

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

**6847** *Resolución de 22 de marzo de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XVIII Convenio colectivo de Petróleos del Norte, SA (Petronor).*

Visto el texto del XVIII Convenio colectivo de la empresa Petróleos del Norte, SA (Petronor) (código de convenio n.º 90006782011991), que fue suscrito en fecha 20 de junio de 2023, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por el Comité de Empresa y la Delegada de Personal, en representación de los trabajadores afectados, y que ha sido finalmente subsanado mediante acta de 6 de febrero de 2024, 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 mencionado convenio colectivo 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, 22 de marzo de 2024.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

#### **XVIII CONVENIO COLECTIVO DE PETRÓLEOS DEL NORTE, SA (PETRONOR)**

La representación de la compañía y la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras en el seno de la Comisión Negociadora han alcanzado un acuerdo para el XVIII Convenio colectivo de Petronor, cuyo texto se detalla a continuación:

#### CAPÍTULO I

Artículo 1. *ámbito territorial.*

El presente convenio regula las relaciones de trabajo del personal de Petróleos del Norte, SA (Petronor) en sus centros de trabajo de Muskiz y Madrid.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente convenio afecta a todo el personal que se halla prestando servicio en la actualidad y al que ingrese durante su vigencia, con excepción de la Alta Dirección, Jefes/Jefas de departamento, así como las personas pertenecientes a los grupos profesionales de Técnicos/as Superiores, Técnicos/as Medios y Administrativo/a (a partir del nivel 7) que voluntariamente se hubieren excluido.

La inclusión o exclusión en convenio de cualquier persona de los grupos profesionales antes citados, deberá ser comunicada en escrito individual a la Dirección de la compañía, antes del comienzo de la negociación de un nuevo pacto o convenio.

#### Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente convenio entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2020 y tendrá una duración de cinco años, concluyendo el 31 de diciembre de 2024. Se prorrogará por años naturales si por cualquiera de las partes no se hubiere denunciado con tres meses de antelación.

Se acuerda expresamente, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores, que una vez denunciado el convenio colectivo y concluida su duración pactada, se mantendrá su aplicación hasta la firma de un nuevo convenio.

#### Artículo 4. *Revisión y rescisión.*

Las normas contenidas en el presente convenio se considerarán más beneficiosas para el personal que las establecidas en las disposiciones legales de general aplicación actualmente vigentes.

Si se produjera alguna modificación en estas disposiciones que alterase la situación legal en el sentido de aumentar las retribuciones o mejorar las condiciones del personal pactadas en el presente convenio, se podrá solicitar la revisión de lo pactado, que se llevará a efecto en la medida adecuada. Por tanto, nunca podrá quedar absorbida una mejora recogida en una disposición legal en base a que el presente convenio supere globalmente las condiciones mínimas legales.

Si la modificación producida en las disposiciones legales de referencia fuese tan sustancial que la simple revisión de lo aquí pactado no pudiera establecer el equilibrio del convenio, habría lugar a la rescisión del mismo, a petición de partes, siempre que se solicite con tres meses de antelación. Durante los tres meses, ambas partes intentarán la negociación de un nuevo convenio colectivo con arreglo a la legislación y circunstancias vigentes en esos momentos.

## CAPÍTULO II

### Organización del trabajo

#### Artículo 5. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo, dentro de las disposiciones legales de carácter general, es facultad de la Dirección de la empresa. No obstante, esta informará y oírá previamente al Comité de Empresa y al delegado/a de personal y en aquellas cuestiones de organización o procedimiento, que afecten directamente a los intereses o al desarrollo profesional de los trabajadores y las trabajadoras.

En cualquier caso, los progresos técnicos y la mecanización o modernización de los servicios o procedimientos no podrán producir merma ni perjuicio alguno en la situación económica de la plantilla en general. Por el contrario, se procurará participen en alguna manera en la mejora que de ello pueda derivarse.

Grupos profesionales: Se establecen, en función de las titulaciones académicas/ aptitudes profesionales y contenido general de la prestación, los siguientes grupos profesionales, cuyos niveles salariales se determinan en el anexo I:

##### A) Técnico/a Superior:

Titulación/aptitudes profesionales: Título académico de estudios universitarios superiores o nivel de conocimientos equivalente a juicio de la dirección.

Contenido de la prestación: Desempeña funciones, con mando o sin él, propias de su titulación o experiencia.

Niveles de entrada, desarrollo y referencia: Del 9 A (entrada) al 9 F (referencia). Los niveles 10 y 11 podrán alcanzarse cuando, a juicio de la dirección, se acredite el suficiente grado de conocimientos, especialización y experiencia, ejerciendo mando directo sobre otras personas.

B) Técnico/a Medio:

Titulación/aptitudes profesionales: Título académico de estudios universitarios medios o nivel de conocimientos equivalentes a juicio de la dirección.

Contenido de la prestación: Desempeña funciones, con mando o sin él, propios de su titulación o experiencia.

Niveles de entrada, desarrollo y referencia: Del 7 A (entrada) al 7 F (referencia). El nivel 8 podrá alcanzarse cuando, a juicio de la dirección, se acredite el suficiente grado de conocimientos, especialización y experiencia, ejerciendo mando directo sobre otras personas.

C) Mando intermedio:

Titulación/aptitudes profesionales: Título académico de ciclo formativo de grado superior o nivel de conocimientos equivalentes a juicio de la dirección.

Contenido de la prestación: Tiene mando directo sobre personas del mismo o distinto grupo profesional. Distribuye y controla el trabajo de las personas de su equipo, es responsable de la conservación de las instalaciones, seguridad y disciplina de las personas a sus órdenes, realizando, en su caso, funciones propias de sus conocimientos profesionales.

Le corresponde el nivel 6. Se establecen dos niveles: 6A (entrada) y 6B (referencia).

D) Administrativo/a:

Titulación/aptitudes profesionales: Título académico de ciclo formativo de grado superior o nivel de conocimientos equivalentes a juicio de la dirección.

Contenido de la prestación: Realiza funciones contables, administrativas y otras análogas utilizando para ello los equipos necesarios para el tratamiento de la información, pudiendo ejercer supervisión sobre los trabajos de otras personas.

Nivel de entrada, desarrollo y referencia: Del 3 A (entrada) al 3 F (referencia). Los niveles 4 al 8 podrán alcanzarse cuando, a juicio de la dirección, se acredite el suficiente grado de conocimientos, especialización y experiencia, pudiendo ejercer mando directo sobre otras personas del mismo o distinto grupo profesional.

E) Operario/a de Control:

Titulación/aptitudes profesionales: Título académico de ciclo formativo de grado superior o nivel de conocimientos equivalente a juicio de la dirección, con conocimiento del panel de control del que es titular y de las unidades bajo el control del panel correspondiente.

Contenido de la prestación: Ejerce sus funciones con conocimiento de las unidades, instalaciones y servicios, trabajando en alguna de las especialidades básicas de la industria del petróleo. Efectúa los trabajos obteniendo y empleando las herramientas, materiales y equipos que se requiera y utilizando el equipo móvil de la empresa en dichas operaciones. Interpreta planos, especificaciones, diagramas y manuales apropiados. Cuida especialmente de la seguridad e higiene, dejando el lugar de trabajo en perfecto estado.

Le corresponde el nivel de referencia 5. Para las situaciones transitorias hasta adecuar la situación actual a este nuevo grupo profesional se estará a lo dispuesto en la disposición transitoria tercera.

El puesto de control de Terminal Marítima se equipará al grupo profesional de operario/a de control ya contemplado en convenio colectivo debiendo cumplir los requisitos del puesto.

El nivel de referencia 5 en la Terminal Marítima se alcanzará bien por ejercer de Jefe/a de Área durante un periodo mínimo de 90 días de trabajo efectivo o acreditar mediante examen conocimiento de los procedimientos de la terminal marítima y un nivel de inglés equivalente al B2. Para las situaciones transitorias hasta adecuar la situación actual a este nuevo grupo profesional se estará a lo dispuesto en la disposición transitoria tercera.

F) Operario/a Muy Cualificado:

Titulación/aptitudes profesionales: Título académico de ciclo formativo de grado superior o nivel de conocimientos equivalentes a juicio de la dirección.

Contenido de la prestación: Podrá tener mando directo, de forma permanente o temporal, sobre personas del mismo o distinto grupo profesional y ejerce, a juicio de la dirección, las funciones propias de su oficio o actividad con un alto grado de conocimientos y experiencia.

Le corresponde el nivel 4.

Una vez se haya ejercido de JA/JS se reconocerá el nivel 4.

G) Operario/a:

Titulación/aptitudes profesionales: Título académico de ciclo formativo de grado superior o nivel de conocimientos equivalente a juicio de la dirección.

Contenido de la prestación: Ejerce sus funciones con conocimiento de las unidades, instalaciones o equipos de talleres y servicios, trabajando en alguna de las especialidades básicas de la industria del petróleo. Efectúa los trabajos obteniendo y empleando las herramientas, materiales y equipos que se requiera y utilizando el equipo móvil de la empresa en dichas operaciones. Interpreta planos, especificaciones, diagramas y manuales apropiados. Cuida especialmente de la seguridad e higiene, dejando el lugar de trabajo en perfecto estado y obtiene los permisos pertinentes.

Nivel de entrada, desarrollo y referencia: Del 3 A (entrada) al 3 F (referencia).

H) Ayudante Especialista:

Titulación/aptitudes profesionales: Título académico de educación secundaria obligatoria o nivel de conocimientos equivalente a juicio de la dirección.

Contenido de la prestación: Desempeña funciones concretas y determinadas que no constituyen propiamente un oficio, pero que exigen cierta práctica o especialidad.

Niveles de entrada, desarrollo y referencia: Del 2 A (entrada) al 2 F (referencia).

I) Subalterno/a:

Titulación/aptitudes profesionales: Conocimientos a nivel de educación primaria o secundaria obligatoria.

Contenido de la prestación: Desempeña sus funciones según instrucciones concretas, con alto grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo o atención y para las que no es preciso una formación específica.

Niveles de entrada, desarrollo y referencia: Del nivel 1 A (entrada) al 1 F (referencia).

Artículo 6. *Trabajos de grupo profesional inferior.*

Si por necesidad técnica u organizativa justificada, y por el tiempo imprescindible para su atención, siempre que dicho trabajo no lo pueda realizar otro/a trabajador/a de inferior grupo profesional, se destinase a un/una empleado/a a labores pertenecientes a grupo profesional inferior al que esté adscrito, conservará la totalidad de las retribuciones correspondientes a su grupo profesional de origen, no debiendo permanecer en esta situación más de sesenta días consecutivos o alternos en el transcurso de un año, excepto en aquellos supuestos expresamente previstos en este convenio.

Se informará, posteriormente y con la mayor brevedad de esta situación al Comité de Empresa y al delegado/a de personal.

#### Artículo 7. *Trabajos de grupo profesional superior.*

La movilidad funcional para la realización de funciones superiores no correspondientes al grupo profesional solo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. Esta situación tendrá desde el primer día hasta el último el salario del grupo profesional que dicho puesto lleve implícito, así como también proporcionalmente en los descansos generados en el periodo en que hubiera ejercido el grupo profesional superior.

El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de esta a los representantes de los trabajadores.

Se abonarán los trabajos de grupo profesional superior en relación con el número de horas efectivas que se realicen en el referido grupo profesional.

En el caso de que un/una trabajador/a desempeñe trabajos de grupo profesional superior durante más de 3.360 horas consecutivas o alternas de trabajo efectivo durante cuatro últimos años, se le reconocerá el citado grupo profesional. Este cambio de criterio de cómputo por horas se aplicará desde el 1 de enero de 2020. Los días computados como trabajo en categoría superior durante el 2019 se convertirán en horas multiplicando por ocho h/día.

Los empleados y las empleadas que consigan una promoción por este sistema, hasta que puedan ocupar una vacante del grupo profesional consolidado, podrán desarrollar trabajos de grupo profesional inferior sin estar sujetos a las restricciones recogidas en el presente convenio, en lo referente al plazo de sesenta días.

#### Artículo 8. *Extensión del trabajo.*

El personal desempeñará básicamente las funciones propias de su grupo profesional, relacionadas con sus puestos de trabajo.

No obstante, si dichas funciones no ocupasen plenamente su jornada laboral, estará obligado a realizar los trabajos que se le asignen, siempre que se correspondan con los propios de su grupo profesional y especialidad profesional u oficio.

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

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

#### Artículo 9. *Polivalencia y trabajos especiales.*

Se mantiene con carácter de obligatoria y económicamente compensada en los sueldos que se fijen en este convenio, la polivalencia, tal como está ahora establecida, es decir, la ejecución eventual o sistemática de algunas o de todas las labores que en sentido estricto pertenecen a otra especialidad u oficio del mismo taller al que se pertenece.

Con el fin de incrementar la productividad individual y las posibilidades de formación y realización profesional del personal, se establece el concepto de trabajos especiales consistente en la ejecución de tareas que, además de ser distintas y suplementarias a las que habitualmente se realizan en cada puesto de trabajo, han de corresponder a especialidades u oficios incluidos en talleres distintos a los que se pertenece, cuando así se requiera por el mando correspondiente. A estos efectos el Taller Eléctrico e Instrumentación serán considerados como dos talleres, el de Electricidad y el de Instrumentación.

La empresa organizará los cursillos de formación y entrenamiento profesional que sean precisos, para que todo el personal que, voluntariamente desee obtener la

homologación correspondiente, pueda alcanzar la capacitación precisa para ello. Obtenida la homologación para desarrollar o ejercer un oficio distinto al que se ejerce como habitual, será obligatoria la prestación de esos servicios cuando sean requeridos.

La efectiva realización de estos trabajos especiales se remunerará de acuerdo con lo establecido en el artículo 20.

## CAPÍTULO III

### Régimen económico

#### Artículo 10. *Sueldo bruto anual.*

Se establece para el año 2020 la tabla de sueldos brutos que figura como anexo I al presente convenio, de acuerdo con los grupos profesionales que en él se indican.

El personal que perteneciendo a algunos de los ocho primeros niveles salariales tuviera una retribución superior a la asignada al grupo a que pertenece, le será respetada a título personal sin que sea objeto de absorción ni compensación en el presente o ulteriores incrementos manteniendo su situación en calidad de condición más beneficiosa.

El sueldo bruto mensual se obtiene dividiendo el anual por la suma del número de pagas ordinarias y extraordinarias, esto es, por dieciséis.

#### Artículo 11. *Complemento personal de antigüedad.*

Todo el personal percibirá, además del sueldo, aumentos periódicos por tiempo de prestación de servicios en la empresa, consistentes en trienios, sin límite de estos en cuantía de 62,14 euros mensuales por cada trienio para 2020, sin distinción de grupos profesionales, devengándose a partir del día primero del mes en que se cumplan los tres años de servicios en la empresa.

#### Artículo 12. *Cómputo de antigüedad.*

A los efectos previstos en el artículo anterior, se considerarán como efectivamente trabajados todos los días por los que el personal haya percibido su retribución correspondiente o esté en situación de baja por accidente de trabajo o enfermedad.

Igualmente será computado el tiempo de excedencia forzosa por nombramiento para un cargo público o sindical. Por el contrario, no se estimará el tiempo en que el interesado/a permanezca en situación de excedencia voluntaria.

#### Artículo 13. *Complemento de puesto de trabajo por peligrosidad.*

El personal que preste sus servicios en el centro de trabajo de Muskiz y en la Terminal Marítima, cualquiera que sea su puesto de trabajo, percibirá los mismos meses naturales que los que cobra el sueldo, un plus de peligrosidad cuya cuantía será de 68,41 euros mensuales para 2020, sin distinción de grupo profesional.

#### Artículo 14. *Complemento personal por asistencia.*

El personal devengará un complemento salarial de 78,92 euros para 2020 por cada mes natural, siempre que acredite haber trabajado todos los días de ese período. Por cada día, completo o parcial, de ausencia al trabajo dentro del período de referencia, cualquiera que sea el motivo de la misma, se descontará de este complemento a razón de 20 % el primer día, 15 % por cada día segundo, tercero y cuarto, 10 % por cada día quinto, sexto y séptimo y 5 % por el octavo día.

El anterior sistema de descuentos se mantendrá en vigor durante 2020, 2021, 2022, 2023 y 2024 en el supuesto de que el absentismo por enfermedad no supere el índice de 4 durante 2019 y 2020 respectivamente. A estos efectos se computará el absentismo

motivado por accidente no laboral y enfermedad no laboral. En caso de ser superado en alguno de los años señalados, cualquier ausencia al trabajo que se compute como absentismo ocurrido durante el año siguiente, provocará la pérdida total del complemento.

No computará y no tendrá efecto en el devengo del complemento la falta de asistencia motivada por pruebas de embarazo (biopsia corial, amniocentesis, funiculocentesis) y personas con discapacidad.

