiento de lo establecido en los artículos 87, 88 y 89 Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y con base en sus representaciones respectivas, manifestando que es interés de ambas partes prorrogar y modificar el vigente Convenio Colectivo 2016-2020 hasta el 31 de diciembre de 2022, y en este sentido se articula el siguiente acuerdo.

Este acuerdo se ha adoptado por unanimidad de la Representación de la Empresa y por la mayoría de la Representación de los Trabajadores, en concreto los Representantes del Sindicato CC.OO. que se relacionan y que representan un 80% del total de la misma, estimada conforme al artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores.

ACUERDO DE PRÓRROGA DE CONVENIO COLECTIVO

Acuerdan formalizar la prórroga y modificación del I Convenio Colectivo Grupo Parcial Cepsa, incluyendo su anexo y disposición transitoria, hasta el 31 de diciembre de 2022, procediendo a la modificación y/o sustitución de los siguientes artículos, en los términos que a continuación se concretan:

- Artículo 1. Ámbito funcional.
- Artículo 2. Ámbito territorial.
- Artículo 4. Ámbito temporal, vigencia y denuncia.
- Artículo 21. Compromiso por la sostenibilidad del Empleo.
- Artículo 35. Retribución 2018, 2019 y 2020.
- Artículo 68. Teletrabajo.

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El contenido del artículo 1 del I Convenio Colectivo 2016-2020 se adecúa con objeto de incluir una nueva empresa (Gasib Sociedad Ibérica de Gas Licuado, SLU) y suprimir aquellas que actualmente no existen (Cepsa EP, SAU y E.R.S. Spain, SA). En consecuencia, el artículo 1 queda redactado como sigue:

«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.
- Cepsa Comercial Petróleo, SAU.
- Cepsa Química, SA.
- Cepsa Business Services, SA.
- Cepsa Trading, SAU.
- Cepsa Gas y Electricidad, SAU.
- Fundación Cepsa
- Cepsa Gas Comercializadora, SA.
- Cepsa Algerie, SL.
- Cepsa EP Abu Dhabi, SLU.

- Red Española de Servicios, SAU.
- Gasib Sociedad Ibérica de Gas Licuado, SLU.

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.*

Se modifica este artículo con objeto añadir las plantas de envasado y distribución de gas licuado de Gasib Sociedad Ibérica de Gas Licuado, SLU como excluidas del ámbito funcional del Convenio. En consecuencia, el artículo 2 queda redactado como sigue:

«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.
- Las Plantas de envasado y distribución de gas licuado de Gasib.»

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

Se modifica este artículo con objeto de establecer la vigencia del convenio hasta 31 de diciembre de 2022. En consecuencia, el artículo 4 del Convenio Colectivo queda redactado como sigue:

«Salvo para las materias en las que específicamente se pacte otra fecha de efectos, la prórroga del 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 de diciembre 2022.

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.

Transcurrido un año desde la denuncia del Convenio, sin que se haya acordado un nuevo convenio, se mantendrá la vigencia del mismo.»

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

Se modifica el contenido del artículo 21 del Convenio Colectivo 2016-2020 con objeto prorrogar su vigencia. En consecuencia, el artículo 21 queda redactado como sigue:

«La Empresa adquiere el compromiso de que, 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.»

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

Se modifica el contenido del artículo 35 del Convenio Colectivo 2016-2020 con objeto de recoger la retribución aplicable a los años 2021 y 2022. Por este motivo, el artículo 35 queda redactado como sigue:

«Artículo 35. *Retribución 2021 y 2022.*

Para el año 2021, se establece una cantidad equivalente al 4,5% anual de los conceptos Salario Base, Complemento de consolidación y aquéllos otros establecidos a título individual o por acuerdo colectivo que sean revisables por incrementos generales del Convenio colectivo. Esta cantidad se hará efectiva en dos pagos, el primero en la nómina de febrero de 2022 con un incremento del 2% aplicado sobre las tablas de 2021 con carácter retroactivo a enero 2021 y el segundo, en la nómina de marzo de 2022 por el 2,5% restante mediante un pago único. El segundo pago tendrá el mismo tratamiento en nómina que la retribución variable adicional.

Las tablas salariales de 2022 incluirán la consolidación de un 2% correspondiente al año 2021, y un incremento del 0,75% correspondiente a la revisión salarial del año 2022 con carácter retroactivo a 1 de enero de 2022 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 un incremento adicional consolidable del 0,25% para el año 2022 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 2022.

El incremento adicional consolidable del año 2022, si procede abonarlo, se aplicará en las tablas lo antes posible desde la aprobación de los resultados del ejercicio económico 2022 y no más tarde de junio de 2023, procediéndose a la regularización correspondiente con efectos del 1 de enero de 2022.

Retribución Variable Adicional en función de resultados del Grupo CEPESA en 2022.

