

CONSELLERIA D'ECONOMIA, HISENDA I OCUPACIÓ

SERVICIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD LABORAL
RELACIONES COLECTIVAS

Convenio Colectivo de Trabajo nº 1344

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para la Empresa B.P. OIL REFINERÍA DE CASTELLÓN, S.A. (Código Convenio 1201932), que ha sido suscrito con fecha 11 de septiembre de 2008, por la representación de la empresa y por la representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90 párrafos 2º y 3º del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección Territorial de Empleo y Trabajo, ACUERDA:
PRIMERO.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de la misma, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

SEGUNDO.- Remitir el texto original del acuerdo al Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC), para su depósito.

TERCERO.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Castellón, 19 de septiembre de 2008.— El Director Territorial de Empleo y Trabajo, Fdo. Juan Tarancón Fandos

IV CONVENIO COLECTIVO DE BP OIL REFINERÍA DE CASTELLÓN, S. A.

CAPITULO I. NORMAS GENERALES

Artículo 1. OBJETO Y FINES

El presente Convenio tiene por objeto regular las relaciones de trabajo entre la Empresa y sus empleados, con la doble finalidad de:

- Adaptar las características peculiares de la Compañía a la legislación vigente.

- Formalizar en un texto único cuantos detalles sobre la relación laboral de la Empresa, pautas de conducta y usos concretos enmarcan los derechos y obligaciones de ambas partes.

Artículo 2. AMBITO FUNCIONAL

El presente Convenio incluye dentro de su ámbito de aplicación, al personal de BP OIL REFINERÍA DE CASTELLÓN, S.A., que preste sus servicios en la nómina de la Empresa y en alguna de sus actividades tal y como quedan definidas en el Artículo 9.

Artículo 3. AMBITO TERRITORIAL

Este Convenio será de aplicación en el Centro de Trabajo que actualmente tiene o pueda tener BP OIL REFINERÍA DE CASTELLÓN, S.A. en el territorio nacional durante la vigencia del mismo y se encuentren incluidos dentro de los demás ámbitos del presente Convenio

Artículo 4. AMBITO PERSONAL

El presente Convenio afecta a todas las personas, que presten servicios de naturaleza laboral en BP OIL REFINERÍA DE CASTELLÓN, S.A. - recogidas genéricamente como empleados -, con las excepciones siguientes:

a) El personal incluido en el ámbito de las relaciones laborales de carácter especial, según queden definidas en cada momento por la legislación vigente.

b) Los empleados incluidos en el grupo de Personal Directivo, con categoría profesional de Directores de Negocio; Directores de Departamento y superiores.

c) Los empleados en régimen de expatriados, en aquellas materias que forman parte de sus condiciones especiales de asignación.

d) Los empleados temporales, cualquiera que sea su modalidad de contratación, de acuerdo con la legislación vigente, en aquellas materias que sean incompatibles con la naturaleza temporal de su relación.

Artículo 5. AMBITO TEMPORAL

El presente Convenio tendrá un período de vigencia de cuarenta y ocho meses, comenzando el día 1 de Abril de 2008 y finalizando la misma el 31 de Marzo de 2012, fecha en la que se tendrá por denunciado de forma automática.

No obstante lo anterior, una vez terminada su vigencia, continuará rigiendo en su totalidad hasta que sea sustituido por otro nuevo Convenio.

Artículo 6. ABSORCION Y COMPENSACION

Durante su periodo de vigencia, las condiciones incluidas en este Convenio absorberán y compensarán, en su totalidad y en cómputo anual, cualesquiera otros devengos o mejoras que estén establecidos o pudieran establecerse en el futuro, por obligación legal, reglamentarios o libremente concedidos por la Compañía.

Artículo 7. VINCULACION A LA TOTALIDAD

El contenido del presente Convenio constituye un todo orgánico, quedando ambas partes mutuamente vinculadas al

cumplimiento de su totalidad.

CAPITULO II. ORGANIZACION

Artículo 8. PRINCIPIOS GENERALES

1 La organización del trabajo, dentro de las normas y orientaciones de este Convenio y las disposiciones legales de carácter general, es facultad de la Dirección de la Empresa, sin perjuicio de la intervención que en esta materia confiere la legislación vigente a la representación legal del personal y a las Centrales Sindicales legalmente constituidas y con presencia en la Empresa.

2 Para el adecuado cumplimiento de su actividad, la Dirección de la Empresa podrá estructurar su organización en el número de Divisiones, Departamentos, Secciones, Grupos o cualesquiera otras Unidades que requieran las necesidades del trabajo.

3 Los progresos técnicos y la mecanización y modernización de los servicios y procedimientos que se introduzcan, deberán contribuir a la mejora técnica, profesional y de condiciones laborales de los empleados. En los supuestos en los que, de su aplicación, pudiera derivarse merma o perjuicio para los mismos, deberán ser analizados y acordados con la representación legal del personal.

Artículo 9. ACTIVIDAD DE LA EMPRESA

La actividad de BP OIL REFINERÍA DE CASTELLÓN, S.A., comprenderá toda tarea relacionada con el cumplimiento del objeto de la Sociedad que es tanto la programación, canalización y realización, como la explotación industrial, comercial y científica, en todo el territorio nacional y temporalmente fuera de él, de cuantas inversiones estén realizadas, se realicen o puedan realizarse en los siguientes campos:

1 En el de todas y cada una de las actividades industriales, comerciales y científicas, directa o indirectamente relacionadas con los crudos de petróleo y todos los demás hidrocarburos, así como sus productos derivados y sustitutos, y todas y cada una de las actividades conexas y derivadas, incluyendo refinerías, instalaciones, maquinaria, motores, ordenadores, aparatos y accesorios, depósitos, almacenes y medios de transporte que se relacionen o destinen a la producción, uso y aprovechamiento, transporte y distribución de dichos crudos de petróleo o hidrocarburos, así como de sus derivados y sustitutos.