Las personas que disfruten de una reducción de jornada por guarda legal, contemplada en el artículo 49 del actual convenio colectivo, y siempre que acrediten la totalidad de su jornada de trabajo reducida, devengarán también el complemento salarial al 100% por cada mes natural. No obstante, por cada día, completo o parcial, de ausencia al trabajo dentro de la jornada de referencia, cualquiera que sea el motivo de la misma, se descontará de este complemento a razón de 20% el primer día, 15% por cada día segundo, tercero y cuarto, 10% por cada día quinto, sexto y séptimo y 5% por el octavo día.

El abono de este complemento, en los supuestos en que proceda, se hará en la mensualidad siguiente a la de su devengo.

A los efectos de este complemento, se entiende por día completo de trabajo y por lo tanto, no procederá descuento alguno, en los casos en que la ausencia en una jornada sea igual o inferior a una hora. Los períodos de vacaciones y los de viaje en comisión de servicio, se asimilan a trabajo efectivo.

El montante anual del Plus de Asistencia que las empleadas y los empleados hayan dejado de percibir, por aplicación del sistema de descuentos establecido en este artículo, pasará a engrosar el fondo que contempla el artículo 54 del convenio colectivo.

#### Artículo 15. *Complemento de puesto de trabajo por turnicidad.*

El personal que realice un trabajo en régimen de turnos tendrá derecho a percibir un plus por este concepto, como compensación del tiempo invertido en relevos. El tiempo máximo a invertir en los relevos compensados por este plus será de quince minutos. No obstante, en los casos de prolongación de jornada se computará como tiempo extraordinario desde la hora oficial de salida.

La cuantía diaria de este complemento será para 2020 de 10,57 euros para los grupos profesionales comprendidos en los seis primeros niveles de retribución de la tabla salarial y 14,49 euros para el resto del personal incluido en este convenio. Estas cantidades y las que resulten de aplicar las revisiones pactadas para 2020, 2021, 2022, 2023 y 2024 serán incrementadas en 0,07 euros por cada trienio y día.

Este plus se percibirá por día efectivo de trabajo. Como excepción, se percibirá en los días de descanso semanal y durante las vacaciones anuales.

Las características especiales de «trabajo continuo» propias de las refinerías de petróleo, recogidas en el artículo 7 de la derogada Ordenanza del Refino y 10 del Reglamento de Régimen Interior, impiden usar de la media hora de descanso por jornada continuada de ocho horas, por lo que al personal que tenga derecho al devengo de horas extraordinarias y trabaje en la modalidad de horario de trabajo a turnos, se le compensará con el importe de media hora ordinaria con un recargo del 50% por cada jornada normal completa, no procediendo su devengo total ni proporcional al personal que no haya trabajado más de siete horas seguidas en su jornada. Adicionalmente, se abonará cuando por necesidades organizativas se deba realizar un descanso mínimo entre jornadas, impidiendo trabajar más de siete horas seguidas en su jornada.

#### Artículo 16. *Complemento de puesto de trabajo por nocturnidad.*

El personal que trabaje en turnos de noche, entendiéndose por tal el comprendido entre las 22:00 horas y las 6:00 horas percibirá un plus diario para 2020 de 36,24 euros.

Estas cantidades y las que resulten de aplicar las revisiones pactadas para 2020, 2021, 2022, 2023 y 2024 serán incrementadas en 0,07 euros por cada trienio y día.

Dicho complemento se percibirá, además de por noche trabajada, en parte proporcional al período de vacaciones, esto es, en supuestos normales, siete días más.

Las fracciones de hora a efectos de este plus, se computarán como horas completas.

Tendrá derecho a la percepción de la parte proporcional que le corresponda, según el número de horas nocturnas trabajadas, el personal de jornada normal que en razón de trabajos extraordinarios debiera prestar servicio nocturno.

El personal que trabaje durante la jornada nocturna del 24 y 31 de diciembre, percibirá una compensación adicional de 262,88 euros en el año 2020 por noche o la parte proporcional correspondiente por fracción superior a una hora efectivamente trabajada.

#### Artículo 17. *Pagas extraordinarias.*

Como parte integrante de los salarios bases anuales establecidos para cada grupo profesional en la tabla salarial del anexo I a este convenio y por el motivo que se establece en el Reglamento de Régimen Interior, Petronor abonará en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre, una mensualidad del sueldo base a todo el personal más la antigüedad, si la hubiere.

Serán fechas de abono respectivamente el 31 de marzo, el 30 de junio, el 30 de septiembre y el día inmediato anterior hábil al 21 de diciembre.

Cada paga extraordinaria corresponde a cada trimestre natural del año civil, siendo su devengo proporcional al tiempo de permanencia en alta en cada uno de ellos.

#### Artículo 18. *Horas extraordinarias.*

1. Definición: Tendrán carácter de horas extraordinarias las que se realicen por el personal después de haber trabajado la jornada ordinaria completa en cualquiera de los horarios de trabajo que están establecidos en la empresa.

2. Límites: Se respetarán los límites señalados en la legislación vigente.

A efectos de llevar un seguimiento de las horas extraordinarias, la compañía informará mensualmente al Comité de Empresa y al delegado/a de personal de las horas extraordinarias realizadas en las distintas secciones o departamentos de la empresa, explicando los motivos de las mismas.

3. Obligatoriedad: Se entenderá que la iniciativa del trabajo en horas extraordinarias corresponderá a la Dirección de la Empresa y la libre aceptación o denegación a la persona trabajadora, a excepción de aquellos casos que por considerarse de emergencia, es decir, por averías de reparación perentoria que afecten a la producción, puedan originar notables perjuicios, en cuyo caso será obligatoria la prestación.

La determinación de los casos de emergencia, es decir, qué averías han de ser consideradas como de reparación perentoria, corresponderá a la Dirección de la Empresa. Si el personal afectado considerase que se le irroga perjuicio, podrá reclamar ante el Comité de Empresa y al delegado/a de personal, sin perjuicio, naturalmente, de cumplir la orden.

La emergencia será comunicada a la persona en el momento que se produzca, por escrito que será firmado por la Jefatura de Departamento o persona en quien delegue.

4. Retribución: Las horas extraordinarias se pagarán con el recargo del 75 %.

El importe de las horas extraordinarias se calculará de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$\text{VHE} = \frac{\text{SBA+A+T+N+P}}{\text{N.º horas año}} \times (1+\text{Pr})$$

VHE = Valor hora extraordinaria.  
SBA = Salario bruto anual.  
A = Antigüedad.  
T = Importe anual concepto turnos.  
N = Importe anual concepto nocturnos.  
P = Importe anual concepto peligrosidad.  
Pr = Porcentaje de recargo.

El denominador de la fórmula que sirve para el cálculo del VHE, será el número de horas/año que para cada año de vigencia, para cada tipo de jornada y colectivo afectado, se establece en el artículo 42 del convenio colectivo.

En las horas extraordinarias de carácter obligatorio se incluirá en el numerador el importe anual del plus de brigadas.

5. Compensación en descanso: Ambas partes se comprometen a reducir el número de horas extraordinarias a las realmente necesarias. En este sentido, las de carácter voluntario se disfrutarán día por día, abonándose el 0,75 de recargo. Asimismo, tanto en este tipo de horas como en las de carácter obligatorio, la trabajadora y el trabajador podrán optar por su compensación en descanso con el recargo establecido.

Las fechas de disfrute estarán condicionadas a las necesidades del servicio y al acuerdo entre las partes.

#### Artículo 19. *Trabajos extraordinarios.*

Si después de haber abandonado el centro de trabajo por finalización de su jornada, el personal que tenga derecho al devengo económico de horas extraordinarias, fuera llamado para incorporarse de inmediato o en un plazo inferior a 48 horas con el fin de realizar algún servicio no programado con anterioridad, se le abonará como compensación el importe de cuatro horas de trabajo con el recargo del 50 % además de las que efectivamente trabaje, siendo para esta última de aplicación en cuanto a sus valores, lo establecido en el artículo anterior.

Será abonada asimismo, una compensación equivalente a dos horas de trabajo con el recargo antes citado, en los casos en que existiendo un aviso para hora fija, sea revocado con posterioridad a las tres primeras horas desde que aquel se hizo, mediando, claro está, la oportuna comunicación a la persona trabajadora.

Una vez finalizados los trabajos extraordinarios mediarán como mínimo doce horas hasta el comienzo de la jornada normal del trabajador y de la trabajadora.

#### Artículo 20. *Compensación por trabajos especiales.*

Los trabajos definidos como especiales en el artículo 9 y realizados, por indicación del mando correspondiente, dentro de la jornada ordinaria, serán compensados además del salario que corresponda, mediante un complemento por hora invertida, según la fórmula:

$$\text{VHTE} = \frac{\text{S.B.A.}}{\text{N.º Horas año}} \times 0,50$$

#### Artículo 21. *Bolsa de vacaciones.*

La compensación que se fija para quienes disfruten sus vacaciones en los períodos comprendidos entre el 1 de enero al 15 de junio y del 16 de septiembre al 31 de diciembre, será de 20,64 euros durante 2020.

Artículo 22. *Incremento salarial, cláusula de revisión y retribución variable por objetivos.*

Para el año 2020, se aplicará un incremento del 0,7 % en todos los conceptos retributivos (sueldos, complementos fijos, complementos variables y beneficios sociales), tomando como referencia los vigentes al 31 de diciembre de 2019. A estos efectos, los valores de la tabla salarial del anexo I y del resto de conceptos retributivos recogidos en el presente convenio ya incluyen el incremento del 0,7 % correspondiente al año 2020 y servirán de base para fijar los valores del resto de años de vigencia del convenio colectivo.

Para el año 2021, 2022, 2023 y 2024 se aplicará en todos los conceptos retributivos (sueldos, complementos fijos, complementos variables y beneficios sociales), tomando como referencia los vigentes al 31 de diciembre de 2020, los siguientes incrementos:

Año 2021: 4,88 %.

Año 2022: 4,28 %.

Año 2023: 0,5 %.

Año 2024: 0,5 %.

En el incremento correspondiente al año 2020 se tendrá en cuenta el diferencial del 0,7 % a favor de la compañía resultante de aplicar la cláusula de revisión del XVII Convenio colectivo, ajustando el mismo a la diferencia entre el incremento pactado y el diferencial, por lo que no se modificarán las tablas correspondientes al año 2019, siendo las mismas para el 2020.

Cláusula de revisión salarial.

En caso de que el incremento inicial pactado para cada año de vigencia sea inferior al 75 % del IPC general correspondiente a dicho año de vigencia (cerrado a 31 de diciembre), se revisarán las tablas anualmente hasta alcanzar el 75 % del citado IPC general con efectos retroactivos a 1 de enero.

El incremento pactado para el año 2021 y 2022 ya está ajustado al 75 % del IPC general, por lo que no corresponderá ajuste adicional alguno.

En el supuesto de que el incremento inicial para los años 2023 y 2024 sea superior al 75 % del IPC general para cada uno de dichos años, no dará lugar a la revisión de tablas.

Finalizado el periodo de vigencia, en caso de que la suma del IPC general anual de los cinco años de vigencia del XVIII Convenio colectivo fuera superior a la suma de los incrementos anuales pactados en dicho periodo (incluida la revisión al 75 % del IPC general), la tabla salarial de 2025 tendrá en cuenta lo siguiente:

I. Si el resultado Neto Ajustado del Grupo Repsol del año 2024 es igual o superior a 2.600.000.000 de euros e inferior a 2.700.000.000 de euros, se revisarán las tablas hasta alcanzar el 80 % de la suma del IPC general de los cinco años de vigencia.

II. Si el resultado Neto Ajustado del Grupo Repsol del año 2024 es igual o superior a 2.700.000.000 de euros e inferior a 2.800.000.000 de euros, se revisarán las tablas hasta alcanzar el 90 % de la suma del IPC general de los cinco años de vigencia.

III. Si el resultado Neto Ajustado del Grupo Repsol del año 2024 es igual o superior a 2.800.000.000 de euros, se revisarán las tablas hasta alcanzar el 100 % de la suma del IPC general de los cinco años de vigencia.

Pago atrasos.

Anualmente se calculará la diferencia entre el incremento pactado para dicho año y la variación del IPC general anual (a 31 de diciembre) del mismo año. Si el IPC general es superior al incremento pactado una vez realizada, en su caso, la revisión, dará lugar a un pago no consolidable por la diferencia entre ambos, a abonar en el año siguiente una vez conocido el dato. Dado que en el momento de la firma del presente acuerdo ya es

conocida la evolución del IPC anual hasta 31 de diciembre de 2022, en 2023 se abonará un importe no consolidable del 1,62 % por diferencias entre el incremento pactado para 2021 y el IPC general anual de dicho periodo y un importe no consolidable del 1,42 % por diferencias entre el incremento pactado para 2022 y el IPC general anual de dicho periodo.

Retribución variable por objetivos.

La retribución variable por objetivos, que tiene como finalidad potenciar que el compromiso de todas las personas que trabajan en Petronor se oriente hacia la consecución de los objetivos clave, a la vez que se introduce una cultura de medición de la eficiencia de las organizaciones.

La retribución variable así definida se establece como un determinado porcentaje máximo de la masa salarial (4 % para cada uno de los años de vigencia del presente convenio) de los conceptos retributivos salario base, complemento de antigüedad, complemento de peligrosidad, plus de asistencia, complemento de turnicidad, complemento de nocturnidad, plus d.j.c., plus de festivos y plus de brigadas, a percibir una vez finalizados cada uno de los años indicados y en función del grado de consecución de los objetivos establecidos, no teniendo carácter consolidable.

Estos objetivos, en número máximo orientativo de cinco, serán definidos anualmente por la Dirección de la compañía, quien propondrá al Comité de Empresa y al delegado/a de personal la graduación de la escala de consecución y el peso ponderado de cada uno de ellos, cuya suma global será igual a cien.

En reunión a mantener con al Comité de Empresa y al delegado/a de personal la dirección expondrá de forma detallada y razonada los objetivos definidos y, en su caso, se introducirán las modificaciones que las partes consideren adecuadas en lo referente al peso ponderado y grado de consecución de cada uno de los objetivos.

La definición de los objetivos se realizará considerando que:

- Sean grupales, es decir, definidos para el conjunto de las personas incluidas en el ámbito de aplicación del convenio colectivo.
- Sean acordes con los objetivos de la compañía, cuantificables y medibles.
- La representación legal de los trabajadores y las trabajadoras podrá objetar de forma razonada alguno de los objetivos definidos por la dirección, en el supuesto que entendiera que éste pudiera ir en contra de los intereses de las trabajadoras y los trabajadores. En este caso las partes deberán alcanzar el correspondiente acuerdo para la resolución de la controversia.
- La puntuación final vendrá determinada por la suma de los puntos obtenidos en cada uno de los objetivos, dando lugar al porcentaje de cumplimiento global que determinará el importe de la retribución variable a percibir.

El calendario estimado es el siguiente:

Enero: Definición de objetivos, ponderación e indicadores.

Junio: Reunión de seguimiento donde se analizará el avance de los objetivos.

Enero-febrero: Cierre del ejercicio y evolución del grado de consecución de los objetivos correspondientes al año anterior.

Marzo: A partir de este mes, y como máximo antes de mayo, la nómina incluirá el pago de la retribución variable correspondiente al año anterior.

En el supuesto que durante el año se produjeran hechos o acontecimientos sobrevenidos y ajenos a las partes que pudieran afectar significativamente a los objetivos definidos, se reunirán la representación de la compañía y de los trabajadores y las trabajadoras para analizar la situación y, en su caso, propondrán a la dirección la adopción de las medidas que se consideren oportunas en relación con los objetivos afectados.

Al objeto de asegurar la correcta implantación y seguimiento del sistema de retribución variable por objetivos, incluyendo abordar y corregir adecuadamente cualquier posible desajuste que pudiera presentarse, las partes acuerdan:

a) Desarrollar y establecer una adecuada dinámica de exposición, entendimiento y discusión de los objetivos definidos, entendiéndose por tal su idoneidad, el escalado del grado de consecución y sus pesos ponderados. En la fase de implantación la dirección presentará los datos relevantes referidos a los objetivos definidos que permitan constatar que dichos objetivos resultan razonables. Esta dinámica debe estar fundamentada en la buena fe de las partes y en el entendimiento entre estas y debe igualmente permitir asegurar el correcto desarrollo del proceso de fijación y seguimiento en los ejercicios futuros.

b) Además de las reuniones que se derivan del calendario anteriormente detallado y al objeto de realizar un adecuado seguimiento de la implantación de la retribución variable por objetivos, los representantes de la empresa y de los trabajadores se reunirán a petición de cualquiera de las partes cuando existan razones que así lo justifiquen y, en cualquier caso, realizarán una reunión extraordinaria de seguimiento en el mes de septiembre.

c) En el supuesto de que no se hubiera alcanzado un grado de consecución global del conjunto de los objetivos del 50 %, la representación de la empresa y de los trabajadores y las trabajadoras se reunirán y analizarán los hechos y circunstancias que han ocurrido y, en su caso, se propondrá a la dirección la adopción de las medidas que pudieran resultar razonables a la vista de las causas que motivaron el insuficiente grado de consecución.