Para el año 2022 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 lo antes posible desde la aprobación de los resultados del ejercicio económico correspondiente:

- 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 2022 produciéndose la liquidación, si procediera, al año siguiente, lo antes posible, una vez conocida la valoración definitiva del Beneficio Después de Impuestos (BDI) Clean CCS. No obstante, con carácter excepcional, dada la incertidumbre existente con la evolución de la pandemia en el año 2022 y el impacto que pueda tener en los resultados, se establece como garantía, que la Retribución Variable Adicional correspondiente a 2022 (abonable en 2023) tendrá un porcentaje mínimo de valoración del 1,7%.

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 68. *Teletrabajo.*

Se modifica el artículo 68 del Convenio Colectivo 2016-2020 con objeto de adecuarlo a Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia y al acuerdo alcanzado en la Comisión Negociadora del Convenio. En consecuencia, el artículo 68 queda regulado como sigue:

«Se reconoce el trabajo a distancia como una forma innovadora de organización y ejecución de la prestación laboral derivada del avance de las tecnologías de la información y de la comunicación, que permite la realización de la actividad laboral fuera de las instalaciones de la Empresa, siendo de aplicación en esta materia lo dispuesto en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia y en el presente artículo.

Conforme a este principio, las partes firmantes del presente Convenio establecen los criterios reguladores del trabajo a distancia en los términos previstos en este artículo.

- Se dirige a personas trabajadoras que ocupen puestos de trabajo que no requieran presencia física total, que dispongan de conocimientos suficientes de la actividad del puesto y de los procedimientos de trabajo de forma no presencial, y que tengan autonomía y capacidad suficiente de planificación en el trabajo para poder desarrollarlo de manera adecuada.

– El teletrabajo tiene carácter voluntario y deberá documentarse por escrito mediante un acuerdo individual de teletrabajo, que recoja los aspectos previstos en la ley y en este Convenio.

El acuerdo individual de teletrabajo, tendrá una vigencia de un año, transcurrido el cual podrá prorrogarse por periodos de igual duración, una vez se realice la valoración de la adaptación a esta modalidad de trabajo.

– Jornada en régimen de trabajo a distancia.

Se establece como referencia general la posibilidad de trabajar a distancia un 40% de la jornada, si bien, cada Dirección de Negocio y Área Funcional establecerá el porcentaje adaptado a las circunstancias organizativas específicas del mismo y las mayores o menores exigencias de trabajo presencial de los puestos de trabajo de su ámbito de gestión. También establecerán los criterios para la distribución del tiempo de teletrabajo, que será como mínimo por días completos.

En todo caso, el régimen de trabajo de la persona empleada en sus días de teletrabajo será el que habitualmente viene desarrollando de manera presencial, ya sea en lo referente a jornada, horario, vacaciones, como en el resto de condiciones, tomando como referencia el horario vigente en cada momento en su centro de trabajo.

Durante el día de teletrabajo la persona empleada se habrá de mantener localizable y disponible para cualquier tipo de comunicación y contacto, dentro de su horario habitual. También podrá solicitarse puntualmente que acuda al centro de trabajo en su día de teletrabajo por causas organizativas justificadas, lo que se deberá notificar con la mayor antelación posible.

– El teletrabajo tiene carácter reversible garantizando la vuelta al puesto de trabajo de forma presencial:

- A instancia de la empresa: en cualquier momento durante la vigencia del contrato cuando concurren razones de organización del trabajo o causas productivas o tecnológicas, por cambio de actividad de la persona trabajadora, cambio de puesto de trabajo, por incumplimiento acreditado en la evaluación que el responsable haga del resultado de su actividad, cuando no se adecúa el perfil requerido para el teletrabajo o cualquier otro motivo justificado, la empresa dará un preaviso de un mes.

- A instancia de la persona trabajadora: podrá tener lugar en cualquier momento durante su vigencia, con un preaviso de un mes.

– Dotación de medios, equipos y herramientas y compensación económica.

La cantidad a abonar será de 14 euros brutos mensuales en concepto de "compensación trabajo distancia" correspondiente a una jornada de referencia del 40%. En caso de realizarse un régimen de teletrabajo superior o inferior, la cantidad se adaptará proporcionalmente al porcentaje de teletrabajo realizado.

Se entenderá que esta cantidad compensa a la persona trabajadora por todos los conceptos vinculados al desarrollo de trabajo a distancia (suministros energéticos, agua, conexiones a internet, utilización de espacios o mobiliario, etc.), y únicamente se abonará a las personas que presten servicios bajo esta modalidad con carácter regular de conformidad con las definiciones legales vigentes en cada momento (actualmente artículos 1 y 2 Ley 10/2021, de 9 de julio).

– Prevención de riesgos laborales.

Las personas trabajadoras a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo de conformidad con lo

establecido en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y su normativa de desarrollo.

La evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva de los riesgos del trabajo a distancia, deben tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, poniendo especial atención en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos.

La evaluación de riesgos únicamente alcanzará la zona habilitada para la prestación de servicios, no extendiéndose al resto de zonas de la vivienda o del lugar elegido para el desarrollo de esta modalidad de prestación de servicios. Su determinación se realizará conforme a la información recabada de la persona trabajadora según las instrucciones del Servicio de Prevención.