2 Adquisición y tenencia de títulos, valores o cualesquiera participación de otras entidades y en general todas y cada una de las actividades lícitas permitidas por la Ley que se relacionen con las anteriores y acuerde la Junta General.

Asimismo, podrá comprender aquellas actividades afines o conexas a las principales, anteriormente enunciadas, de la Compañía.

Artículo 10. DIRECCION Y CONTROL DEL TRABAJO

1 La jerarquía en el trabajo es el principio básico y esencial en toda organización.

2 En el ejercicio de sus funciones, la línea de supervisión será responsable de la distribución y control del trabajo de los empleados integrantes de su grupo, de su disciplina y seguridad y de la conservación de las instalaciones y equipos puestos a su disposición para el cumplimiento de sus fines.

Artículo 11. PROCESO DE FABRICACION

Las Empresas, que integran en su ámbito funcional actividades de refino de petróleos, exigen un proceso de producción en el que se aplica el principio de "trabajo continuo", el cual viene caracterizado porque, en cualquier fase de los procesos, la entrada y salida de productos son constantes. Esta imprescindible continuidad en los procesos y servicios exige que el trabajo no se vea interrumpido en ningún momento, y, por tanto, en determinadas actividades se impone mantener el trabajo durante las 24 horas de todos y cada uno de los días del año.

Artículo 12. EXTENSION DEL TRABAJO.

El personal desempeñará básicamente las funciones propias de su puesto de trabajo y, en su caso, aquellas que se deriven de la aplicación del Sistema de Polivalencia.

No obstante, si dichas funciones no ocupasen plenamente la jornada laboral, estará obligado a realizar los trabajos que se le asignen, siempre que se correspondan con los propios de su grupo, categoría profesional o especialidad, en su caso, de los que se determinan en este Convenio.

Caso de que se tratase de trabajos de categoría inferior, todo el personal estará a lo dispuesto en el Artículo 69.

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

Los trabajos o actividades relacionados con el entrenamiento en materia de Seguridad, serán obligatorios de acuerdo con la legislación vigente en la materia, y deberán ser cumplimentados por todos los empleados, teniendo en cuenta la función asignada a cada uno de ellos en los Programas y Planes de emergencia que la Empresa establezca, a fin de conseguir la máxima efectividad en caso de evento que pudiera afectar al personal o a las instalaciones.

CAPITULO III. CLASIFICACION DEL PERSONAL

SECCION 1ª

Artículo 13. PRINCIPIOS GENERALES

El personal está clasificado por categorías profesionales, en los grupos profesionales que figuran en el presente Capítulo.

La ordenación en grupos no supone necesariamente primacía de unos con respecto a otros.

Teniendo en cuenta el carácter enunciativo de las categorías a que se hace referencia en el presente Capítulo, no supone obligación de la Empresa el tener cubiertas todas y cada una de las que se señalan.

Las definiciones que se consignan en este Capítulo señalan las funciones básicas que caracterizan a los grupos o categorías definidos.

SECCION 2ª

Artículo 14. CLASIFICACION POR LA PERMANENCIA

En función de la permanencia, el personal contratado se clasifica en fijo o temporal.

El personal fijo es aquél que la Empresa contrata por tiempo indeterminado para realizar trabajos de modo permanente, pudiendo prestar sus servicios en régimen de jornada completa o parcial.

El personal temporal lo será en virtud de los diferentes tipos de contratación, que, con tal carácter, reconocen la legislación vigente en cada momento, rigiéndose por sus normas respectivas, por la propia naturaleza y contenido de su contrato y por lo dispuesto en el presente Convenio, salvo aquellas materias que son incompatibles con la prestación temporal de sus servicios.

SECCION 3ª .CLASIFICACION POR LA FUNCION

Artículo 15. CLASIFICACION POR GRUPOS

Los empleados de BP OIL REFINERÍA DE CASTELLÓN, S.A., se hallarán clasificados en alguno de los siguientes grupos:

- A) Grupo de Personal Técnico.
- B) Grupo de Personal Administrativo.
- C) Grupo de Personal Operario.

Artículo 16. CLASIFICACION POR CATEGORIAS

1. Grupo de Personal Técnico.- Este Grupo comprende las siguientes Categorías:

- Técnico Jefe II.
- Técnico Superior Principal.
- Técnico Superior I.
- Técnico Superior II.
- Técnico Medio I.
- Técnico Medio II.
- Técnico Auxiliar I.
- Técnico Auxiliar II.

2. Grupo de Personal Administrativo.- Este Grupo comprende las siguientes Categorías:

- Jefe Administrativo de Primera.
- Jefe Administrativo de Segunda.
- Oficial Administrativo de Primera.
- Oficial Administrativo de Segunda.
- Auxiliar Administrativo.
- Ayudante de Administración.

3. Grupo de Personal Operario.- Este Grupo comprende las siguientes Categorías:

- Oficial de Primera Operario.
- Oficial de Segunda Operario.
- Oficial de Tercera Operario.
- Ayudante Especialista.

Artículo 17. GRUPO DE PERSONAL TECNICO

1. Técnico Jefe II.- Es quien, con título académico superior o nivel de conocimientos y experiencia suficientes a juicio de la Dirección, dirige y coordina un grupo de trabajo de la Empresa.