#### Artículo 23. *Cuantía de las dietas y suplidos de viaje.*

Se fija para 2020 en 125,47 euros el importe de la dieta por día completo para el personal de los grupos profesionales comprendidos en los ocho primeros niveles de retribución de la tabla salarial del anexo I y en 163,60 euros para los comprendidos en los niveles nueve al once.

Los importes anteriores se distribuyen así:

- 5 %: Desayuno.
- 25 %: Comida.
- 25 %: Cena.
- 45 %: Alojamiento.

El 45 % destinado a alojamiento se podrá sustituir opcionalmente por el sistema de justificación de gastos con la presentación de la factura correspondiente. A estos efectos el hotel no superará la categoría de tres estrellas.

Los desplazamientos en vehículo propio con autorización de la empresa se abonarán a razón de 0,53 euros para 2020.

En el supuesto de salidas al extranjero por cuenta de la empresa, el régimen a seguir para todo el personal será el de gastos pagados, previa justificación de los mismos.

#### Artículo 24. *Anticipos a cuenta.*

Todo el personal, a través de la Jefatura de Personas y Organización, tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta hasta el 90 % del sueldo mensual ya devengado, descontándose dichos anticipos de la liquidación de haberes.

El anticipo solicitado le será abonado en el plazo máximo de tres días.

#### Artículo 25. *Suplido por desplazamiento.*

El personal cuyo domicilio exceda en 5 km de la Terminal Marítima o de cualquiera de las paradas de autobús que tiene concertadas la empresa hasta un máximo de 35 kilómetros, percibirá por día de asistencia al trabajo una ayuda por desplazamiento

consistente en 0,18 euros por kilómetro para 2020 hasta la Terminal Marítima o parada más próxima de las referidas líneas de autobuses.

La persona deberá acreditar legalmente mediante documento oficial (contrato compra-venta, contrato de alquiler, certificado de convivencia o documento similar que acredite esta situación).

Asimismo, la aproximación del domicilio del personal receptor de la ayuda por desplazamiento a la Refinería, supondrá la reducción del importe, o bien su supresión si no concurrieran las condiciones señaladas.

El personal del centro de trabajo de Madrid percibirá una ayuda por desplazamiento de 3,08 euros para 2020 por día efectivo de asistencia al trabajo.

## CAPÍTULO IV

### Ingresos, ascensos y cobertura de vacantes

#### Artículo 26. *Período de prueba.*

La admisión de personal se considerará provisional durante un período que se denomina de prueba y que en modo alguno podrá exceder del señalado en la siguiente escala:

- Personal Técnico titulado: Seis meses.
- Personal Técnico no titulado, administrativo y operario de oficio: Tres meses.
- Personal subalterno y no cualificado: Dos semanas.

Dicho período de prueba será interrumpido en las siguientes situaciones: Incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guardas con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, violencia de género, siempre que así se acuerde entre las partes firmantes del contrato de trabajo.

Superado el período de prueba se computará dicho período como de servicios prestados a efectos de la antigüedad de la persona trabajadora.

#### Artículo 27. *Ascensos.*

Los ascensos a grupo profesional superior se realizarán por los sistemas de:

- a) Concurso.
- b) Concurso-oposición.
- c) Libre designación de la empresa.

#### Artículo 28. *Ascensos por concurso.*

Independientemente de lo consignado en el artículo anterior, la empresa convocará anualmente un concurso de méritos en la forma actualmente establecida y que será supervisado por la Comisión de Formación y Promoción.

Serán considerados como méritos o factores básicos, la cantidad y calidad de trabajo desarrollado en el grupo profesional de origen, así como los conocimientos y adaptación al nuevo grupo profesional al que se intenta promocionar y que pueda evidenciarse, entre otros hechos, por la asistencia a cursillos de formación organizados por la empresa o por otros centros ajenos a la misma, aprovechamiento obtenido en los mismos, etc. La efectividad de estos ascensos será computada a partir del día 1 de enero.

#### Artículo 29. *Ascensos por concurso-oposición.*

La persona que ocupe el puesto de Ayudante Especialista que perciba el nivel 2F podrá optar por adquirir el grupo profesional superior, estando obligada la empresa a realizar cursillos de capacitación y un posterior examen de aptitud. En caso de superar el examen se producirá el ascenso, percibiendo el sueldo correspondiente al nivel 3D.

Ahora bien, de no existir vacantes, adquirirán el grupo profesional, aunque seguirán desempeñando las funciones de Ayudante Especialista.

Quedarán sujetos a la realización de pruebas de aptitud que se estimen adecuadas, las personas que ocupen el puesto de Ayudantes Especialistas en su promoción al grupo profesional de operarios/as, supervisando el proceso la Comisión de Formación y Promoción.

#### Artículo 30. *Ascensos por libre designación.*

Serán de libre designación de la empresa, el nombramiento de cualquier puesto que implique mando de una forma permanente o eventual.

#### Artículo 31. *Naturaleza de las vacantes.*

Se entenderá puesto vacante aquel que figure en el organigrama oficial de la compañía, la persona titular lo deje de cubrir y la Dirección de la Empresa acuerde su provisión.

A estos efectos, las vacantes pueden ser:

- a) Definitivas.
- b) Temporales.

#### Artículo 32. *Vacantes definitivas.*

Son vacantes definitivas aquellas que figuren en el organigrama oficial de la compañía y se refieren a puestos de trabajo donde la trabajadora o el trabajador haya sido destinado, con carácter de permanencia, a otro puesto de trabajo o haya cesado en la empresa.

Si el mecanismo de cobertura es movilidad interna en un plazo máximo de un mes se publicará la vacante definitiva en el puesto que finalmente quede sin cubrir.

#### Artículo 33. *Vacantes temporales.*

Son vacantes temporales aquellas que figuren en el organigrama oficial de la compañía y se refieran a puestos de trabajo donde la trabajadora o el trabajador haya pasado a otro puesto temporalmente o se halle en suspensión de contrato por excedencia para el cuidado de familiares durante el primer año, excedencia forzosa derivada del desempeño de cargos públicos o sindicales que legalmente le confiere el derecho a volver a su anterior puesto de trabajo al cesar dicha causa, baja por enfermedad y accidente, servicio militar, baja por maternidad, baja por paternidad, y la producida como consecuencia de adiestramiento en otra dependencia propia de la empresa o ajena a la misma.

#### Artículo 34. *Provisión de vacantes temporales.*

La provisión de vacantes temporales se realizará por distintas vías en función de su horizonte temporal.

a) En el caso de que la vacante temporal tenga una previsión mayor de los doce meses la empresa vendrá obligada a cubrirla preferentemente con el personal de la propia empresa, siempre y cuando hubiera personal debidamente cualificado.

1. El trabajador o la trabajadora que pase a cubrir una vacante temporal percibirá las retribuciones asignadas a esta durante el tiempo que la hubiese ocupado, siempre que sea de una categoría superior.

2. Cuando la persona titular del puesto se reincorpore, cesará la sustitución temporal, volviendo a su anterior puesto y retribución.

b) Cuando la vacante temporal tenga una previsión menor de doce meses se estará a lo regulado en el reglamento para cubrir ausencias mayores de diez días.

c) Se entiende por puesto de trabajo todo aquel que figure en el organigrama oficial de la compañía.

Durante la vigencia del presente convenio colectivo, la Dirección de la Compañía publicará al menos una vez al año un organigrama oficial en el que se incluirá la totalidad de los puestos de trabajo necesarios en la empresa.

Previo a la publicación del organigrama, se informará al Comité de Empresa y al Delegado/a de Personal del alcance del mismo, así como de las condiciones técnicas y de formación que avalan las garantías de operatividad y seguridad. Sobre la base de esta información, el Comité de Empresa y la Delegada/o de Personal emitirán las sugerencias que estimen oportunas.

Para la confección de dicho organigrama se tomará como referencia los puestos actuales. En función de las bajas que se produzcan (jubilaciones, bajas incentivadas voluntarias, incapacidades absolutas y por muerte), se irá ajustando el mismo en la vigencia del convenio.

Las bajas estimadas, indicadas en el párrafo anterior, posibilitarán a la compañía la reducción de puestos de trabajo a figurar en el Organigrama Oficial.

La compañía ofrece el abono de un día ordinario en compensación al posible cambio de letra de los y las Operadores/as como consecuencia de la disminución de cobertura en el colectivo de Operadores y Operadoras producida por la provisión de una vacante temporal de Jefe/a de Área o de Turno.

#### Artículo 35. *Sistema de cobertura de vacantes.*

Cuando de la publicación del organigrama oficial de la compañía se derive la existencia de alguna vacante, esta será cubierta, salvo los supuestos previstos en el artículo 30, mediante el siguiente sistema:

Vacantes de duración prevista mayor de doce meses:

- a) En primer lugar, a través de la aplicación del artículo 37.
- b) En segundo lugar, a través de la realización de pruebas objetivas por parte de los órganos especializados de la empresa, supervisando el proceso la Comisión de Formación y Promoción, entre todas aquellas personas de la plantilla que estuvieran interesadas y que cumplan las condiciones requeridas.

Las personas de sobre estructura que deseen consolidar su puesto tendrán preferencia dentro de este supuesto siempre y cuando cumpla las condiciones requeridas.

Vacantes de duración prevista menor de doce meses:

Se cubrirán con personal procedente de las bolsas reguladas en el reglamento para cubrir ausencias mayores de diez días. En el caso de Producción se estará a lo regulado en el artículo 36.

La Dirección de la Empresa publicará la existencia de la vacante en los tabloneros de anuncios de tal modo que toda la plantilla pueda acceder a la información.

#### Artículo 36. *Bolsas de empleo y cobertura.*

Con objeto de ampliar la bolsa de empleo interna de Producción cinco turnos, para incrementar el índice de conocimiento, se han realizado tres cursos OPQ que han supuesto la formación de 75 Operadores y Operadoras que se incorporan a la bolsa de empleo interna de Producción cinco turnos.

Durante la vigencia del convenio se realizarán los cursos que se consideren necesarios para dar respuesta a las necesidades señaladas en el párrafo anterior.

La bolsa de empleo cubrirá las necesidades derivadas de las prejubilaciones y salidas previstas, así como las necesidades de formación, conciliación, paradas, proyectos necesarios y otras ausencias a cubrir.

Año a año el número de personas a integrar a la bolsa se adecuará a las necesidades previstas, a la vista de la experiencia de años anteriores, en relación con el número de contrataciones efectivamente realizadas.

Cuando existan vacantes definitivas, se procurará que la contratación se efectúe entre el personal procedente de la bolsa de empleo.

El orden de prioridad dentro de la bolsa de empleo vendrá dado por la ponderación de la suma de las valoraciones de cada candidato teniendo en cuenta los criterios de meritocracia y antigüedad.

– Al Personal procedente de la bolsa de empleo: se le reconocerá a todos los efectos relacionados con la antigüedad, el tiempo efectivamente trabajado mediante la fórmula de contratación temporal.

– Tiempo de permanencia en el nivel de entrada: En aquellos casos en que se formalice un contrato de carácter indefinido con una trabajadora o un trabajador que previamente hubiera suscrito con Petronor uno o varios contratos temporales, se computará a efectos de tiempo de permanencia en el nivel de entrada, los períodos de contrato temporal, siempre que haya desempeñado funciones similares encuadradas en la misma actividad.

Estas medidas serán de aplicación a las incorporaciones con contrato indefinido, producidas a partir de la firma del presente convenio colectivo.

## CAPÍTULO V

### Cambios de puesto y traslados

#### Artículo 37. *Cambios de puesto.*

La Dirección de la Compañía podrá efectuar cambios de puestos de trabajo en el seno de la empresa, dentro del grupo profesional del empleado, de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador y de la trabajadora.

Se entenderá por cambio de puesto toda situación en la que tenga lugar el pase de un puesto de trabajo a otro, pudiendo llevar o no aparejado cambio a grupo profesional superior.

El cambio de puesto de trabajo podrá tener lugar:

- Por petición del trabajador o de la trabajadora.
- Por mutuo acuerdo.
- Por decisión de la Dirección de la empresa.

En el primero de los casos citados, de accederse a su petición, la trabajadora o el trabajador aceptará las condiciones económicas de trabajo y de grupo profesional inherentes a la nueva situación.

Si el cambio de puesto se efectúa por mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador o la trabajadora, se estará a lo establecido por las partes.

Si el cambio se realiza por decisión unilateral de la Dirección de la Empresa, dentro de su grupo profesional, se respetarán al trabajador o a la trabajadora, a título personal, las retribuciones en su cuantía total que viniese percibiendo por todos los conceptos, a menos que el cambio de puesto sea debido a prescripción facultativa, a causas imputables al trabajador o a causas ajenas a la Dirección de la Empresa, en cuyo caso el trabajador o la trabajadora percibirá la retribución de su grupo profesional y los restantes conceptos retributivos propios del puesto de trabajo que pase a ocupar.

Si, a juicio de la Dirección de la empresa, el cambio viene motivado por innovaciones tecnológicas o por inversiones encaminadas a las mejoras organizativas y una vez agotadas las posibilidades de que dicho cambio se produzca de mutuo acuerdo, para el caso de la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional, no en caso contrario, solo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. En tal caso la Dirección de la Compañía comunicará su decisión y las razones de esta a la parte representante de los trabajadores y las trabajadoras. El personal que pase de turnos a jornada normal percibirá la retribución y restantes conceptos retributivos propios del puesto de trabajo que pase a ocupar. Este personal que durante la vigencia del presente convenio no será superior a diez personas garantizando se el mantenimiento de la cobertura especificada en el artículo 34, percibirá los pluses propios del régimen de turnos de forma decreciente hasta su extinción en el plazo de tres años (el primer año el 90 % de los mismos, el segundo el 65 % y por último el tercero el 40 %).

Tratándose de trabajadores y trabajadoras de más de 40 años de edad, si por disminución de su capacidad laboral hubiera de prescindirse de sus servicios, no teniendo derecho a pensión de jubilación de la Seguridad Social, la Dirección de la Compañía podrá decidir el cambio de puesto de trabajo, adscribiendo al trabajador o a la trabajadora a otro más apropiado a sus aptitudes personales, respetando la dignidad y el grupo profesional del mismo, así como también su retribución, cuando esta no fuese mejorada por dicha medida.

#### Artículo 38. *Traslados.*

Se entiende por traslado, el cambio de puesto de trabajo que implica para el trabajador o la trabajadora un cambio permanente de residencia. En ningún caso se conceptuará traslado la distinta asignación a cada una de las dependencias que la empresa posea, afectas al centro de trabajo de Muskiz.

El traslado podrá realizarse:

- A instancias de la persona interesada.
- Por mutuo acuerdo entre la empresa y trabajador/a.
- Por decisión de la Dirección de la empresa, en el caso de necesidades del servicio.

En el primero de los supuestos, la petición se formulará por escrito y de accederse a ella, la persona interesada no tendrá derecho a indemnización alguna.

Cuando el traslado se efectúe de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador o la trabajadora, se estará a lo convenido entre ambas partes.

Cuanto el traslado se efectúe por decisión de la Dirección de la empresa, sin perjuicio del cumplimiento de lo establecido por la legislación vigente, la empresa se compromete a lo siguiente:

- a) Abonará a la persona trabajadora todos los gastos que el traslado origine.
- b) Abonará una mensualidad completa de su sueldo real neto.
- c) Concederá como permiso retribuido, con la totalidad del sueldo real bruto, los días necesarios para efectuar el cambio de residencia.
- d) El trabajador o la trabajadora optará entre que se le facilite vivienda de categoría similar a la que viniera ocupando de acuerdo con las características de la localidad de su nueva residencia, o recibir una compensación mensual equivalente al 25 % de la doceava parte de la retribución anual bruta del nivel 3F de la tabla salarial del anexo I.
- e) Caso de que se produzca vacante a cubrir en el grupo profesional del trasladado en su centro de trabajo de origen, tendrá la persona derecho preferente a cubrir dicha vacante, siempre que se cumpla con los requisitos y exigencias de la misma.

## CAPÍTULO VI

### Vacaciones, horario, licencias y excedencias

#### Artículo 39. *Vacaciones.*

El personal de Petronor disfrutará anualmente de treinta días naturales de vacaciones no siendo computables los días de fiesta no dominicales que tengan tal carácter según el calendario laboral oficial, y que se hallen incluidos en ese período. En los departamentos en los que no sea posible el disfrute de estos días, se computarán como días festivos extraordinarios. No obstante, el personal a cinco y tres turnos no disfrutará los festivos coincidentes en sus vacaciones, compensando esto con el abono del importe equivalente a ocho horas extraordinarias por cada festivo.