Para la prestación de servicios en régimen de trabajo a distancia, resultará necesario que la persona trabajadora acredite previamente que el lugar de trabajo cumple con todas las condiciones necesarias en materia de prevención de riesgos laborales y seguridad y salud para el desarrollo del trabajo en remoto, en condiciones óptimas, desde el citado lugar.

La persona teletrabajadora es el sujeto obligado al mantenimiento óptimo de estas condiciones. Cualquier tipo de modificación de estas condiciones, deberán ser comunicadas a la empresa con la finalidad de que la misma pueda evaluar, ante cualquier cambio, si el lugar de trabajo reúne las condiciones mínimas necesarias en materia de seguridad y salud, así como tomar las decisiones que resulten necesarias a tales efectos.

Se entiende por «lugar de trabajo» aquella zona específica de trabajo y no el domicilio en su conjunto y por «puesto de trabajo», el que implica el uso de pantallas de visualización de datos y el trabajo en oficinas (teléfono, impresión, etc.) quedando excluidas, por tanto, las tareas domésticas que típicamente se desarrollan en el domicilio.

- Derecho a la intimidad y a la protección de datos.

La utilización de los medios telemáticos y el control de la prestación laboral mediante dispositivos automáticos garantizará adecuadamente el derecho a la intimidad y a la protección de datos, en los términos previstos en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, de acuerdo con los principios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad de los medios utilizados.

- Desconexión digital.

El actual desarrollo tecnológico viene permitiendo la comunicación entre la persona trabajadora y su entorno laboral a través de dispositivos digitales con independencia del momento y lugar en el que se encuentre.

El marco descrito permite dotar a la relación laboral de mecanismos que impactan positivamente en su desarrollo, si bien un uso abusivo de estos mecanismos puede conllevar la confusión entre tiempo de trabajo y tiempo de descanso.

Por ello, a fin de garantizar el respeto al tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como la intimidad familiar y personal de las personas trabajadoras, estas tendrán derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral, y que comprende también los periodos de vacaciones, asuntos propios, descansos compensatorios, fines de semana, permisos, incapacidad temporal y excedencias.

Lo anterior no impedirá la libertad de los profesionales para decidir su conectividad, con el límite del pleno respeto a la normativa sobre jornada y descansos y el derecho a la desconexión de las personas empleadas con las que se interactúe.

El derecho a la desconexión digital potenciará la conciliación de la actividad profesional y la vida personal sin perjuicio de las necesidades, naturaleza y objeto de la relación laboral.

Se excluye la aplicación del derecho a desconexión digital, durante los períodos de disponibilidad, a aquellas personas trabajadoras que permanezcan a disposición de la Compañía y perciban por ello un complemento de disponibilidad u otro de naturaleza análoga.

Igualmente, se excluyen los casos en que concurren circunstancias excepcionales, de causa de fuerza mayor o que supongan un grave, inminente o evidente perjuicio empresarial o del negocio, cuya urgencia temporal requiera de respuestas o medidas inmediatas.

La Compañía definirá, con la participación de los representantes de las personas trabajadoras, las acciones de sensibilización para que los profesionales conozcan y comprendan el alcance y contenido del derecho a la desconexión digital.

– Comisión de Seguimiento.

Se creará una comisión de seguimiento del trabajo a distancia y desconexión, la cual estará integrada por los firmantes de este Acuerdo.

En la misma, se facilitará información sobre el número de personas teletrabajadoras, las prórrogas, casos de reversión o cualquier otra cuestión recogida en este apartado a excepción de los temas propios relativos a Prevención o algún otro que sea competencia de otros foros de seguimiento con la representación de los trabajadores.

De los trabajos de esta comisión se informará en las sesiones ordinarias del Comité Interempresas.

– Régimen Transitorio.

Las condiciones pactadas entrarán en vigor una vez finalizadas las condiciones excepcionales de trabajo en remoto derivadas de la Covid-19, debiéndose contar para ello con el periodo de tiempo necesario para adaptar los procesos y sistemas a lo dispuesto en el presente documento y normativa de aplicación. En todo caso, en enero de 2022 se comenzará a trabajar en la adaptación de procesos y sistemas, informando de ello a la representación de los trabajadores.

La Empresa, en función de las anteriores circunstancias, comunicará oportunamente la fecha de entrada en vigor del nuevo modelo de teletrabajo a la representación de los trabajadores a través de la Comisión de Seguimiento.»

Registro y publicación.

El presente acuerdo de modificación y prórroga, cumpliendo los requisitos legales, será presentado para su registro y publicación, de conformidad a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

La representación de la Empresa y la Dirección de la Compañía en el seno de la Comisión Negociadora firman el presente acuerdo de modificación y prórroga del I Convenio Colectivo del Grupo Parcial Cepsa, en prueba de conformidad y para la debida constancia.

Madrid, a 4 de febrero de 2022.