Podrán ser incluidos en esta categoría a título personal el Técnico Superior Principal o el Técnico Superior I, que por su experiencia y cualidades personales y profesionales, sean designados por la Dirección, sin perjuicio de que en el desempeño de sus funciones, puedan depender de un Técnico Jefe II con mando.

2. Técnico Superior Principal.- Es quien, con título académico superior o un nivel de conocimientos suficientes a juicio de la Dirección, y, en ambos casos, con una experiencia acreditada en la Compañía o en otras empresas, desempeña funciones, sin mando o con mando ocasional, que exigen la más alta calificación técnica y son desarrolladas con la autonomía que corresponde a su nivel profesional.

3. Técnico Superior I.- Es quien, con título académico superior o nivel de conocimientos suficientes a juicio de la Dirección y con cierta experiencia, desempeña funciones, sin mando o con mando ocasional, que requieren formación especializada y escaso nivel de supervisión.

4. Técnico Superior II.- Es quien, con título académico superior o nivel de conocimientos equiparados, desempeña funciones técnicas de carácter general bajo supervisión.

5. Técnico Medio I.- Es quien, con título académico de grado medio o nivel de conocimientos suficientes a juicio de la Dirección, y, en ambos casos, con una experiencia acreditada, desempeña funciones caracterizadas por su alta calidad y, normalmente, por la supervisión directa de empleados encu-

drados en otros grupos y categorías profesionales.

6. Técnico Medio II.- Es quien, con título académico de grado medio o nivel de conocimientos y experiencia suficientes a juicio de la Dirección, desempeña funciones, con mando o sin él, propias de su calificación.

Ostentarán esta categoría los empleados procedentes de la de Técnico Auxiliar I (Laboratorio) o de la de Oficial de 1ª Operario, cuando por su formación y experiencia muy cualificados realice sus funciones a juicio de la Dirección, con el más alto grado de especialización y amplitud de conocimientos. Su promoción no producirá vacante en la categoría de origen ni tampoco, necesariamente, variación en el contenido de su trabajo.

Asimismo, ostentarán esta categoría los empleados que, con los mismos conocimientos y experiencia, ejerzan normalmente funciones de supervisión de personal no cualificado.

7. Técnico Auxiliar I.- Es quien, por su titulación profesional o capacitación y experiencia a juicio de la Dirección, desarrolla funciones técnicas básicas con corrección y sin necesidad de una supervisión directa de las mismas.

8. Técnico Auxiliar II.- Es quien, sin tener el nivel de conocimientos y/o experiencia exigidos al Técnico Auxiliar I, desarrolla tareas técnicas básicas que exigen un alto grado de supervisión.

Artículo 18. GRUPO DE PERSONAL ADMINISTRATIVO

1. Jefe Administrativo de Primera.- Es quien, con una formación, conocimientos y experiencia adecuados, tiene a su cargo dirigir, orientar y dar unidad a varias dependencias, aportando su iniciativa para el buen funcionamiento de éstas. Distribuye los trabajos entre Oficiales, Auxiliares y demás personal que de él dependa.

Podrán también ostentar esta categoría quienes desempeñen funciones de tipo administrativo y a juicio de la Dirección, su puesto de trabajo deba ser incluido en la misma, aunque no ejerza mando, sin perjuicio de que, en el ejercicio de sus funciones, puedan depender de un Jefe Administrativo de 1ª con mando.

2. Jefe Administrativo de Segunda.- Es quien, con una formación y conocimientos adecuados, es responsable de la gestión de una dependencia determinada. Distribuye los trabajos entre Oficiales, Auxiliares y demás personal que de él dependa.

Podrán también ostentar esta categoría quienes desempeñen funciones de tipo administrativo, y a juicio de la Dirección, su puesto de trabajo deba ser incluido en la misma, aunque no ejerza funciones de mando.

La promoción a esta categoría de un Oficial Administrativo de Primera, no significará, necesariamente, variación en su puesto de trabajo, ni en las funciones a realizar, no produciendo dicha promoción vacante en la categoría de procedencia.

3. Oficial Administrativo de Primera.- Es quien, con o sin otros empleados a su órdenes, con un nivel de conocimientos equivalente al de Bachiller Superior, Peritaje Mercantil o FP II., o con una formación, conocimientos y experiencia adecuados, realiza tareas específicas de contabilidad, oficina y otras semejantes con una función determinada a su cargo, en la que ejerce iniciativa y tiene responsabilidad.

Los empleados administrativos con dominio de más de un idioma, tendrán esta categoría.

4. Oficial Administrativo de Segunda.- Es quien, con una formación suficiente, tiene encomendadas funciones contables, de oficina y otras semejantes, donde puede ejercer iniciativa y responsabilidad restringidas.

Los empleados Receptionistas, Operadores de Centralita con experiencia acreditada y conocimientos suficientes de inglés y el personal que ejerza función de supervisión en áreas de tareas rutinarias en que la iniciativa y responsabilidad sean limitadas, se considerarán incluidos dentro de esta categoría.

5. Auxiliar Administrativo.- Es quien, con una formación suficiente, tiene asignadas sencillas tareas de oficina, con iniciativa y responsabilidad limitadas en la función principal, como son: los trabajos de colaboración repetitiva en ámbitos reducidos; los de archivo, registros, correspondencia, telefonía y reproducción de documentos; la realización de gestiones por delegación del responsable con instrucciones y directrices precisas; la atención de visitas y otras de naturaleza similar a las descritas.