Los programas de vacaciones se confeccionarán con participación del personal afectado, como principio general, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Las vacaciones se disfrutarán conforme al anexo II que se acompaña al presente convenio para cada una de las distintas secciones.

Podrán empezarse en lunes o jueves, con el fin de evitar vacíos entre la terminación de un grupo y el inicio de otro, siendo rotativas anualmente.

El personal a turnos se ajustará al calendario anual establecido a tal fin.

Los calendarios de vacaciones estarán expuestos en los respectivos tablones de anuncios, antes del 31 de marzo de cada año.

#### Artículo 40. *Percepción en caso de vacaciones.*

El salario percibido durante el período de vacaciones será el sueldo bruto más la antigüedad y los pluses de peligrosidad, turnicidad, nocturnidad y brigadas. El plus de nocturnidad se percibirá en la parte proporcional que hubiera correspondido trabajar de no hallarse en período de vacaciones y concretamente, el plus de nocturnidad percibido será de siete días.

#### Artículo 41. *Interrupción de vacaciones.*

En caso de interrupción de vacaciones por emergencia, la empresa correrá con todos los gastos que implique la incorporación del trabajador y de la trabajadora al centro de trabajo y que sean debidamente justificados. Una vez terminada dicha emergencia, se le añadirán a la persona implicada tres días, más los perdidos por emergencia y el desplazamiento.

Las vacaciones quedarán interrumpidas en los supuestos de enfermedad, accidente, maternidad y paternidad en los períodos establecidos legalmente como de baja, dando traslado a la empresa, en período hábil, del oportuno parte de baja y los sucesivos informes sobre la misma. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4,5 y 7 del artículo 48 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 período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador y a la trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora 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 42. *Jornada y horario de trabajo.*

Las jornadas de anuales que regirán para los distintos colectivos durante el periodo de vigencia del presente convenio serán las siguientes:

a) Personal en régimen de cinco turnos:

Año 2020: 1.672 horas.  
Año 2021: 1.672 horas.  
Año 2022: 1.672 horas.  
Año 2023: 1.672 horas.  
Año 2024: 1.672 horas.

b) Personal a jornada ordinaria y resto de modalidades de jornada:

Año 2020: 1.686 horas.  
Año 2021: 1.686 horas.  
Año 2022: 1.686 horas.  
Año 2023: 1.686 horas.  
Año 2024: 1.686 horas.

1. Centro de trabajo de Muskiz.

1.1 Personal a jornada ordinaria: La distribución de la jornada anual de este personal se hará de común acuerdo con la empresa, de tal forma que, además de las vacaciones establecidas, queden días laborables libres para ser disfrutados de conformidad con las normas que se establecen en este mismo apartado.

El presente convenio establece que para los años 2020, 2021, 2022 y 2023 se dispondrá de once días laborables libres y para el año 2024 el número de días resultantes del calendario laboral que se apruebe para dicho año. Además, los días 24 y 31 de diciembre tendrán la consideración de días no laborables. Asimismo, la jornada laboral de los viernes será continuada y finalizará a la hora que se concrete al fijar el calendario laboral.

En cada año de vigencia del convenio y en acta separada, se señalará el horario diario, el número de días de trabajo anual que corresponde realizar al colectivo afectado, la programación de los días libres y los turnos de disfrute.

1.2 Personal a turnos: De la diferencia entre el número de horas anuales resultantes del Calendario Laboral de cinco turnos y las horas pactadas durante la vigencia del convenio para el personal sujeto al régimen de cinco turnos, se deduce que este personal dispondrá, respecto de dicho calendario, de doce días libres en los años 2020, 2021, 2022 y 2023, salvo Salud Laboral que dispondrá de diez días libres respectivamente. Para el año 2024 será el número de días resultantes de los calendarios laborales que se aprueben para ese año.

Su disfrute se llevará a cabo previo acuerdo entre las partes y cubiertas las necesidades del servicio y, además, se tendrá en cuenta lo siguiente:

– Una Comisión Paritaria será la encargada de analizar la problemática que supone en el turno el disfrute de los días libres y sistematizar su disfrute, entendiendo que, como mínimo, se partiría de la disposición, por parte del personal, de días optativos, quedando pendiente de determinar la forma de disfrute de los días restantes.

Del número de horas en cómputo anual señalado anteriormente, se trabajarán dieciséis horas en régimen de jornada normal.

El horario de trabajo en régimen de turnos será de 06:00 horas a 14:00 horas, de 14:00 horas a 22:00 horas y de 22:00 a 06:00 horas del día siguiente.

Ninguna persona en régimen de turnos podrá abandonar su puesto de trabajo sin que haya sido relevada.

No obstante, la empresa procurará conseguir la sustitución en cuatro horas realizando las oportunas gestiones para evitar la prórroga de jornada durante todo el relevo.

Si se produjera un cambio de turno, por necesidades del servicio, se estará a lo siguiente:

a) Se procurará mantener la proporcionalidad entre los días trabajados y sus correspondientes descansos, respecto a la cadencia existente en el momento del cambio (6,4/2). Si esto no fuera posible, el exceso de horas trabajadas sobre las establecidas como normales en la cadencia de referencia, tendrán el carácter de extraordinarias.

b) Si se realizara un exceso de horas sobre las establecidas como normales, durante el período que dure el cambio, será obligado su disfrute en los días que se fijen de común acuerdo en el supuesto de que las necesidades del servicio lo permitan. En caso contrario se abonarán aquellas con el carácter de extraordinarias.

c) Si el trabajador o la trabajadora dejase de disfrutar un domingo, coincidente con alguno de los días de descanso, se le compensará con el disfrute de otro domingo a convenir de acuerdo con su mando respectivo. Esta compensación solo se producirá cuando el número de domingos anuales disfrutados resulte inferior a los de su turno de procedencia.

Sin el previo acuerdo entre partes, salvo necesidades urgentes, abandono de áreas y emergencias, no se podrá doblar el relevo dos días consecutivos. Esta circunstancia no será tenida en cuenta durante los períodos de disfrute de vacaciones.

d) El trabajador o la trabajadora no sufrirá merma en sus retribuciones (sueldo y complementos), si por el cambio realizado saliera perjudicado.

e) El trabajador o la trabajadora será compensado con una jornada laboral que, a opción del mismo, será retribuida en metálico (al valor de la hora ordinaria) o mediante descanso.

2. Otros centros de trabajo. El número de horas de trabajo en cómputo anual para las demás dependencias y centros de trabajo que no sea el de Muskiz, será el que se establece en este artículo 42, en razón de la modalidad de jornada, acomodando el horario, de mutuo acuerdo entre la empresa y trabajadores y trabajadoras, a las circunstancias particulares de cada centro de trabajo.

3. Flexibilidad horaria. Todo el personal de jornada ordinaria (calendarios 1, 2 y 3) podrá solicitar autorización de la dirección de la empresa para desempeñar su trabajo en horario flexible, exponiendo los motivos de su petición y el período por el que lo solicita (la aprobación de la solicitud tendrá una validez de seis meses).

Será el Jefe/a directo quien apruebe la flexibilidad horaria fijando el número de personas que pueden simultanear la flexibilización de jornada, en función de las actividades del puesto. En caso de existir más solicitudes de las que pueden simultanear la flexibilización será rotativa.

Se denomina a estos efectos horario flexible el que permite adelantar el inicio o la finalización de la jornada hasta sesenta minutos o retrasar el inicio o la finalización también hasta sesenta minutos cualquier día o días dentro del periodo solicitado, no siendo necesario cumplir el mismo horario todos los días. En todo caso se deberá regularizar el tiempo de trabajo semanalmente. Tanto si se adelanta como si se retrasa el inicio o la finalización de la jornada, la trabajadora o trabajador deberá asumir el desplazamiento.

El máximo tiempo para regularizar cada día será de una hora.

A estos efectos los SO's (calendario 2) podrán acogerse exclusivamente al adelanto de inicio o finalización de su jornada.

#### Artículo 43. *Cambio de horario provisional.*

Provisionalmente y siempre que las necesidades del servicio lo requieran, el personal queda obligado a someterse al régimen de turnos rotativos, con un preaviso mínimo de cinco días, fijando el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquel.

Si al producirse un cambio de horario se trabajase algún sábado, domingo o festivo, generando por ello un exceso de jornada respecto de su calendario de jornada normal, dicho exceso no tendrá carácter de horas extraordinarias pero dadas las circunstancias en que se ha originado, será compensado económicamente con el valor que para las mismas se establece en el artículo 18 o con el tiempo equivalente o lo que es lo mismo, con el recargo del 75 % en tiempo. A efectos del cómputo de los descansos se entiende que no es lo mismo descansar un día de lunes a viernes que el sábado, domingo o festivo, con lo que el diferencial entre descansar un día entre semana frente a un día de fin de semana o festivo será del 75 % en tiempo de descanso adicional.

Cuando se dé un cambio de horario, las personas tendrán derecho a una jornada laborable de descanso entre la finalización del horario que tenía y el comienzo del nuevo.

Este cambio de horario, salvo emergencia en que tampoco será preciso el aviso de cinco días, no podrá ser superior a treinta días al año.

#### Artículo 44. *Excedencia voluntaria.*

Además de la excedencia prevista en el punto 2 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, la compañía concederá excedencia voluntaria a su personal por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años, siempre que se den al mismo tiempo las condiciones siguientes:

- a) Que el motivo de la excedencia responda a fundamentos de orden familiar o estudios. A estos efectos, la pareja de hecho tendrá la consideración de familiar.
- b) Que el personal que la solicite lleve más de dos años al servicio de la compañía.
- c) Que no se encuentre el 2 % de la plantilla en tal situación o, aunque no se diera la anterior circunstancia, se hallaran disfrutando la excedencia dos trabajadores o trabajadoras del mismo departamento.

La falta de veracidad en la exposición de las circunstancias condicionantes dejará sin efecto la excedencia, por vicio de consentimiento, estando facultada la Compañía para rescindir el contrato de trabajo con el excedente, dando por extinguida toda relación laboral.

Admitiéndose que los motivos de tipo familiar o estudios puedan dar lugar a trabajos por cuenta propia o ajena del excedente, si ellos fueran propios de su profesión, dejarían igualmente sin validez la excedencia, con los efectos señalados en el párrafo anterior.

No se computará a ningún efecto el tiempo transcurrido en esta situación, reservándose la plaza durante la duración exacta de la excedencia, pero con antelación de treinta días naturales a la expiración de la misma, deberá la persona interesada solicitar documentalmente el reingreso en la empresa. La omisión de esta diligencia en su forma y fondo se interpretará por la compañía como manifiesto deseo de no reincorporación, pasando a considerar la baja definitiva, a todos los efectos.

#### Artículo 45. *Excedencia forzosa.*

Se considera excedencia forzosa la derivada del desempeño de cargos públicos o sindicales cuando las disposiciones legales vigentes así lo establezcan y durante el tiempo de permanencia en esa situación.

La excedencia forzosa no dará derecho al personal que la disfrute a la percepción de retribución alguna.

Concluido el motivo o razón para el que fuera otorgada, la persona beneficiaria podrá incorporarse a su puesto de trabajo de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

#### Artículo 46. *Derechos por cuidado de hijos/as.*

La madre biológica tendrá derecho a un período de descanso de diecisiete semanas por nacimiento de hijo/a distribuidas a opción de la interesada de conformidad con lo

previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, y ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada lactante a partir del segundo.

Durante las diecisiete semanas de este descanso, la empresa garantizará la totalidad del sueldo base y la antigüedad correspondiente al grupo profesional de la interesada.

La persona progenitora distinta de la madre biológica tendrá derecho diecisiete semanas a opción del interesado/a, de conformidad con lo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil ampliables en el supuesto de parto múltiple en una semana más por cada lactante a partir del segundo.

En el caso de que hubiera que recurrir a la suspensión del contrato, por riesgo durante el embarazo, contemplado en el artículo 45.1.e) del Estatuto de los Trabajadores, o por lactancia natural, la empresa complementará la prestación de la Seguridad Social en los términos señalados en el apartado 2 del artículo 51 del convenio colectivo.

#### Artículo 47. *Licencias retribuidas.*

El trabajador o la trabajadora podrá faltar al trabajo, avisando con la mayor antelación posible y debiendo justificar documentalmente el motivo, siendo retribuidas estas ausencias en los siguientes casos:

a) Por contraer matrimonio, en cuyo caso la duración de la licencia será de quince días naturales. Esta licencia empezará a contarse desde el primer día laborable tras el hecho causante, salvo que el día del hecho causante sea laborable según el calendario de la persona afectada en cuyo caso el día del hecho causante será el primero a contar.

Esta licencia también podrá disfrutarse en el caso de las parejas de hecho, con las siguientes condiciones:

1) Acreditar la existencia de la pareja de hecho mediante certificación del registro público correspondiente.

2) La persona que disfrute de esta licencia no podrá disfrutarla de nuevo, tanto si contrae matrimonio con la misma persona o si se produce una nueva unión de hecho.

b) Por nacimiento de hijo o hija legalmente reconocido o reconocida, en cuyo caso la licencia será de diez días naturales.

c) Por el fallecimiento del cónyuge, hijos/as, padres/madres y suegros/suegras, la duración de la licencia será de cuatro días naturales. Si el día en que se produce el hecho causante no es laborable según el calendario de la persona afectada, se iniciará el permiso el primer día laborable siguiente.

La persona podrá optar por iniciar este permiso el día del sepelio.

En caso de fallecimiento, de hermanos/as, abuelos/as y nietos/as, la licencia será de dos días naturales. Si el día de fallecimiento no es laborable se iniciará el permiso el primer día laborable posterior.

La persona podrá optar por iniciar este permiso el día del sepelio.

Se dispondrá de un día más de licencia, cuando el hecho que haya dado motivo a la misma tenga lugar fuera de la provincia de residencia del trabajador o de la trabajadora.

En los casos de segundo grado de consanguinidad (hermanos/as, abuelos/as y nietos/as) se podrá disponer de otro día adicional, si el hecho que haya dado motivo a la misma tenga lugar fuera de las provincias limítrofes de la provincia de residencia del trabajador o trabajadora. A estos efectos, el parentesco por afinidad tendrá el mismo tratamiento que el consanguíneo.

La persona trabajadora tendrá derecho a cinco días\* por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

Estos cinco días de permiso podrán disfrutarse, previo acuerdo con la empresa, en las fechas solicitadas por el trabajador o la trabajadora, siempre que estas estén incluidas dentro del plazo de diez días contados desde el momento en que se produzca el alta hospitalaria.

\* En cuanto a la naturaleza de estos cinco días se estará a lo establecido por disposición legal, reglamentaria o por interpretación jurisprudencial (TS).

En el caso de que para la persona trabajadora resultase más beneficioso lo acordado en el XVIII Convenio colectivo, suponiendo ello una mejora en los supuestos, de accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin reposo, podrá optar por la aplicación de la misma en su integridad.

En este sentido, en la redacción inicial del XVIII Convenio colectivo está acordado lo siguiente:

Por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica del cónyuge, hijos/as, padres/madres y suegros/suegras, la duración de la licencia será de hasta cuatro días laborables desde el mismo día del hecho causante si este se da en día laborable según el calendario de la persona afectada o desde el primer día laborable posterior al hecho causante si este se produce en un día feriado o de descanso según el calendario de la persona afectada. Además, se tendrá en cuenta lo siguiente:

1) En el caso de hospitalización o intervención quirúrgica, la duración mínima de la licencia será de dos días laborables y hasta un máximo de cuatro días laborables desde el propio día del hecho causante si este se da en día laborable según el calendario de la persona afectada o desde el primer día laborable posterior al hecho causante si este se produce en un día feriado o de descanso según el calendario de la persona afectada. En consecuencia, se deberá aportar un justificante que indique que el familiar de que se trate ha estado hospitalizado, como mínimo, un día o en su caso, tres, cuatro o más días.

2) El número de días laborables de permiso a los que se tenga derecho podrá disfrutarse, previo acuerdo con la empresa, en las fechas solicitadas por el trabajador o la trabajadora, siempre que estas estén incluidas dentro del plazo de diez días contados desde el momento en que se produzca el alta hospitalaria.

3) Asimismo, la persona trabajadora dispondrá del tiempo indispensable para acompañar a esos familiares al Servicio de Urgencias de un centro hospitalario, presentando el oportuno justificante de asistencia emitido por dicho servicio. Además del tiempo que haya requerido la atención médica, se dispondrá de dos horas de permiso retribuido para compensar el tiempo invertido en el traslado del familiar y en la incorporación al trabajo. Si el tiempo restante para completar la jornada después del permiso retribuido es inferior a una hora esta licencia será de tres horas. Asimismo se dispondrá del tiempo indispensable para acompañar a la pareja en la realización de pruebas invasivas del embarazo prescritas por el servicio médico de la afectada (biopsia corial, amniocentesis, funiculocentesis).

En caso de enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica de hermanos/as, abuelos/as y nietos/as, la licencia será de dos días laborables desde el propio día del hecho causante si este se da en día laborable según el calendario de la persona afectada o desde el primer día laborable posterior al hecho causante si este se produce en un día feriado o de descanso según el calendario de la persona afectada.

Se dispondrá de un día más de licencia, cuando el hecho que haya dado motivo a la misma tenga lugar fuera de la provincia de residencia del trabajador o de la trabajadora.

En los casos de segundo grado de consanguinidad (hermanos/as, abuelos/as y nietos/as) se podrá disponer de otro día adicional, si el hecho que haya dado motivo a la misma tenga lugar fuera de las provincias limítrofes de la provincia de residencia del trabajador o trabajadora. A estos efectos, el parentesco por afinidad tendrá el mismo tratamiento que el consanguíneo.

d) Por matrimonio de padres/madres, hijos/as, hermanos/as y cuñados/as se otorgará un día de licencia, siendo de un día más si el acontecimiento tiene lugar fuera de las provincias limítrofes.

Se facilitará que el personal de turnos no trabaje en el turno de noche el día anterior al disfrute de esta licencia. Se autorizará la permuta al turno de tarde con un compañero o compañera y de no existir esta posibilidad se realizará un cambio de turno de una persona del turno de tarde al turno de noche para que cubra a la persona que permuta.

e) Por bautizos, comuniones y actos similares de otras creencias o religiones de hijos/as y nietos/as de empleados y empleadas, se otorgará un día cuando estas ceremonias se celebren en día de trabajo del afectado o afectada.

Se facilitará que el personal de turnos no trabaje en el turno de noche el día anterior al disfrute de esta licencia. Se autorizará la permuta al turno de tarde con un compañero o compañera y de no existir esta posibilidad se realizará un cambio de turno de una persona del turno de tarde al turno de noche para que cubra a la persona que permuta.

f) Por el tiempo indispensable necesario para acudir a consulta médica. Cuando del justificante aportado por la persona trabajadora no pueda deducirse el tiempo requerido para realizar esa consulta médica, el tiempo de permiso retribuido será de cuatro horas.

Por otra parte, en el caso de que la consulta médica sea de unas especiales características que pueda exigir más tiempo que las cuatro horas a las que se hace referencia en el párrafo anterior, se trasladará el asunto a la Comisión de Obras Sociales para que, en el seno de la misma, se determine el tiempo de permiso retribuido que corresponda.

Los trabajadores y las trabajadoras con hijos o hijas dispondrán también de 16 horas anuales por cada hijo o hija para asistencia a consulta de pediatría. En caso de derivar desde el servicio de pediatría a un especialista también se tendrá en cuenta a estos efectos.

Se facilitará que el personal de turnos no trabaje en el turno de noche el día anterior al disfrute de esta licencia. Se autorizará la permuta al turno de tarde con un compañero o compañera y de no existir esta posibilidad se realizará un cambio de turno de una persona del turno de tarde al turno de noche para que cubra a la persona que permuta.

g) Por exámenes del trabajador y de la trabajadora para la obtención de un título oficial en que se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, previa presentación de justificante de matrícula y participación en los mismos.

Se facilitará que el personal de turnos no trabaje en el turno de noche el día anterior al disfrute de esta licencia. Se autorizará la permuta al turno de tarde con un compañero o compañera y de no existir esta posibilidad se realizará un cambio de turno de una persona del turno de tarde al turno de noche para que cubra a la persona que permuta.

h) Por el tiempo indispensable para cumplir con un deber de carácter público inexcusable.

i) En cuanto a las ausencias por el cumplimiento de deberes sindicales, a quienes ostentan cargos electivos de tal carácter, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

j) Por traslado de su domicilio habitual en que la licencia será de un día, en los términos que determine la legislación vigente.

k) Las trabajadoras y los trabajadores con personas dependientes a su cargo dispondrán de 16 horas anuales para su atención, previa acreditación de la dependencia y presentación de justificante correspondiente.

Lo contemplado en los casos c) y d) para el cónyuge, también será de aplicación para las parejas de hecho, y las parejas que estén establecidas y así lo acrediten con el certificado de empadronamiento, así como para sus familiares.

En los casos d) y e) y en la hospitalización o intervención quirúrgica de familiares de primer grado cuando la licencia coincida con trabajo en el turno de noche, se facilitará que en la víspera no se trabaje en el turno de noche, para ello se autorizará la permuta al turno de tarde con un compañero o compañera y de no existir esta posibilidad se realizará un cambio de turno de una persona del turno de tarde al turno de noche que cubra a la persona que permuta.

#### Artículo 48. *Licencias no retribuidas.*

Se otorgarán anualmente por asuntos personales o urgentes, licencias sin retribución hasta un máximo de seis días por año al personal a turnos y cinco días por año al personal a jornada ordinaria.

Adicionalmente, para el supuesto de acompañamiento en caso de enfermedad grave de cónyuge, hijos/as, padres/madres, suegros/as, hermanos/as, abuelos/as, nietos/as a tratamientos de larga duración, después de agotar los días de descanso devengados a que se tuviera derecho, debiendo justificar documentalmente el motivo, con la aprobación del Departamento de Relaciones Laborales, se podrá disponer de hasta un máximo de diez días no retribuidos. Los días que se concedan por este motivo podrán ser recuperables y retribuidos por mutuo acuerdo entre jefatura y persona empleada, notificándolo así al Departamento de Relaciones Laborales.

Estas licencias estarán condicionadas al normal funcionamiento de las instalaciones o servicios.

#### Artículo 49. *Conciliación de la vida familiar, laboral y personal.*

– Cuidado lactante: En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las trabajadoras y los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho podrá sustituirlo por una reducción de su jornada de una hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

En el caso de acumularlo en jornadas completas se tendrá en cuenta lo siguiente:

Si el trabajador o la trabajadora de Petronor disfruta de todo el periodo de descanso por cuidado de hijo de forma ininterrumpida, los días laborables de acumulación del permiso para el cuidado del lactante se disfrutarán inmediatamente después del fin de dicho periodo.

En caso de que el trabajador o trabajadora de Petronor no disfrute de todo el permiso de descanso por cuidado de hijo de forma ininterrumpida, los días laborables de acumulación de lactancia deberán disfrutarse inmediatamente después del periodo obligatorio de las seis primeras semanas del descanso por cuidado de hijo.

En el caso de que los dos progenitores trabajen en Petronor, ambos podrán disfrutar de la acumulación prevista en los términos expuestos en los párrafos anteriores, sin perjuicio de que la dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas y fundadas de funcionamiento de la empresa que deberá comunicar por escrito.

– Guarda legal: Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún o alguna menor de catorce años o una persona con discapacidad, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la

disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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 reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección de la Compañía podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada por guarda legal corresponderán al trabajador o trabajadora, dentro de su jornada ordinaria.

– Cuidado de familiares: Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia de una duración igualmente no superior a tres años, para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección de la Compañía podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

El período en que el trabajador o la trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante los primeros dieciocho meses tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional equivalente.

– Reducción de jornada fraccionada: Como medida adicional para la conciliación de la vida familiar, personal y laboral, el personal sujeto a jornada ordinaria, previa autorización de su jefatura, podrá solicitar al Departamento de Personas y Organización el disfrute de dos de los días de reducción de jornada, establecidos en el artículo 42 del presente convenio, de forma fraccionada, con un mínimo de una hora al día. En estos casos el desplazamiento será a cargo de la empleada o empleado, quien deberá utilizar medios de transporte propios.

– Teletrabajo: Se mantiene vigente el acuerdo para el desarrollo del teletrabajo firmado en el XVI Convenio colectivo, entendiéndose las partes firmantes que la regulación de esta forma de trabajar supone otra medida de conciliación que las empleadas y empleados que cumplan los requisitos establecidos podrán solicitar.

A estos efectos, todos los puestos son potencialmente teletrabajables, salvo personal a turnos, supervisores de operación, oficiales y encargados de mantenimiento, técnicos de seguridad, jefes de seguridad y analistas de laboratorio.

Será el Jefe/a directo quien apruebe el teletrabajo, fijando el número de personas que pueden simultanear el teletrabajo en la misma jornada, en función de las actividades del puesto. En caso de existir más solicitudes de las que pueden simultanear el teletrabajo será rotativo anualmente.

## CAPÍTULO VII

**Beneficios sociales**Artículo 50. *Personal eventual.*

El personal que preste sus servicios en Petronor de forma temporal, tendrá derecho a todos los beneficios sociales de la compañía durante el tiempo que dure el contrato.

Como únicas excepciones, podrán optar a los préstamos personales y de vivienda, acomodándose, en tal caso, los importes y plazos de amortización a la efectiva duración de su contrato de trabajo.

Salvo el personal eventual de la bolsa de empleo interna de Producción cinco turnos, se excluye expresamente del acceso a los préstamos personales y de vivienda al personal con contrato de sustitución en aquellos casos en que, dadas las causas o motivos por los que se produce la sustitución con derecho a reserva del puesto de trabajo, sea imposible determinar la fecha de extinción de su contrato de trabajo.

Artículo 51. *Complemento de prestaciones económicas en incapacidad temporal.*

1. Enfermedad común o accidente no laboral. La empresa complementará desde el primer día de baja, la prestación recibida de la Seguridad Social hasta la totalidad del sueldo base del grupo profesional correspondiente, más el complemento de antigüedad, si lo devengara.

2. Accidente de trabajo o enfermedad profesional. La empresa complementará lo establecido para el caso de enfermedad común o accidente no laboral y además, desde el día primero de la baja se percibirá hasta la totalidad de la antigüedad, peligrosidad, turnicidad, nocturnidad, brigadas, falta de DJC y la compensación de festivos siempre y cuando el montante de las prestaciones de la Seguridad Social, sobre el que se calcula este complemento, permanezca en los términos de hoy.

3. Asistencia sanitaria. El personal al que se hace referencia en este epígrafe permanecerá dados de alta en el Igualatorio Médico Quirúrgico, mientras se encuentren en situación de Incapacidad Temporal y hasta un máximo de treinta meses contados desde la fecha en que se inició aquella.

4. Servicio Médico de Empresa. El Servicio Médico de Empresa, en el ejercicio de las funciones que tiene encomendada, a la vista del diagnóstico y en el deseo de colaborar en la solución de la enfermedad, podrá citar a las trabajadoras y los trabajadores con baja superior a quince días para que se personen en la empresa. Asimismo, el Servicio Médico o el de Asistencia Social, podrán practicar visitas domiciliarias en los casos que parezca oportuno.

Artículo 52. *Incapacidad laboral permanente.*

La incapacidad permanente en grado de parcial derivada de accidentes o enfermedad, otorgará al incapacitado superados los trámites de rehabilitación y readaptación, el derecho a ocupar un puesto en la plantilla que más se asemeje al trabajo que venía desarrollando y que sea de acuerdo con sus condiciones físicas.

La incapacidad permanente en grado total, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, tendrá derecho preferente sobre la incapacidad del mismo grado derivada de enfermedad común o accidente no laboral, en orden a la posible ocupación de un puesto en la plantilla de la empresa, siempre que las condiciones físicas residuales del incapacitado y las exigencias físicas de la vacante existente, sean compatibles.

El tiempo máximo para reincorporar a una persona con incapacidad permanente en grado total será de seis meses desde la solicitud del interesado/a para reincorporarse. De no haber vacante disponible en la organización se le contratará por encima de la estructura.

La empresa reserva el 3% de la plantilla para su personal con incapacidad permanente total para la profesión habitual, a efectos de su readaptación a un puesto adecuado a las condiciones físicas sobrevenidas. De cuantas decisiones se adopten en esta materia se informará al Comité de Empresa y la Delegada/o de Personal.

**Artículo 53. Ayudas por nupcialidad y natalidad.**

A todo el personal que contraiga matrimonio, la empresa le concederá la cantidad de 410 euros para 2020, con independencia de la prestación que con el mismo motivo reciba de la Seguridad Social.

La misma cantidad será percibida por las parejas de hecho que se constituyan siempre que se acredite la existencia de dicha pareja de hecho mediante certificación del registro público correspondiente.

Asimismo, abonará la cantidad de 243,34 euros para 2020, por cada hijo nacido o hija nacida o que fallezca durante el parto. En caso de parto múltiple, esta cantidad se abonará por cada hija o hijo.

**Artículo 54. Seguro médico privado.**

La póliza concertada con el IMQ corresponde a la modalidad «C».

La empresa se hará cargo del 90% del importe de la póliza, corriendo el personal únicamente con el 10% restante correspondiente al Seguro de Enfermedad concertado con esa entidad. Serán beneficiarias en la referida póliza, las personas que figuran en la cartilla de la Seguridad Social Oficial, además de los cónyuges o su pareja de hecho, en caso de que, al trabajar por cuenta ajena, no estuvieran incluidos en aquella.

Los/las hijos/as del personal serán colectivo beneficiario hasta la edad de treinta años, siempre que convivan con los padres/madres y no perciban ingresos ni prestaciones de ningún tipo. En el supuesto de que la entidad aseguradora obligase a suscribir nuevas pólizas en las que el hijo o hija pasara a ser titular de la misma, se entiende que el compromiso económico de la compañía cubre únicamente al titular en el 90% de su prima, pero no a los posibles beneficiarios o beneficiarias que puedan incluirse en la nueva póliza.

Se establece un fondo, con una aportación anual de 30.554,02 euros para 2023 acumulable cada año de vigencia del convenio, para la cobertura de casos de tratamiento médico quirúrgico no contemplados en la póliza vigente.

Adicionalmente este fondo se verá incrementado por el importe sobrante del fondo del año anterior y por el importe del plus de asistencia que las empleadas y empleados hayan dejado de percibir el año anterior por aplicación del sistema de descuentos establecido en el artículo 14 del CC.

En el caso de que el importe total del fondo a principios de año fuese inferior a 60.101, 21 euros, se realizará una dotación adicional para garantizar este valor.

Este nuevo criterio se aplicará a partir del 1 de enero de 2023.

Las facturas que cumplan al 100% el criterio actual se pagarán de manera automática.

El resto de las facturas presentadas que no cumplan el criterio quedarán retenidas hasta el mes de diciembre y el dinero sobrante del fondo se abonará proporcionalmente a cada una de ellas.

No se abonará nada si el servicio está cubierto por la póliza.

Estas facturas serán abonadas entre enero y febrero del año siguiente.

**Artículo 55. Subvención para préstamos de vivienda.**

Petronor subvencionará el 1% de los intereses correspondientes a un préstamo de 78.558 euros a diez años, que le haya concedido a la persona trabajadora una entidad bancaria para la adquisición de su vivienda habitual. La empresa también se

hará cargo de los gastos de tramitación del préstamo, considerados como tales en un sentido estricto, no de otros como los seguros exigidos, etc.

Dada la finalidad y coste de esta obra social, el personal que reúna los requisitos exigidos tendrá derecho a un solo préstamo durante su vida laboral en la empresa. Se exceptúan de esta norma general quienes, además de tener tres o más personas a su cargo, tengan una vivienda de menos de 85 m<sup>2</sup> útiles, adquirida con un préstamo de la compañía, concedido al menos con cinco años de antigüedad. Esta excepción será aplicable, con las mismas condiciones, en los casos de separación, divorcio y en el cese de la unión como pareja de hecho, situaciones todas ellas que deberán estar legalmente reconocidas. En estos casos será requisito indispensable la liquidación del préstamo anterior.

#### Artículo 56. *Comedores y subvención comidas.*

La empresa mantendrá a disposición del personal de Refinería el actual servicio de comedor que será igual en calidad, costo, preparación, etc., para todo el personal cualquiera que sea su grupo profesional. Asimismo, se mantendrá el régimen de bocadillos para el personal de turnos, siempre que se mantengan las actuales circunstancias.

El comedor de Refinería también podrá ser utilizado por el personal sujeto al régimen de turnos, exclusivamente cuando trabaje en el turno de mañana y una vez finalizada su jornada laboral, en igualdad de condiciones que el resto del personal sujeto a jornada ordinaria que haga uso de este servicio. Esta posibilidad de utilización del comedor de Refinería será extensiva al personal del turno de tarde, antes de comenzar su jornada. En estos casos será a cargo del usuario y de la usuaria el desplazamiento mediante la utilización de medios de transporte propios.

La empresa se hará cargo del 100 % del importe de este servicio.

La empresa se compromete a incluir en la siguiente licitación de este servicio una ponderación para valorar positivamente la inclusión de productos de cercanía en los servicios de comedor y bocadillos.

La Comisión de Obras Sociales supervisará su funcionamiento.

El personal que preste sus servicios en el centro de trabajo de Madrid y en la Terminal Marítima, no sujeto a régimen de turnos, percibirá una subvención por comida de 13 euros por día efectivo de trabajo, para 2020.