6. Ayudante de Administración.- Es quien, con una formación básica y disponiendo en cada caso de los permisos oficiales que pudiera requerir el ejercicio de su actividad, realiza funciones de carácter auxiliar y de soporte administrativo en sentido amplio, tales como: el control de accesos; el control y pesaje de mercancías y productos; la recepción, almacenamiento y despacho de materiales; la conducción de vehículos propiedad de la Empresa para gestiones varias; la preparación, reparto y salida de correspondencia; la realización de encargos varios y cualesquiera otras de naturaleza similar a las descritas.

Artículo 19. GRUPO DE PERSONAL OPERARIO

1. Oficial de Primera.

a) Es quien con conocimientos de las unidades, instalaciones o equipos de talleres y servicios, trabaja en alguna de las especialidades básicas de la Empresa o en su mantenimiento. Efectúa dichos trabajos en el lugar preciso, obteniendo y empleando las herramientas, materiales y equipo móvil de la Compañía en dichas operaciones.

b) Efectuará los trabajos con la máxima eficiencia, interpretando planos, especificaciones, diagramas y los manuales apropiados. Cuidará especialmente de la Salud, Seguridad y

Medio Ambiente, dejando el lugar de trabajo en perfecto estado y obteniendo previamente los permisos correspondientes.

Dentro de esta Categoría se distinguirán las siguientes especialidades:

1.1 Oficial de Primera Mecánico de Equipo. Efectúa en el lugar preciso, la reparación y montaje de bombas rotativas y de pistón, compresores, turbinas, agitadores, motores de explosión, aerorefrigerantes y todo el equipo rotativo, incluidos sus accesorios, adecuado a la Empresa y utilizando para ello el equipo móvil de la Compañía (con exclusión del equipo pesado), para transportar y montar.

Prepara e instala drenajes, válvulas y tubería roscada.

1.2 Oficial de Primera Mecánico de Montaje. Trabaja en el montaje de todo tipo de tuberías, sus accesorios, estructuras y soportes. Prepara, de acuerdo con los isométricos, las conexiones, taladros en frío y caliente, injertos y demás operaciones de mantenimiento y construcción. Ejecuta dichos trabajos en el lugar preciso, empleando la soldadura eléctrica y autógena obteniendo y empleando las herramientas, materiales y equipo que se requiera utilizando para ello el equipo móvil de la Compañía en dichas operaciones de transportar y montar.

Efectúa la desconexión, desmontaje, limpieza y montaje, incluyendo sus aislamientos, de los intercambiadores, quemadores, calentadores, líneas, torres de destilación, tanques, hornos, recipientes a presión etc., con todos sus accesorios. Repara fugas e instala discos ciegos.

1.3 Oficial de Primera Mecánico de Taller.- Maneja las máquinas-herramientas y equipos de Taller, para efectuar las reparaciones y pruebas de equipos rotativos y accesorios adecuados a la actividad de la Empresa.

Es responsable de la conservación y reparación del equipo fijo y móvil de mantenimiento de la Empresa (máquinas de impacto, taladradoras, etc.)

1.4 Oficial de Primera Mecánico Electricista.- Es responsable del montaje, desmontaje, reparación y mantenimiento del equipo, motores eléctricos, instalaciones, líneas y sus accesorios, de alta, media y baja tensión, adecuados a la Empresa.

Realiza las pruebas necesarias en dichos equipos, circuitos, materiales, etc., obteniendo y empleando para ello las herramientas e instrumentos que se requieran y utilizando el equipo móvil de la Compañía (excluyendo el equipo pesado) para transportar y montar.

1.5 Oficial de Primera Mecánico Instrumentista.- Es responsable del montaje, desmontaje, reparación y mantenimiento del equipo de instrumentación neumática y electrónica, accesorios, conexiones y sus líneas de fuerza y transmisión.

Calibra, ajusta y realiza las pruebas necesarias en dichos equipos, circuitos, etc., obteniendo y empleando para ello las herramientas e instrumentos que se requieran y utilizando el equipo móvil de la Compañía (excluyendo el equipo pesado) para transportar y montar.

1.6 Oficial de Primera Mecánico de Analizadores.- Es responsable del montaje, desmontaje, reparación y mantenimiento del equipo de analizadores, accesorios, conexiones y sus líneas de fuerza y transmisión.

Calibra, ajusta y realiza las pruebas necesarias en dichos equipos, circuitos, etc., obteniendo y empleando para ello las herramientas e instrumentos que se requieran y utilizando el equipo móvil de la Compañía (excluyendo el equipo pesado) para transportar y montar.

1.7 Oficial de Primera Operador de Unidades de Destilación.- Lleva los procesos de destilación, tratamientos, reacciones catalíticas, lavado de gases y producción de energías auxiliares descritas en los Manuales de Operación de Destilación Atmosférica, Hidrotratamientos, Isomerización, finales ligeros de los Powerformers, plantas de Aminas 1 y 2, Hidrotratamiento de Gas-Oil pesado, Área de Servicios, Sistemas de Combustible, Sistema de Seguridad y Productos químicos.

De acuerdo con los Manuales de Operación antes citados e instrucciones recibidas, controlará en el Campo, Panel y T.D.C., las presiones, volúmenes y temperaturas actuando sobre registros, indicadores, pantallas, válvulas y controles para la obtención de productos de acuerdo con las especificaciones y niveles de producción requeridos.

Anota los datos de la lectura de los instrumentos de control. Efectúa pruebas elementales de análisis para vigilar las calidades adoptando las medidas correctoras precisas.

Toma las muestras necesarias, en cada caso, de los distintos productos. Es responsable de la lubricación del equipo, advirtiendo cualquier deficiencia en el estado del mismo. Prepara el equipo para las reparaciones mecánicas y comprueba éstas una vez realizadas. Recibe y maneja todo tipo de materiales y productos utilizados en el proceso. Obtiene y emplea los medios necesarios para el buen desempeño de sus funciones.