#### Artículo 57. *Subvención para préstamos personales.*

Petronor subvencionará el 2 % de los intereses correspondientes a un préstamo personal de 23.567,41 euros a cinco años, que le haya concedido al personal una entidad bancaria. La empresa también se hará cargo de los gastos de tramitación del préstamo, considerados como tales en un sentido estricto, no de otros como los seguros exigidos, etc.

Los empleados y las empleadas podrán solicitar dos préstamos a la misma o distinta entidad bancaria, que serán subvencionados por Petronor en la forma indicada en el párrafo anterior, siempre y cuando la suma de la cuantía del principal de ambos no exceda de 23.567,41 euros.

La compañía no avalará ni bonificará al empleado o empleada intereses por un nuevo préstamo personal hasta que hayan transcurrido diez años desde la concesión de un préstamo de estas mismas características.

#### Artículo 58. *Ayuda de estudios para empleados y empleadas.*

Durante el primer año de vigencia del presente convenio se fija en 31.263,73 euros anuales la cantidad que la empresa tiene asignada para ayuda de estudios a sus trabajadores y trabajadoras.

Artículo 59. *Ayuda de estudios para hijos/as de empleados y empleadas.*

Se establecen las siguientes ayudas para 2020:

Guardería: 556,26 euros.

Ed. Infantil y Ed. Primaria (hasta 5.º curso inclusive): 500,62 euros.

E. Primaria (6.º curso) y Primer Ciclo ESO (1.º y 2.º cursos): 556,26 euros.

Programa de cualificación profesional inicial (PCPI): 556,26 euros.

Segundo Ciclo ESO (3.º y 4.º Curso) y Bachilleratos: 667,51 euros.

Formación Profesional (Ciclos Formativos de GM y GS): 667,51 euros.

Grados universitarios (Plan Bolonia): 16,69 euros/crédito.

Máster oficial: 16,69 euros/crédito.

La ayuda para Máster oficial se concederá exclusivamente para aquellas titulaciones que lo precisen para el ejercicio de su profesión.

En los Grados universitarios y Máster oficial el abono de las ayudas se efectuará por créditos aprobados según el plan de estudios elegido.

Los gastos que no se refieran al pago de créditos no serán tenidos en cuenta para la concesión de estas ayudas.

Para estudios de Grados universitarios y Máster oficial que no pudieran cursarse en la provincia de residencia del trabajador o de la trabajadora por carecer en ella de centros adecuados, la cuantía de la ayuda será el doble de la señalada.

La liquidación de las ayudas se realizará al final de cada curso mediante la presentación de los justificantes de matrícula y de las correspondientes calificaciones.

Como principio general, a partir del Segundo Ciclo ESO (3.º y 4.º cursos) y Bachilleratos, ambos inclusive, será requisito necesario para la concesión de la ayuda el haber superado el curso. A los comprendidos en Educación Primaria (6.º Curso) y Primer Ciclo ESO (1.º y 2.º cursos), ambos inclusive, se les concederá la ayuda que corresponda en el caso de repetir, pero en una sola ocasión.

En el caso de hijos/as que precisen de una educación especial por problemas de índole psicosocial, la cuantía de la prestación será de hasta 2.729,75 euros para 2020, previa la oportuna justificación de esta situación y de los gastos incurridos.

Quedarán equiparados en tratamiento a las personas con deficiencia psicofísica los/las descendientes del personal que tengan reconocido un grado de invalidez de al menos el 50%.

El reconocimiento de cualquiera de estas situaciones exigirá las oportunas averiguaciones por parte de la empresa.

Artículo 60. *Otras cuestiones sociales.*

a) Fumaderos: La empresa y el personal mantendrán en las debidas condiciones de seguridad, locales adecuados para el personal del interior de la Refinería, así como en las nuevas áreas de ampliación.

b) Café y bebidas: Se mantendrán las máquinas suministradoras de café y bebidas actualmente existentes.

c) Sala de reuniones y asambleas: Podrán celebrarse reuniones y asambleas en los comedores de la empresa, de acuerdo con las normas que rigen para la concesión de las mismas.

d) Casetas de procesos: Se mantendrán en las debidas condiciones las existentes y se implantarán las mejoras que sobre las mismas se acuerden.

e) Autobuses: Se mantendrán en las debidas condiciones de higiene y confort los autobuses que realizan el servicio de jornada normal y jornada de turnos, comprometiéndose la compañía a estudiar junto con el Comité de Empresa y la Delegada/o de Personal las rutas y necesidad del número de autobuses.

f) Potenciación del euskara: Además de las clases que se vienen impartiendo al personal en jornada normal y a turnos, la compañía continuará potenciando paulatinamente la publicación de avisos, reglamentos, etc., en euskara y en castellano.

Se declara expresamente la disposición a estudiar conjuntamente con la representación de los trabajadores y las trabajadoras, fórmulas que potencien el aprendizaje y la utilización del euskara, basándose en las experiencias adquiridas en la enseñanza del idioma inglés.

g) Jubilación: El personal de la compañía podrá jubilarse a los sesenta y cuatro años de edad.

h) Economato: La compañía mantendrá un contrato con una empresa de supermercados que facilite el acceso, al menos, a diecisiete centros establecidos, con un descuento mínimo del 10 %.

En el supuesto de rescisión de contrato con la empresa de economato, la compañía se compromete a sustituirla por otra de parecidas características y cobertura geográfica y siempre que no suponga extra costo sobre la situación anterior.

i) Seguro de vida y accidentes: Durante la vigencia del convenio los importes asegurados por cada uno de estos conceptos son los siguientes:

- Niveles salariales 1 al 8: 45.000 euros.
- Niveles salariales 9 al 13: 70.000 euros.

#### Artículo 61. *Revisión de beneficios sociales.*

Los beneficios sociales contenidos en este capítulo serán revisados con la misma fórmula establecida en el artículo 22 para los conceptos salariales y suplidos para 2020, 2021, 2022, 2023 y 2024, aplicándose a todos ellos las retroactividades correspondientes a estas revisiones, con excepción del préstamo de vivienda, cuyos valores recalculados no tendrán carácter retroactivo, siendo estos de aplicación desde el momento de su revisión.

#### Artículo 62. *Personal pasivo.*

El personal pasivo tendrá derecho a la Bolsa de Navidad.

### CAPÍTULO VIII

#### Seguridad y salud en el trabajo

#### Artículo 63. *Comité de Seguridad, Salud Laboral y Medio Ambiente.*

Además de las competencias y facultades establecidas en el Reglamento de Funcionamiento del Comité de Seguridad, Salud Laboral y Medio Ambiente, con el objetivo de potenciar su actuación, cuando se estime necesario, se reunirá con el Comité Intercontratas, a fin de tratar temas relacionados con la seguridad, salud laboral y el medio ambiente.

La composición del Comité de Seguridad, Salud Laboral y Medio Ambiente de Petronor será la siguiente:

- Por parte de la compañía, la Dirección de Refinería que desempeñará el cargo de Presidencia, y seis personas representantes de la línea de mando designadas por la dirección de la misma.
- Y por la otra, siete personas representantes del personal elegidas por el Comité de Empresa y la Delegada/o de Personal.

Las personas integrantes de este comité que representen a los trabajadores y trabajadoras podrán celebrar una reunión preparatoria previa a la reunión ordinaria o extraordinaria, que tendrá una duración máxima de dos horas y media. Además,

dispondrán de hasta ocho horas/mes para la asistencia a cursillos en el exterior, aquel personal que no pertenezcan al Comité de Empresa ni sea la Delegada/o de Personal. La compañía velará por la inclusión efectiva de los delegados y las delegadas de prevención en las acciones formativas, en materia de seguridad y medio ambiente, organizadas por la misma.

Los delegados y las delegadas de prevención formarán parte de la comisión que se cree para revisar la evaluación de riesgos. Cada sección sindical constituida en la empresa designará una persona de entre las partes integrantes del Comité de Seguridad, Salud Laboral y Medio Ambiente para formar parte de dicha comisión. En cualquier caso, el número total de personas designadas no podrá ser superior a cuatro.

#### Artículo 64. *Entrenamiento y brigadas contra incendios.*

El servicio contra incendios es permanente y en caso de siniestro todo el personal de la factoría cumplirá las órdenes del Director de la misma o de aquella persona en quien haya delegado, cumpliendo todos aquellos servicios que les sean ordenados sin distinción de grupo profesional ni cargos para colaborar con una mayor eficacia a la extinción de siniestros.

Como compensación a la pertenencia obligatoria a las brigadas contra incendios, se establece un plus de 155,82 euros para 2020 que se percibirá en los meses naturales del año.

Como principio general, todo el personal podrá estar encuadrado en el servicio de brigadas que será rotativo.

Quedarán excluidos de la pertenencia a brigadas, así como del entrenamiento contra incendios, aquellas personas que, por razones físicas debidamente comprobadas por el Servicio Médico, o por razones de localización de sus puestos de trabajo, como es el centro de trabajo de Madrid están claramente imposibilitadas para formar parte del servicio y/o acudir a los entrenamientos.

El personal que por razones de operatividad durante las emergencias deba permanecer en sus puestos de trabajo, quedará excluido del servicio de brigadas mientras duren esas circunstancias, pero estará obligado a la realización de los entrenamientos contra incendios. No obstante lo anterior, el personal rebajado por el Servicio Médico deberá acudir a las teóricas de seguridad cuando le corresponda.

El Comité de Seguridad se encargará de estudiar el encuadramiento y organización de todo el personal en el número de brigadas que se estime necesario y su rotación, estableciéndose actualmente en tres brigadas de turnos y doce de jornada normal. A efectos de reforzar la seguridad sobre las instalaciones, se crearán dos grupos de auxilio con contenido específico en caso de siniestro y con derecho a percibir el plus citado en este artículo.

Las brigadas 1, 2 y 3 estarán compuestas por personal de turnos, el resto de brigadas, de la 4 a la 15, por personal del Departamento de Mantenimiento, Fiabilidad, Paradas y Construcción con trabajo habitual en planta y los grupos de auxilio por personal a jornada normal.

Las prácticas contra incendios se realizarán dentro de las horas de trabajo para todo el personal de la empresa, efectuándose en el campo de entrenamiento destinado al efecto y realizándose con fuego real.

El personal no perteneciente a brigadas realizará un máximo de 6 entrenamientos y 12 horas como máximo de dedicación al año.

El personal perteneciente a brigadas realizará un máximo de 11 entrenamientos y 22 horas como máximo al año.

Las prácticas dejadas de realizar por baja de enfermedad, accidente, vacaciones, maternidad o paternidad, cambios organizativos y horas sindicales (estos dos últimos supuestos a partir de 2018) no serán recuperadas. Asimismo, el personal que no perciba la compensación por la pertenencia a las brigadas contra incendios, establecida en este mismo artículo, quedará exento de la obligatoriedad de la prestación de dicho servicio.

## CAPÍTULO IX

### **Ejercicio de las funciones de representación, reunión y acción sindical en la empresa**

Artículo 65. *Ejercicio del derecho de representación.*

La representación de los trabajadores y las trabajadoras en la empresa se realizará a través de los siguientes órganos:

- Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras.
- Comité de Empresa y Delegada/o de Personal.
- Comisiones de Trabajo.

El Comité de Empresa y la Delegada/o de Personal y las Comisiones de Trabajo tendrán las funciones y actuarán conforme se determine en los artículos siguientes.

Artículo 66. *Comité de Empresa y Delegada/o de Personal.*

Constituye el órgano fundamental de representación de los trabajadores y las trabajadoras y se halla constituido por las personas trabajadoras elegidas conforme el procedimiento legalmente establecido.

Puede actuar como tal órgano de representación asistiendo únicamente a sus sesiones los componentes del mismo o bien en reunión conjunta con la empresa.

Son sus funciones, competencias y garantías, además de las que le atribuye los artículos 64 y 68 del Estatuto de los Trabajadores, las contenidas en el presente convenio, en el que se recogen asimismo los derechos, atribuciones y garantías que a continuación se relacionan.

Constituirán sus principales funciones las siguientes:

1. En los términos que marquen las leyes, ostentarán la capacidad negociadora de los convenios colectivos y, en general, la representación de los trabajadores y las trabajadoras ante la Administración Pública, órganos jurisdiccionales y demás entidades laborales o sindicales.

2. Serán informados anualmente por la Dirección de la Empresa sobre el balance, la cuenta de resultados y la memoria de la sociedad, así como de la marcha general de la compañía, perspectivas de futuro y alteraciones en la composición de sus socios y participaciones.

3. Serán informados también trimestralmente sobre la situación de producción y ventas de la empresa y del sector energético, así como sobre la evolución de los negocios y las perspectivas a corto, medio y largo plazo.

4. Información mensual sobre horas extraordinarias, absentismo, índice de frecuencia y gravedad de accidentes, incremento de plantilla y demás incidencias del personal.

5. Será preceptiva la audiencia previa del Comité de Empresa y Delegada/o de Personal con una antelación mínima de dos meses para su ejecución, en los supuestos de reestructuración de plantilla, entendiéndose por tal aquella reorganización de medios materiales, instrumentales o humanos que supongan una reducción de plantilla en el total de la compañía y en la que además concurren los condicionantes legalmente establecidos.

6. Propondrá con carácter general cuantas medidas considere adeudadas en materia de organización, de producción o de mejora y en particular, sobre los aspectos siguientes:

a) Relación de puestos de trabajo que consideran apropiados para el personal con capacidad laboral disminuida.

b) Solución respecto a los conflictos que puedan suscitarse en el seno de la empresa.

7. Vigilancia y cumplimiento por parte de la empresa de las normas laborales vigentes, así como los derechos derivados del convenio vigente, pactos existentes, etc.

8. Colaborará con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren mantener la armonía laboral y la corrección de los abusos que pudieran producirse en la aplicación de las normas laborales.

9. Vigilancia y cumplimiento de las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo a través del Comité de Seguridad, Salud y Medio Ambiente, al que informarán con carácter de urgencia, de aquellas situaciones que pudieran producir de manera inmediata riesgos graves de accidente de trabajo.

10. El Comité de Empresa y la Delegada/o de Personal velarán por el seguimiento y cumplimiento del convenio.

11. Cualquier otra atribución de análogo contenido o aquellas otras que expresamente convengan ambas partes y que puedan serle atribuidas.

Asimismo, ostentarán los siguientes derechos y garantías:

1. Las personas integrantes de Comité de Empresa y la Delegada/o de Personal tendrá derecho a un máximo de cuarenta horas mensuales para el ejercicio de su función representativa.

2. Durante el tiempo de permanencia como tales, las personas integrantes del Comité de Empresa y la Delegada/o de Personal no podrán ser objeto de sanción sin previa apertura de expediente con audiencia del Comité de Empresa y la Delegada/o de Personal, extendiéndose esta garantía a dos años después de su cese como representantes de los trabajadores y las trabajadoras.

El Comité de Empresa y la Delegada/o de Personal celebrarán reuniones ordinarias con la Representación de la Compañía con carácter mensual y extraordinario, a propuesta del Comité de Empresa y Delegada/o de Personal previa aceptación de la dirección, siempre que resulte aconsejable su celebración. Asimismo, el Comité de Empresa y la persona delegada de personal de las oficinas de Petronor, en Madrid, celebrarán semestralmente una reunión conjunta.

#### Artículo 67. *Comisiones Paritarias de Trabajo.*

A fin de agilizar aquellos asuntos en los que se da participación al Comité de Empresa y a la Delegada/o de Personal y simultáneamente conseguir una mayor especialización de las personas representantes de los trabajadores y trabajadoras se crean las siguientes Comisiones Paritarias de Trabajo.

- Comisión de Organización y Relaciones Internas.
- Comisión de Formación y Promoción.
- Comisión de Obras Sociales.
- Comisión Mixta de Interpretación.
- Comisión de Igualdad.

Las personas componentes de cada una de estas comisiones deberán serlo del Comité de Empresa y/o ser Delegada/o de Personal y designadas por los mismos.

Estas Comisiones de Trabajo se reunirán cuando los asuntos a tratar así lo aconsejen.

Comisión de Organización y Relaciones Internas. Este organismo estará constituido por tres representantes de la dirección y tres representantes de las trabajadoras y los trabajadores, designados de entre su seno por el Comité de Empresa y por la Delegada/o de Personal.

Constituirán sus principales funciones:

1. Otorgar premios por actuación destacada del personal. Las propuestas de adjudicación de los premios procederán, bien de la jefatura de departamento respectiva o del propio Comité de Empresa y Delegada/o de Personal que coadyuvarán a la instrucción del correspondiente expediente. Esta comisión propondrá a la dirección la naturaleza, cuantía y condiciones para optar a estos premios dentro de la vigencia del presente convenio.

2. Información en las propuestas de sanción por conductas individuales que vulneran las normas de convivencia en la empresa. Toda actuación que presuponga la comisión de falta grave o muy grave, requerirá la apertura de expediente con audiencia de la persona interesada, que formulará el correspondiente pliego de descargos y cuantas alegaciones estime oportunas, en el plazo máximo de diez días naturales a partir de haber recibido la persona interesada el pliego de cargos.

Comisión de Obras Sociales. Estará constituida por cuatro representantes de la empresa y cuatro personas representantes de los trabajadores y las trabajadoras.

Será su principal función el control del funcionamiento del economato, comedor, autobuses, ayuda de estudios, concesión de préstamos, gestión del fondo de ayuda médica, etc., realizando propuestas de mejora e informando y asesorando sobre el posible establecimiento de nuevas obras sociales.

Esta comisión será informada de los importes de las distintas partidas que componen el fondo médico cada año, así como de las facturas abonadas con cargo al mismo.

Comisión de Formación y Promoción. Estará integrada por cuatro representantes de la empresa y cuatro de los trabajadores.

Serán las principales finalidades:

1. Asesoramiento en el establecimiento de un plan de formación que concilie las aptitudes de las personas aspirantes a una formación más integral, con las necesidades de la empresa en orden a futuras especializaciones que permitirían la promoción interna de los aspirantes y las aspirantes.

2. Organización de actividades culturales y recreativas y control del presupuesto asignado por la compañía al efecto.

3. Proponer cursos de formación para la obtención de la correspondiente homologación para la ejecución de trabajos especiales definidos en el artículo 9.

4. Ser informados en los casos de vacantes que vayan a ser cubiertas y en los supuestos de nueva creación y supervisar la realización de las pruebas para la cobertura de ambas, tanto para el personal fijo como eventual contratado.

5. Estudios, análisis y propuestas para la adaptación en sus puestos de trabajo de las personas disminuidas físicas.

6. Supervisar los exámenes efectuados en el concurso-oposición regulado en el artículo 29 del convenio colectivo.

7. Supervisar la evolución de los concursos.

8. Supervisar los procesos de consolidación del grupo profesional, según lo dispuesto en el artículo 7 del convenio colectivo.

9. Ser informada mensualmente de la evolución del índice de absentismo definido en el artículo 14.

Comisión Mixta de Interpretación. Se constituye una Comisión Mixta de Interpretación para entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de la interpretación y aplicación de la totalidad de las cláusulas del presente convenio colectivo.

Su composición será paritaria, en representación de las partes negociadoras, y estará integrada por cuatro personas de la representación legal de los trabajadores y de las trabajadoras y otras cuatro personas representantes de la dirección de la empresa.

Reunida la Comisión Mixta de Interpretación, esta deberá pronunciarse en el plazo de siete días, levantado acta en la que conste si se ha producido avenencia o

desavenencia sobre la materia objeto de conflicto. Las discrepancias producidas en su seno serán sometidas a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante acuerdos interprofesionales, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores. En el caso de que el conflicto afecte únicamente al centro de trabajo de Bizkaia o a los centros de Bizkaia y Madrid de forma simultánea, las discrepancias se solventarán de acuerdo con los procedimientos de mediación regulados en el II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales –PRECO II (BOPV de 4 de abril de 2000).

La mediación o la conciliación podrá ser instada por cualquiera de las partes. Para instar el arbitraje, o en su caso la intervención del órgano competente para la resolución de los procedimientos de inaplicación de convenios colectivos, será necesario el común acuerdo de ambas partes, en el ámbito de lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Comisión de Igualdad. Estará formada por cuatro personas de la representación legal de los trabajadores y de las trabajadoras e igual número de personas designadas por la Dirección de la Compañía. Una vez aprobado el Plan de Igualdad correspondiente según lo indicado en la disposición transitoria segunda del presente convenio, sus funciones, cometidos y normas de funcionamiento serán las que en él se hayan establecido.

#### Artículo 68. *Comisión Técnica Mixta.*

Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a abordar dentro del seno de esta comisión mixta los temas organizativos y de productividad que se han planteado a lo largo de esta negociación colectiva.

Tanto la composición de esta Comisión Técnica Mixta como sus normas de funcionamiento se determinarán por la representación de la compañía y el Comité de Empresa y la Delegada/o de Personal en la primera reunión que se celebre al efecto.

#### Artículo 69. *Ejercicio del derecho de asamblea de trabajadores y trabajadoras.*

a) La solicitud de celebración de asamblea de trabajadores y las trabajadoras podrá partir del Comité de Empresa y de la Delegada/o de Personal (en las oficinas de Madrid) o a solicitud del 20% de la plantilla de la empresa. Asimismo, podrán solicitarla la totalidad de las Secciones Sindicales admitidas en la empresa.

La solicitud deberá ser dirigida a la Dirección de la compañía, con la indicación del día y la hora de celebración, así como del orden del día de los asuntos a tratar, debiendo presentarse con una antelación mínima de 48 horas.

La empresa podrá denegar la celebración de la asamblea en la fecha y hora señaladas, cuando de su celebración se derive evidente perjuicio, debiendo motivar las razones de su negativa.

La responsabilidad y el orden de la marcha de la asamblea corresponderán al Comité de Empresa y a la Delegada/o de Personal.

En ningún caso, la celebración de la misma podrá interrumpir el funcionamiento de las instalaciones productivas o poner en peligro la seguridad de las personas e instalaciones.

La asamblea podrá celebrarse fuera y, excepcionalmente, dentro de las horas de trabajo, disponiendo en este último caso de un máximo de doce horas anuales para el ejercicio del citado derecho.

b) Los Grupos y Centrales Sindicales, previa solicitud y con los requisitos legales y convencionales establecidos, dispondrán de seis horas anuales para la celebración de asambleas.

c) Las personas que por la índole de su trabajo no pudieran acudir a la asamblea, no harán efectivo en metálico el importe de las horas que la empresa concede para el ejercicio de esta función.

Artículo 70. *Acción sindical en la empresa.*

a) Se estará, con carácter general, a lo establecido en la vigente Ley Orgánica de Libertad Sindical (11/1985 de 2 de agosto).

b) Delegados y Delegadas Sindicales:

1) Cada Sección Sindical o candidatura dispondrá de hasta diez días al año de licencia no retribuida para el caso de que alguna parte sea convocada por su Central Sindical a reuniones, congresos, etc.

2) Se reconoce el derecho a la acumulación de las horas sindicales de las personas delegadas sindicales e integrantes del Comité de Empresa de cada sindicato y a la Delegada/o de Personal y la utilización de las mismas para la formación de nuevas comisiones o aquellos grupos de trabajo que la Sección Sindical considere necesario constituir. El ejercicio de este derecho tendrá una organización que posibilite el control horario.

3) La persona delegada sindical dispondrá de la facultad de información directa al personal en sus puestos de trabajo, que no deberá afectar al normal desarrollo del proceso productivo, se requerirá la autorización expresa del mando correspondiente, que no debe serle denegada, salvo que existan circunstancias especiales que no lo permitan.

## CAPÍTULO X

### Formación

Artículo 71. *Gestión de la formación.*

La Dirección y el Comité de Empresa junto a la Delegada/o de Personal expresan su convicción de que la formación es un elemento básico, tanto para el desarrollo individual y profesional de la plantilla, como para la adaptación de la compañía al entorno continuamente cambiante, en el que desenvuelve su actividad.

La Dirección de la Empresa presentará anualmente el Plan de Formación a la Comisión de Formación y Promoción con los objetivos y programas del mismo. Estos programas serán elaborados de acuerdo con las jefaturas respectivas.

En los programas se habrán estimado los tiempos necesarios para la realización de la acción formativa teórica o de entrenamiento en el puesto de trabajo.

El desarrollo de los programas se realizará, dentro del horario de trabajo, siendo compatibles con el desempeño de las funciones de las personas participantes.

El personal operador a turnos titular de una Unidad se formará en otra Unidad a la vez que atienden a sus responsabilidades de trabajo en los siguientes casos:

- La persona titular de una Unidad parada en situación de «stand by».
- La persona titular de una Unidad, en el resto de la unidad.

Para el personal de Producción-turnos se establece como objetivo un conocimiento mínimo de dos personas por puesto y turno.

Para lograr este objetivo se desarrollará un plan de polivalencia en el que participará la Comisión de Formación.

En casos excepcionales, cuando para el desarrollo del Programa de Formación sean necesarias actuaciones fuera de jornada, estas se realizarán con previo conocimiento de la Comisión de Formación y Promoción.

En el supuesto de que estas horas no puedan compensarse con descanso, la compensación económica no tendrá el carácter de horas extraordinarias, aunque su valor será el establecido en el artículo 18.

En cada caso, se articularán los instrumentos que permitan evaluar la adecuación de los programas y el progreso de las personas participantes.

Disposición adicional primera. *Plan de Pensiones.*

La compañía se obliga a mantener en vigor el Plan de Pensiones actualmente establecido.

Disposición adicional segunda. *Cobertura producción turnos.*

Mantener un índice de cobertura para todo tipo de permisos y ausencias en el colectivo de producción turnos de 1,46, destinando exclusivamente hasta el 1,2 para la concesión de permisos y el resto para otras incidencias (ausencias, formación, conciliación, proyectos, paradas, etc).

Disposición adicional tercera. *Órgano competente para conocer los conflictos colectivos.*

Ambas partes se comprometen a evaluar en cada caso la posibilidad de dirimir en un proceso extrajudicial la solución de conflictos.

En el supuesto de que por condicionante legal hubiera de conocerse un conflicto colectivo fuera del ámbito territorial del País Vasco, la compañía abonaría los gastos de desplazamiento a aquellas personas que actuaran como demandadas, demandantes o testigos.

Disposición adicional cuarta. *Parejas de hecho.*

El reconocimiento en los derechos recogidos en el presente convenio colectivo para las parejas de hecho, exigirá la acreditación de la real relación de pareja estable mediante la inscripción en el registro municipal creado al efecto, caso de que lo haya, y de no ser así, declaración jurada firmada por la pareja en la que se hagan constar los datos personales del trabajador/a y compañero/a, responsabilizándose ambos en caso de falsedad de los datos declarados.

Asimismo, estas parejas se comprometen a notificar a la empresa el cese de la unión como pareja de hecho.

Las garantías recogidas en esta disposición adicional serán sustituidas por las que en su día recoja la ley reguladora de las parejas de hecho.

Disposición adicional quinta. *Trabajos de grupo profesional superior.*

Partiendo del principio general de que el personal que realice trabajos de grupo profesional superior está en un nivel de referencia, pasará a percibir las retribuciones del nivel de referencia del grupo profesional superior en el que efectúa esos trabajos, salvo en los casos que se señalan a continuación:

- El personal con categoría de Oficial que realice funciones de Encargado/a percibirá las retribuciones correspondientes al nivel 6A.
- El personal con categoría de Oficial, Operario, Analista, Administrativo, etc., de los niveles 3 y 4 y 5 que realicen funciones de Técnico/a de Grado Medio o Jefes/as Administrativos de 2.ª, percibirán las retribuciones correspondientes al nivel 7E.
- El personal con categoría de Técnico/a de Grado Medio y Jefes/as Administrativos, de los niveles 7F y 8, que realicen trabajos de Técnico/a Superior, percibirán las retribuciones correspondientes al nivel 9D.

Disposición adicional sexta. *Protocolo de actuación para la prevención de riesgos laborales en mujeres embarazadas o en periodo de lactancia.*

0. Introducción. En algunos lugares de trabajo, se dan exposiciones a agentes físicos, químicos, biológicos y otros tipos de situaciones que pueden tener consecuencias negativas en caso de embarazo y periodo de lactancia natural.

El embarazo no es una enfermedad, es una situación fisiológica de gran sensibilidad para múltiples agentes, como los arriba indicados, por lo que se han de extremar las medidas de prevención y protección frente a ellos.

El abordaje de esta situación conviene hacerse de forma precoz, puesto que es, en las primeras semanas del embarazo, cuando el riesgo para el feto puede ser mayor.

1. Objeto. El objeto de este protocolo es definir las pautas que orienten, en la forma más apropiada, a la prevención y/o eliminación del riesgo detectado adaptando, si fuera posible, el puesto de trabajo o, ante la imposibilidad de dicha adaptación, el cambio del puesto de trabajo de las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia a otro sin riesgo para su estado gestacional.

2. Alcance. El presente protocolo se aplicará en todos los ámbitos y niveles de Petronor en los procesos de embarazo y periodo de lactancia.

3. Procedimiento de actuación.

3.1 Información sobre riesgos de embarazo y periodo de lactancia. Se enviará este protocolo a todas las mujeres, informándoles de los posibles riesgos del trabajo, en caso de embarazo y periodo de lactancia, y de la conveniencia de comunicar esta circunstancia lo antes posible.

A las trabajadoras de nuevo ingreso se les entregará dicho protocolo en el momento del reconocimiento médico de ingreso.

En ambos casos, la trabajadora firmará el «recibí y enterada» del citado documento.

3.2 Comunicación de embarazo y periodo de lactancia. Como paso previo al inicio de cualquier acción, la mujer embarazada o en periodo de lactancia deberá comunicar al Departamento de Salud Laboral dicha situación, presentando informe escrito del médico que asiste a la trabajadora.

Esta comunicación podrá realizarse directamente por la interesada o por medio de los representantes de los trabajadores.

3.3 Actuaciones. Del análisis de la evaluación de riesgos se desprende que determinados puestos de trabajo pueden ser no compatibles con la situación de embarazo y periodo de lactancia.

Por tanto, en el caso de que una mujer hubiera comunicado su situación de embarazo y periodo de lactancia, previa revisión de la evaluación del puesto, la dirección, a la vista de la opinión del responsable del departamento de Salud Laboral y previo acuerdo con los representantes de los trabajadores, determinará si el puesto de trabajo es compatible o no con dicha situación.

En este último caso, tratará de adaptar dicho puesto modificando las condiciones o la jornada de trabajo y, en el caso de que esto no fuera posible, cambiaría a la trabajadora a otro puesto de trabajo compatible con su situación.

Si el cambio de puesto no fuera técnica u objetivamente posible, se recurrirá a la suspensión del contrato de trabajo, por riesgo durante el embarazo y periodo de lactancia, contemplado en el artículo 45.1.e) del Estatuto de los Trabajadores, durante el periodo necesario para la protección de su seguridad o salud y mientras persista la imposibilidad de incorporarse a su puesto de trabajo o a otro puesto compatible con su estado.

En todos los casos, la situación de embarazo y periodo de lactancia natural lleva aparejada una exclusión temporal de las brigadas contra incendios.

Disposición adicional séptima. *Condiciones salariales en el retorno al ámbito de aplicación del convenio colectivo.*

Cuando una persona solicitara, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 2, su inclusión en el ámbito de aplicación del convenio colectivo, se le fijará el nivel de las tablas salariales que corresponda a la antigüedad de su grupo profesional.

En el caso de que su sueldo base fijo, como personal excluido de convenio colectivo, fuera superior al establecido en el correspondiente nivel de las tablas salariales, la

diferencia la percibirá como un complemento personal compensable y absorbible en función de saltos de nivel que se fueran produciendo, de forma que, en todo caso, cuando se alcance el nivel F (o de referencia) dicho complemento será cero.

Disposición adicional octava. *Mantenimiento de las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo.*

Es intención de las partes dar pleno cumplimiento al contenido pactado en este convenio colectivo durante toda la vigencia del mismo. Por ello, si excepcionalmente surgiese cualquier posible necesidad de inaplicación del mismo, la empresa iniciará un periodo de consultas con la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras, de duración no superior a quince días, en los términos establecidos en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores en relación con el artículo 41.4 del mismo texto legal, exponiendo dicha circunstancia con la voluntad de buscar soluciones no traumáticas que permitan afrontar la problemática planteada, comprometiéndose ambas partes a poner todos los esfuerzos para alcanzar un acuerdo.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Mixta de Interpretación, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión Mixta de Interpretación o ésta no se hubiera pronunciado, las partes deberán recurrir, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, a los procedimientos establecidos en el PRECO, de mediación o conciliación instados por cualquiera de las partes o en su caso de arbitraje, siempre y cuando éste sea instado de común acuerdo por ambas partes. En el caso de que el conflicto afecte únicamente al centro de trabajo de Bizkaia o a los centros de Bizkaia y Madrid de forma simultánea, las discrepancias se solventarán de acuerdo con los procedimientos de mediación regulados en el II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales –PRECO II (BOPV de 4 de abril de 2000).

Cuando el periodo de consulta finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos anteriores o estos no hubiesen solucionado las discrepancias, únicamente por acuerdo de las partes, se podrá someter la solución de la misma al órgano tripartito competente, conforme lo previsto en el artículo 82.3 párrafo anteúltimo del Estatuto de los Trabajadores, y en el ámbito territorial que fijen las partes.

Disposición adicional novena. *Garantía de estabilidad en el empleo.*

Las partes firmantes del XVIII Convenio colectivo, acuerdan la garantía de estabilidad en el empleo de los trabajadores y trabajadoras de Petronor. Ello supone el compromiso de utilización de mecanismos no traumáticos en el caso de que sean necesarios realizar ajustes de la plantilla.