1.8 Oficial de Primera Operador de Unidades de Conversión.- Lleva los procesos de destilación, reacciones catalíticas y generación de vapor descritos en los Manuales de Operación de Destilación, Vacío, Flexicraker, Unidad de Tratamiento Merox y Minalk, Tratamiento de Aguas Ácidas del Flexicraker, Planta de Aminas 1 y 2, Área de Servicios, Sistemas de Combustibles, Sistemas de Seguridad y Sistemas de Servicios y Productos químicos.

De acuerdo con los Manuales de Operación antes citados e instrucciones recibidas, controlará en el Campo, Panel y T.D.C., las presiones, volúmenes y temperaturas actuando sobre regis-

tros, indicadores, pantallas, válvulas y controles para la obtención de productos de acuerdo con las especificaciones y niveles de producción requeridos.

Anota los datos de la lectura de los instrumentos de control. Efectúa pruebas elementales de análisis para vigilar las calidades adoptando las medidas correctoras precisas.

Toma las muestras necesarias, en cada caso, de los distintos productos. Es responsable de la lubricación del equipo, advirtiendo cualquier deficiencia en el estado del mismo. Prepara el equipo para las reparaciones mecánicas y comprueba éstas una vez realizadas. Recibe y maneja todo tipo de materiales y productos utilizados en el proceso. Obtiene y emplea los medios necesarios para el buen desempeño de sus funciones.

1.9 Oficial de Primera Operador de Instalaciones Auxiliares.- Es quien por sus conocimientos de las Instalaciones Auxiliares descritas en los Manuales de Operación de Instalaciones Auxiliares, Sistema de Seguridad, Protección Contra Incendios, Planta de Tratamiento de Aguas Residuales y Unidad de Biox, Instalaciones Marítimas y Planta de Almacenamiento de Asfaltos, efectúa los trasiegos de productos entre los tanques, añade los aditivos correspondientes a cada producto para obtener las especificaciones y niveles de producción requeridos, y realiza las operaciones de carga y descarga de materias primas y aditivos. Controla niveles en los tanques y depósitos de almacenamiento, por medio de sondeos manuales y automáticos.

Vigila y mantiene el buen funcionamiento de las instalaciones purificadoras.

Toma las muestras necesarias, en cada caso, de los distintos productos. Es responsable de la lubricación del equipo, advirtiendo cualquier deficiencia en el estado del mismo. Prepara el equipo para las reparaciones mecánicas y comprueba éstas una vez realizadas. Recibe y maneja todo tipo de materiales y productos utilizados en el proceso. Obtiene y emplea los medios necesarios para el buen desempeño de sus funciones.

2. Oficial de Segunda.- Es quien, con conocimientos profesionales suficientes, y sin llegar a la perfección exigida para los trabajos propios de un Oficial de Primera, realiza funciones u oficios menos complejos que aquéllos, ejecuta los correspondientes a una de las especialidades básicas de la Empresa, con la suficiente corrección y eficiencia.

3. Oficial de Tercera.- Es quien, con conocimientos profesionales necesarios, y sin llegar a la perfección exigida para los trabajos propios de un Oficial de Segunda, realiza funciones más sencillas que aquéllos, ejecuta los correspondientes a una de las especialidades básicas de la Empresa, con la suficiente corrección y eficiencia.

4. Ayudante Especialista.- Es quien desempeña funciones concretas y determinadas, que no constituyen propiamente un oficio, pero exigen, sin embargo, cierta práctica o especialidad.

SECCION 4ª. SISTEMA DE POLIVALENCIA

Artículo 20. CONCEPTO Y NATURALEZA

El sistema de polivalencia es una novación del Contrato de Trabajo libremente ofrecida por la Empresa y aceptada por el empleado, mediante la cual, tras un período de entrenamiento y la superación de las correspondientes pruebas, la Empresa se obliga al pago de unas cantidades en concepto de Complemento Salarial por Polivalencia, y el empleado a aplicar los nuevos conocimientos en su puesto de trabajo o en otro puesto de trabajo si la Empresa le requiere temporal o definitivamente para ello.

Artículo 21. AMBITO DE APLICACION DEL SISTEMA

1 Este sistema será de aplicación al personal operario que ostente la categoría profesional de Oficial de 1ª u Oficial de 2ª.

2 Las materias sobre las que versarán los cursos básicos y de perfeccionamiento serán las siguientes:

- Mecánica del Equipo Rotativo
- Mecánica de Montaje
- Mecánica de Taller
- Mecánica de Electricidad
- Mecánica de Instrumentos
- Mecánica de Analizadores
- Operación de Unidades de Destilación
- Operación de Unidades de Conversión
- Operación de Unidades Auxiliares
- Operación de Unidades de Coker

Y cualesquiera otras del mismo carácter que la Dirección determine de acuerdo con la representación legal del personal.

3 Los empleados beneficiarios de este sistema, podrán acceder a un máximo de tres polivalencias con sus correspondientes grados, siempre que al menos una de ellas, incluida la especialidad de origen, sea de cruce (Fabricación-Mantenimiento). En el desarrollo de sus programas de entrenamiento, la Empresa dará prioridad a los empleados que aún no tengan conseguido ningún Grado de Polivalencia.

Artículo 22. GRADOS DE POLIVALENCIA

El sistema de Polivalencia abarcará dos grados de conocimientos por parte del empleado: grado básico y grado de perfeccionamiento.

El grado básico supone la obtención por el empleado polivalente, mediante la superación del curso de entrenamiento en que participe, de los conocimientos esenciales propios de la

materia objeto de dicho curso.

El grado de perfeccionamiento supone el desarrollo y ampliación de los conocimientos básicos previamente adquiridos por el empleado polivalente, mediante su permanencia posterior en los puestos de trabajo y experiencia adquirida en los mismos.

Artículo 23. COORDINACION

Los entrenamientos previstos en el Sistema de Polivalencia serán coordinados por los empleados nombrados al efecto que, en cada caso, pertenecerán a las líneas operativas directamente afectadas por dicho entrenamiento.

Artículo 24. OBLIGACIONES DEL EMPLEADO POLIVALENTE

La superación de los exámenes y, como consecuencia, el devengo de los respectivos complementos salariales por tal motivo, supone por parte del empleado la obligatoriedad permanente de aplicar en su actividad laboral no sólo los conocimientos propios de su especialidad de origen, sino también los adquiridos en las materias objeto de dichos exámenes.

Artículo 25. GRADO BASICO

La selección de los candidatos que hayan de participar en los diferentes cursos básicos de entrenamiento que se convoquen para la obtención de este grado de polivalencia, se realizará, en cada caso, por la Dirección de la Compañía .

La referida selección no producirá efecto alguno, hasta tanto el empleado seleccionado no haya manifestado de modo expreso su aceptación.

Con carácter general, el entrenamiento se realizará en cualquiera de los horarios de trabajo establecidos por la Empresa.

La Dirección de la Compañía determinará la duración de cada uno de los cursos básicos que se realicen, sin que pueda ser inferior, en todo caso, a seis meses. Igualmente, fijará las pruebas y exámenes que, necesariamente, hayan de efectuarse para su superación.

Artículo 26. GRADO DE PERFECCIONAMIENTO.

Todo empleado polivalente en grado básico podrá obtener el grado de perfeccionamiento correspondiente a la materia objeto del curso de entrenamiento superado.

A tal efecto, los empleados polivalentes que, una vez superados los cursos básicos en que participen, alcancen, a juicio de sus supervisores, un alto nivel de competencia en sus conocimientos por su permanencia en los puestos de trabajo y experiencia adquirida en los mismos, podrán presentarse directamente a los exámenes de perfeccionamiento que, en forma periódica y de acuerdo con las necesidades de trabajo, convoque la Dirección de la Compañía a tal fin.

Entre la obtención del grado básico y la fecha de examen correspondiente al de perfeccionamiento mediará como mínimo seis meses.

Artículo 27. PROCEDIMIENTO DE VALORACION

La valoración de todos y cada uno de los candidatos seleccionados para la realización de los cursos de entrenamiento, será efectuada por un Tribunal constituido al efecto, que presidirá el Director de la función operativa en la que estén integrados los conocimientos objeto del curso, o persona en quien delegue, y que estará formado por el supervisor del área correspondiente a la materia objeto del curso, dos supervisores o Técnicos más, nombrados por la Dirección a propuesta conjunta del Presidente del Tribunal y del responsable de la función de Recursos Humanos, y el Coordinador del entrenamiento, que actuará como Secretario, con voz pero sin voto. En caso de empate en la votación, decidirá el voto del Presidente.

Dicho Tribunal ajustará sus actuaciones, entre otros, a los siguientes criterios:

- Estudio de las características personales y profesionales de los empleados participantes en los cursos.

- Informes periódicos del Coordinador que recogerán los emitidos por los supervisores que participen en el entrenamiento, además de los propios de aquél, sobre situación general de los cursos e índice de aprovechamiento del personal seleccionado para su realización.

- Resultados de las pruebas finales que se establezcan, bien de carácter teórico, bien de naturaleza eminentemente práctica. Estas últimas consistirán preferentemente, en la realización del trabajo, de forma real o simulada, sobre el que haya versado el curso en cuestión.

A la vista de los datos indicados, así como de cualquier otro que los miembros examinadores consideren de interés y suficientemente justificados, el Tribunal resolverá sobre la suficiencia de todos y cada uno de los empleados que hayan participado en los diferentes cursos, determinando los que hayan logrado su superación.

Artículo 28. CAUSAS DE SEPARACION DEL CURSO

Los empleados participantes en los cursos de referencia, podrán ser separados de los mismos, en base a las siguientes causas:

- Falta notable de aprovechamiento en las enseñanzas recibidas.

- Comisión, durante la permanencia en el curso, de falta laboral acreedora de sanción disciplinaria.

Tanto la resolución de este tipo de incidentes como de cualesquiera otros que se produzcan en el desarrollo de los cursos, corresponderá al Tribunal nombrado para cada uno de ellos, sin perjuicio de la aplicación, en su caso, de las disposiciones del régimen disciplinario contenidas en este Convenio.

Artículo 29. NO SUPERACION DEL CURSO

En caso de no superación del curso básico en que participe el candidato seleccionado, no se producirá ningún efecto, permaneciendo el empleado en la misma situación y en idénticas condiciones a las que poseía en el momento de su selección.

No obstante, y en este supuesto, la Dirección podrá decidir, a la vista de los informes proporcionados por el Tribunal examinador, que el empleado en cuestión continúe el entrenamiento, hasta alcanzar el nivel de conocimientos necesarios para poder superar las pruebas, o inicie otro curso básico en diferente materia, previa la aceptación del interesado.

En caso de no superación del examen de perfeccionamiento, no se producirá ningún efecto, pudiendo el empleado polivalente presentarse a sucesivos exámenes y reservándose la Dirección de la Compañía el derecho de organizar cursos de entrenamiento si los estima necesarios.