Disposición adicional décima. *Protocolo de desconexión digital.*

Las partes firmantes de este convenio coinciden en la necesidad de impulsar el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral. Petronor reconoce el derecho de los trabajadores y las trabajadoras a no responder a cualquier tipo de comunicación profesional por cualquier canal (correo electrónico, teléfono, whatsapp, redes sociales, etc.) fuera de su horario de trabajo.

Disposición transitoria primera. *Plan de Igualdad.*

Las partes se comprometen a aprobar el segundo plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres durante la vigencia del presente convenio colectivo.

A tal fin, se requerirá el asesoramiento de EMAKUNDE para su seguimiento.

Disposición transitoria segunda. *Operador y Operadora de Control.*

A los efectos de adecuar la situación actual al nuevo grupo profesional de «Operario/a de Control», creado por el presente convenio, se procederá de la siguiente forma:

Para cubrir las vacantes de operadores y operadoras de Control se fijan los siguientes niveles salariales en función de su nivel de procedencia, con fecha de efectos a partir de la firma del presente convenio:

- Nivel salarial 3F: Pasarán al nivel salarial 4.
- Niveles salariales 3B al 3E: Pasarán al nivel inmediatamente superior. Para ascender al siguiente nivel deberán acumular un tiempo de trabajo efectivo equivalente al tiempo que tuvieran pendiente para saltar un nivel en su situación inicial. Alcanzado el nivel 3F deberán permanecer en el mismo un año para pasar al nivel 4, excepto los que procedan en origen del 3E que seguirán lo dispuesto con carácter general.
- Para aquellos que proceden del nivel 4 o una vez alcanzado el mismo, si conocen todas las unidades controladas desde el panel del que son titulares, se les asigna el nivel 5. A estos efectos se diseñará un plan de formación específico y se requerirá la superación efectiva del mismo.

Todas las personas continuarán realizando tareas de operadores y operadoras de Campo, sin estar sujetos a las restricciones recogidas en el presente convenio, en lo referente al plazo de sesenta días del artículo 6.

Asimismo, a los efectos de adecuar la situación actual de la Terminal Marítima, las personas implicadas podrán obtener el nivel 4 o 5.

Para cubrir las vacantes de Operadores y Operadoras de Control se fijan los siguientes niveles salariales en función de su nivel de procedencia y criterios establecidos (6 titulares y 1 suplente).

- Nivel salarial 4: Aquellas personas que más días de trabajo efectivo hayan desarrollado como operador en control, desde el año 2002.
- Nivel salarial 5: Aquellas personas que hayan ejercido de JA.

Todas las personas continuarán realizando tareas de Operadores y Operadoras de Campo, sin estar sujetos a las restricciones recogidas en el presente convenio, en lo referente al plazo de sesenta días del artículo 6.

Disposición transitoria tercera. *Calendario turno.*

Se acuerda constituir una mesa técnica en el plazo de un mes desde la firma del convenio para estudiar la posibilidad de implantar un calendario 6/4 para el personal sujeto al régimen de tres turnos (M/T/N-calendario 5).

La decisión de implantar o no un nuevo calendario será votado por el colectivo afectado.

Disposición transitoria cuarta. *Jornada ordinaria de calendarios 1 y 2.*

Se acuerda constituir una mesa técnica en el plazo de un mes desde la firma del convenio para estudiar la posibilidad de implantar la jornada intensiva, al menos en el periodo estival, para el personal de los calendarios 1 y 2.

La decisión de implantar o no un nuevo calendario será votado por el colectivo afectado.

Disposición final primera. *Reglamento de Régimen Interior.*

En todo lo no específicamente regulado en este convenio, se estará a lo dispuesto en el Reglamento de Régimen Interior y en la derogada Ordenanza de Trabajo para las

industrias del Refino de Petróleo de 1 de enero de 1972, salvo en aquellas materias que entren en contradicción con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Disposición final segunda. *Niveles de equivalencia.*

Se entiende por Niveles equivalentes los grupos profesionales de Operario/a con Operario/a Muy Cualificado, Mando Intermedio y Técnico/a Medio, y Técnico/a Medio con Técnico/a Superior.

#### ANEXO I

##### Tablas salariales

Valores año 2020

Niveles	Sueldo bruto anual
1A Entrada	22.110,64
1B	23.811,45
1C	27.213,09
1D	30.614,71
1E	32.315,54
1F Referencia	34.016,36
2A Entrada	22.969,23
2B	24.736,10
2C	28.269,83
2D	31.803,57
2E	33.570,39
2F Referencia	35.337,27
3A Entrada	27.090,23
3B	29.174,08
3C	33.341,77
3D	37.509,52
3E	39.593,42
3F Referencia	41.677,25
4	42.764,49
5	44.628,29
6A Entrada	49.431,93
6B Referencia	51.027,87
7A Entrada	35.509,47
7B	38.241,01
7C	43.704,00
7D	49.167,02
7E	51.898,49
7F Referencia	54.630,00

Niveles	Sueldo bruto anual
8	58.113,90
9A Entrada	45.918,61
9B	49.450,78
9C	56.515,16
9D	63.579,61
9E	67.111,80
9F Referencia	70.643,99
10	72.872,60
11	76.799,25

Los niveles de Entrada, Desarrollo y Referencia, y los periodos de trabajo efectivo para cada uno de ellos (excepto para el nivel 6), se establecen de la siguiente manera:

Nivel de Entrada: A.  
Dos años: B.  
Cuatro años: C.  
Seis años: D.  
Ocho años: E.  
Nueve años: F (Referencia).

Para alcanzar el nivel de referencia 6B será necesario un periodo de nueve años de trabajo efectivo en el nivel 6A.

Se entiende por trabajo efectivo la prestación real del trabajo, computándose a estos efectos, el tiempo que se haya permanecido en situación de Incapacidad Temporal motivada por accidente laboral y enfermedad profesional, así como en los supuestos de maternidad, paternidad, lactancia natural, suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo, suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante la lactancia natural y la jornada diaria dejada de trabajar como consecuencia del disfrute de una reducción de jornada por guarda legal (contemplada en el artículo 49 CC).

## ANEXO II

### Plan de Vacaciones 2020-2021-2022-2023-2024

De conformidad con lo estipulado en el artículo 39 del texto del convenio se establece que, en cada departamento o servicio, se fijen grupos para el disfrute de las vacaciones preferentemente en los meses de verano. En cualquier caso y salvo expresa determinación del mando correspondiente, deberá mediar un día laborable entre la conclusión de las vacaciones de un grupo y el inicio del disfrute del grupo siguiente:

El Plan de Vacaciones será el siguiente:

Producción, Seguridad y Salud Laboral. El establecido en el calendario de cinco turnos y en vigor desde el 1 de enero.

Laboratorio. Se podrán disfrutar, por parte del personal, en cinco turnos en el menor tiempo posible. El número de personas presentes en el Laboratorio en cualquier turno, excluyendo los Subalternos y/o Ayudantes Especialistas, no podrá ser inferior a tres personas.

La preferencia para escoger período de disfrute será rotativa, y favorable a quienes dispusieron de peores fechas el pasado año.

Mantenimiento. Se disfrutarán las vacaciones en cuatro grupos, con el compromiso formal, por parte del personal en convenio a una colaboración con la empresa, con objeto de evitarle acumulación de trabajos en Mantenimiento, clasificados en las solicitudes de trabajo como prioridad (0), o la de aquellos trabajos que aun viniendo en la solicitud de trabajo como prioridad (A, B) en el momento de su emisión se hubieran transformado en urgentes (0), por no haberlos hecho a su debido tiempo, a causa de la acumulación de trabajos, como consecuencia de la disminución de disponibilidad del personal con motivo de las vacaciones. La definición de estas prioridades será competencia de Operaciones y supervisada por el/la Jefe/a de Mantenimiento.

Administración. Se disfrutarán en tres grupos.

Personal. Se disfrutarán en cuatro grupos.

Compras y almacén. Se disfrutarán en cuatro grupos.

Servicios técnicos. Se disfrutarán como máximo en cuatro grupos.

### ANEXO III

#### **Asistencia a reuniones de la representación de los trabajadores y las trabajadoras y del Comité de Seguridad, Salud y Medio Ambiente, sujetos a régimen de turnos**

1. La asistencia a estas reuniones solo será posible en el supuesto de que la vacante del puesto pueda ser cubierta por otra persona.

2. La asistencia a reuniones fuera de las horas de la jornada de trabajo, tendrá el carácter de acumulativa, de forma que cuando se complete un total de ocho horas se disfrutará de un día libre. La fijación de este día deberá ser realizada de mutuo acuerdo entre la jefatura y operario/a.

3. En los supuestos en que la reunión de las personas representantes de los trabajadores y las trabajadoras dure todo el día, es decir, que la reunión de la mañana empiece al menos a las 10:00 horas y finalice con la jornada, las personas integrantes del comité o la Delegada/o de Personal, en turno de mañana o de tarde de ese día pasarán a jornada normal. En estos días, la presencia en Refinería de ese personal será la jornada completa. Es obvio que en estos cambios de horario no será nunca de aplicación el contenido del artículo 43 del convenio colectivo vigente.

4. En el supuesto anterior, es decir, en el caso de reuniones que se prolonguen durante todo el día, las personas representantes de los trabajadores y las trabajadoras en turno de noche serán dispensadas de asistir al trabajo bien en la noche anterior o posterior, a convenir entre la jefatura y operario/a. El tiempo invertido en estas reuniones de jornada completa no será acumulable en el sentido expuesto en el punto 2.

5. En reuniones que se celebren únicamente por la mañana, las personas representantes de los trabajadores y las trabajadoras, en turno de noche serán dispensadas de acudir al trabajo en la noche anterior a la reunión. En estos casos, el exceso de horas entre la jornada de trabajo y el tiempo de reunión se deducirá de las horas acumuladas para disfrute de tiempo libre.

6. Si la reunión es de tarde, únicamente las personas representantes de los trabajadores y las trabajadoras en turno de noche deberán acudir a su trabajo, tanto la noche anterior como la posterior.

7. Tanto la persona que ocupe la secretaría del Comité de Empresa como la persona delegada de personal, de las oficinas de Petronor, en Madrid, deberán solicitar las reuniones por escrito, al menos con una antelación de dos jornadas laborales. La compañía comunicará su conformidad por escrito y con la mayor brevedad a todas las partes integrantes del Comité de Empresa y a la Delegada/o de Personal, así como a las jefaturas de los departamentos afectados. En las reuniones urgentes el/la Secretario/a del Comité de Empresa y/o Delegada/o de Personal, deberá pedir autorización a Relaciones Laborales, quién de acceder, se pondrá en contacto telefónico con las jefaturas de los departamentos afectados, para que en los casos en que no se derive un grave problema organizativo, autoricen el ausentarse de sus puestos de trabajo a las

personas integrantes del Comité de Empresa y a la Delegada/o de Personal de su departamento.

Las partes integrantes del Comité de Seguridad, Salud y Medio Ambiente, en régimen de turnos, tendrán igual tratamiento que las personas integrantes del Comité de Empresa y la Delegada/o de Personal.

Se entiende que estas normas tienen vigencia únicamente en situaciones normales. Es decir, quedan en suspenso en los casos de conflicto colectivo o huelga.

## ANEXO IV

A los exclusivos efectos de la determinación del concepto de trabajos especiales, definidos en el artículo 9 del presente convenio, y como consecuencia del desdoble del Taller Eléctrico e Instrumentación en dos talleres, se contienen a continuación las definiciones siguientes:

**Instrumentista.** Lee e interpreta planos, croquis, instrucciones y manuales en castellano de elementos o piezas mecánicas, relativos a instrumentos de medida, regulación y control y, repara, calibra y engrasa válvulas de control, circuitos eléctricos, electrónicos, hidráulicos y neumáticos, referentes a la instrumentación y control, así como conjuntos parciales o totales de instrumentos a montar o reparar. En equipos de control e instrumentación ajusta el funcionamiento mecánico, eléctrico, electrónico, hidráulico y neumático, localizando y reparando defectos. Realiza el mantenimiento programado de todo tipo de instrumentos de medidas eléctricas, electrónicas, galvanométricas, electrodinámicas, ópticas y neumáticas, para lo cual usa toda clase de aparatos y herramientas necesarias.

Monta, ajusta y pone a punto todo tipo de instalaciones (salvo lo que corresponda a otros talleres, como bandejas, etc.) de medida, regulación y control, simple o automático de temperaturas, presiones, caudales, niveles, analizadores de gas, poder calorífico, vacío, viscosidad, combustión, ácidos o alcalinidad de fluidos, etc.: también monta, calibra, repara y pone a punto los instrumentos de tipo mecánico, eléctrico, electrónico, neumático, electrodinámico, con sus circuitos de transmisión, empleando herramientas adecuadas e instrumentos «patrones» como analizadores de circuitos y de lámparas electrónicas, etc.

Comprueba la hermeticidad de las uniones de las líneas de instrumentos para detectar averías. Controla, siguiendo órdenes concretas, la automatización de las distintas regulaciones, efectuando comparaciones periódicas entre la lectura de los gráficos e indicación de los aparatos de la instalación con las obtenidas con los aparatos de comprobación, corrigiendo los defectos.

Ajusta y repara los equipos de mandos (como electroválvulas) y sistemas de alarma y fuentes de alimentación para lo cual emplea las herramientas apropiadas.

Cambia las cintas, tampones, etc., y realiza el engrase de todos los tipos de aparatos mediante aceites especiales. Cubre de su puño y letra las fichas de revisión y verificación de cada instrumento reparado para la correcta marcha del servicio.

**Electricista.** Es la persona operaria capacitada en todas las operaciones y cometidos siguientes: Leer e interpretar planos y croquis de instalaciones y máquinas eléctricas y de sus elementos auxiliares y, de acuerdo con ellos, montar y reparar estas instalaciones y máquinas, ejecutar los trabajos que se requieren para la colocación de líneas aéreas y subterráneas de conducción de energía a baja y alta tensión, llevar a cabo bobinados y reparaciones de motores de corriente alterna y continua, transformadores y demás aparatos eléctricos. Hacer el secado de motores y aceites de transformadores, montar y reparar baterías de acumulador. Montar, revisar y reparar equipos de alimentación.

## ANEXO V

**Protección a las víctimas de la violencia de género**

Se entiende por víctima de violencia ejercida en el entorno familiar la realizada sobre la persona trabajadora de Petronor, así como a los/las descendientes que convivan con ella, siempre que la persona agresora sea con quien el empleado o la empleada, mantenga una relación de parentesco o afectividad (cónyuge, excónyuge, pareja de hecho o familiar de cualquier grado).

Las medidas que en estas circunstancias Petronor pone a disposición de su personal consisten en:

Prestación, a su cargo, de los servicios de apoyo que a continuación se detallan con uno o varios gabinetes, que cubran tanto a la persona trabajadora de Petronor, como a los hijos y las hijas que convivan con ella, y que garantizando la confidencialidad más estricta, se pueda acudir directamente para que le sean proporcionados.

– Apoyo psicológico, asistencia, información y atención a la víctima, así como orientación familiar.

– Apoyo médico, asistencias recomendadas, entre las que se encuentra el psiquiatra.

– Apoyo jurídico, asistencia jurídica especializada para tramitar actuaciones encaminadas a la protección de las víctimas, tales como la orden de alejamiento, la atribución de la vivienda familiar, la custodia de los hijos y las hijas, la pensión de alimentos, la obtención de prestaciones o medidas de asistencia social.

Estas medidas tendrán carácter complementario a las que estén establecidas legalmente, o se establezcan en el futuro.

Asimismo, se realizará una ayuda económica para los gastos ocasionados por la necesidad de alquiler o compra de vivienda habitual en las siguientes condiciones:

A) Ayuda en los términos recogidos en el artículo 38 del convenio colectivo en sus apartados a), b) y c).

B) Ayuda para el alquiler de la vivienda habitual, en la cuantía de 416,83 euros brutos/mes, durante todo el período en que la víctima se vea obligada a dejar temporalmente el domicilio habitual, hasta entonces compartido con la persona agresora.

C) Ayuda a fondo perdido, en la cuantía de 25.007,09 euros brutos, y subvención por préstamo de vivienda, conforme a lo dispuesto en el artículo 55, cuando la víctima opte por la adquisición de una nueva vivienda habitual como mejor solución para resolver su problema.

D) Apoyo laboral ofreciendo la mayor flexibilidad en materia de horarios, jornadas, disfrute de vacaciones, licencias, permisos retribuidos, excedencia o preferencia para ocupar vacantes que supongan movilidad geográfica, en las mismas condiciones que las recogidas en el artículo 38 para cuando se realiza por decisión de la dirección, según se solicite y mientras sean precisos para su reincorporación normal al trabajo.

Estas condiciones no serán inferiores a las que en cada momento se establezcan legalmente.

Para la solicitud de estas medidas la víctima de violencia de género deberá dirigirse a la persona responsable del departamento de Asesoría Jurídica.