Artículo 30. COMPATIBILIDAD

Este sistema no afectará en ningún caso a la aplicación de los vigentes sistemas de promoción.

A estos efectos todo ascenso en la categoría laboral se seguirá efectuando con arreglo al sistema previsto en este Convenio, pudiendo producirse en cualquiera de las especialidades y categorías profesionales establecidas.

CAPITULO IV. PLANTILLAS

Artículo 31. PLANTILLAS

1 Se entiende por plantilla el número de puestos de trabajo necesarios para llevar a cabo el cumplimiento de los fines de la Empresa.

2 Las funciones de los puestos de trabajo determinarán la categoría laboral y el nivel salarial de los empleados que los ocupen.

Artículo 32. MODIFICACION DE PLANTILLAS

1 La Empresa podrá modificar su plantilla, o lo que es igual, alterar el número de puestos de trabajo por alguna de las siguientes causas:

- a) Variación de los volúmenes o complejidad de la producción.
- b) Mejora de métodos, de instalaciones, progresos técnicos y modernización o mecanización de los servicios o procedimientos.
- c) Bajas voluntarias, jubilación o cualquier otra causa que extinga la relación laboral.

2 La modificación de la plantilla por cualquier causa distinta a la del apartado c) anterior, se hará siempre de acuerdo con la legislación vigente y previa consulta con los representantes legales del personal.

3 Las modificaciones de plantilla por causa distinta a las enumeradas anteriormente podrán realizarse conforme a los procedimientos y requisitos establecidos por la legislación vigente para el supuesto de que se trate.

4 La Dirección de la Empresa informará trimestralmente a la representación legal del personal: de la plantilla, de sus variaciones y sus previsiones.

CAPITULO V. DE LAS VACANTES Y SU PROVISION **SECCION 1ª. VACANTES**

Artículo 33. NATURALEZA DE LAS VACANTES

Se entenderá puesto vacante aquel que se encuentra sin titular o titulares. A estos efectos las vacantes pueden ser:

- a) Definitivas
- b) Temporales

Artículo 34. VACANTES DEFINITIVAS

Son vacantes definitivas aquellas que se refieren a puestos de trabajo cuyo titular ha pasado a ocupar con carácter de permanencia otro puesto de trabajo o ha cesado en la Empresa.

Artículo 35. VACANTES TEMPORALES

Son vacantes temporales aquellas que se refieren a puestos de trabajo cuyo titular ha pasado temporalmente a otro puesto, o se halle en suspensión de contrato por licencia, enfermedad u otra causa de análoga naturaleza que le confiera el derecho a volver a su anterior puesto de trabajo al cesar dicha causa.

SECCION 2ª. PROVISION DE LAS VACANTES TEMPORALES

Artículo 36.

Las vacantes temporales se cubrirán en cualquier caso por decisión exclusiva de la Dirección de la Empresa. A estos efectos podrá destinar provisionalmente al puesto vacante al empleado que considere adecuado, sin otra limitación que la de no perjudicarle moral, económica y profesionalmente.

Asimismo, si la Dirección de la Empresa lo considera necesario, podrá contratar del exterior a un empleado con carácter de interino, durante el tiempo que perdure la causa que dio lugar a la producción de la vacante.

Quando el titular del puesto se reincorpore cesará la sustitución temporal, reintegrándose el sustituto a su antiguo puesto.

Si por cualquier circunstancia el titular del puesto no se reintegrase en los plazos previstos, la vacante adquirirá desde dicho día la condición de definitiva y se cubrirá de acuerdo con los Artículos correspondientes a dicho epígrafe.

SECCION 3ª. PROVISION DE LAS VACANTES DEFINITIVAS

Artículo 37.

Las vacantes definitivas pueden cubrirse con carácter fijo o provisional. Sólo se cubrirán provisionalmente cuando a juicio de la Dirección, no pueda esperarse a la realización de los trámites necesarios para su provisión con carácter definitivo. En cualquier caso, la provisionalidad no podrá exceder de seis meses ininterrumpidos, plazo al final del cual deberá ser cubierta con carácter fijo conforme a lo previsto en el Artículo siguiente.

Artículo 38.

Las vacantes definitivas se cubrirán con carácter fijo mediante:

- Ascensos
- Ingresos
- Cambios de puesto

La Dirección de la Empresa, previamente a la provisión de las vacantes a cubrir por contrataciones fijas del exterior, informará a la plantilla por medio de su publicación en los tableros de anuncios de la existencia de las mismas, indicando sus condiciones por si pudieran interesar a algún integrante de la misma y fueran idóneos para ocuparlas a juicio de aquella. Asimismo informará previamente a la representación legal del personal y a los empleados, con la misma finalidad, de aquellas temporales que tengan una duración prevista de al menos 6 meses.

Los empleados fijos de la plantilla tendrán derecho preferente a ocupar las vacantes definitivas que se produzcan, siempre y cuando reúnan los requisitos establecidos en la respectiva convocatoria.

SECCION 4ª. ASCENSOS

Artículo 39. SISTEMA DE ASCENSOS

Los ascensos de los empleados de la Compañía se regirán por los siguientes principios:

1. El ascenso de los empleados a tareas, funciones o puestos de trabajo que impliquen supervisión o confianza, será de libre designación de la Empresa.

2. Para el ascenso del resto de empleados, la Compañía establecerá un sistema de concurso basado en criterios de objetividad, tomando como referencia las siguientes circunstancias:

- Titulación adecuada
- Valoración académica
- Conocimientos del puesto de trabajo
- Historial profesional
- Haber desempeñado funciones de superior nivel
- Superar satisfactoriamente las pruebas que al efecto se establezcan

3. En todo caso, se valorará tanto el rendimiento sostenido como el potencial de los candidatos.

En idéntica situación de idoneidad se atribuirá el ascenso al empleado más antiguo.

El sistema de valoración confeccionado por la Dirección será acordado con el Comité de Empresa.

A los efectos de asegurar la participación de los representantes de los empleados en los procedimientos a través de los cuales se produzcan los ascensos, el Comité de Empresa designará dos representantes que participarán en el tribunal calificador, pudiendo, si así lo estiman conveniente, hacer constar sus salvedades en el acta levantada al efecto.

SECCION 5ª. INGRESOS

Artículo 40.

1. Las admisiones de empleados en la Empresa se efectuarán siempre con sujeción a lo previsto en las disposiciones legales en materia de contratación.

2. La Empresa podrá contratar libremente a su personal mediante las pruebas de aptitud que estime convenientes, en cada caso, en atención a las exigencias de los puestos a cubrir.

3. Los empleados que hubieran cesado en la Empresa por disminución de su capacidad laboral, cuando obtengan la plena recuperación funcional tendrán derecho a la readmisión en su categoría y especialidad profesional, cualquiera que sea la edad al producirse la recuperación, siempre que en tal fecha no tengan derecho a pensión de jubilación en la Seguridad Social.

4. Los nuevos empleados deberán facilitar la información y la documentación relativa a sus circunstancias personales, familiares y profesionales, que resulte necesaria para formalizar su incorporación a la Empresa y el cumplimiento de las disposiciones vigentes al efecto.

Artículo 41. PERIODO DE PRUEBA

La admisión de todo el personal fijo y temporal se considerará provisional durante un periodo que se denomina de prueba y que, con carácter general, tendrá una duración de dos meses, excepto para los empleados con categoría mínima de Técnico

Superior, que será de seis meses, y para los Ayudantes Especialistas, que será de quince días laborables.

Durante este periodo tanto el empleado como la Empresa podrán resolver el contrato unilateralmente sin previo aviso, cesando entre ellos toda relación laboral, y sin que ninguna de las partes tenga por ello derecho a indemnización alguna.

El empleado recibirá durante este periodo la remuneración correspondiente a la categoría con que efectúe su ingreso en la Empresa computándose dicho tiempo a efectos de antigüedad.

El periodo de prueba será potestativo para la Empresa que podrá renunciar total o parcialmente al mismo si lo estima conveniente.

La situación de Incapacidad Laboral Transitoria que afecte al empleado durante el periodo de prueba, interrumpirá el cómputo del mismo.

CAPITULO VI. CAMBIOS DE PUESTO

Artículo 42. CAMBIOS DE PUESTO

1. Para el mejor cumplimiento de los fines de la Empresa y óptimo desarrollo de su personal, la Dirección podrá efectuar los cambios que estime convenientes en la asignación de puestos de trabajo, con las limitaciones propias derivadas de la naturaleza del puesto, categoría y cualificación profesional, respetándose la categoría y el grado personal, prevaleciendo en igualdad de categoría y especialidad la mayor antigüedad.

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

3. El cambio de puesto de trabajo podrá tener lugar:

- Por petición del empleado
- Por mutuo acuerdo
- Por decisión de la Dirección de la Empresa.

Artículo 43. EFECTOS DEL CAMBIO DE PUESTO

1. En el caso de que la iniciativa provenga del empleado, si se accede a su petición, aceptará éste las condiciones económicas del trabajo y de categoría inherentes a su nueva situación.

2. Si el cambio de puesto se efectúa por mutuo acuerdo entre Empresa y empleado, se estará a lo establecido por las partes.

3. Si el cambio de puesto se realiza por decisión de la Dirección de la Empresa, el empleado percibirá la retribución de su categoría profesional y los restantes conceptos retributivos propios del puesto de trabajo que pase a ocupar. En todo caso, se respetará la categoría profesional y el grado personal de acuerdo con la política general vigente en cada momento en la Compañía.

En el supuesto de que, a instancias de los Servicios Médicos de Empresa, este cambio afectase a empleados con capacidad laboral disminuida y excluidos de adecuada cobertura por la Seguridad Social o los planes voluntarios de la Empresa, se respetará su categoría profesional y su retribución, cuando la misma no resulte mejorada por el cambio.

CAPITULO VII. ESCALAFONES

Artículo 44. ESCALAFONES

La Empresa confeccionará dos escalafones de su personal fijo, uno general y otro por grupos profesionales.

El primero de ellos agrupará a todo el personal, en orden a la fecha de ingreso de cada empleado, sin distinción de grupos ni de categorías profesionales.

El segundo agrupará a todos los empleados, por grupos profesionales, y dentro de estos, por categorías.

El orden de cada empleado en este escalafón vendrá determinado por la fecha de alta en la respectiva categoría profesional, dentro del grupo de que se trate.

En caso de igualdad, decide la antigüedad en la Empresa, y si esta es igual, la mayor edad del empleado.

La Empresa remitirá un ejemplar de ambos escalafones a la representación legal del personal.

Artículo 45. PROCEDIMIENTO Y RECLAMACIONES

Dentro del mes de diciembre de cada año, la Empresa publicará los escalafones para conocimiento del personal, quien tendrá un plazo de treinta días, a partir de dicha publicación, para reclamar ante la Empresa sobre la situación que en el mismo se le haya asignado. En caso de serle denegada la reclamación, podrá acudir, en el plazo de quince días, ante la Jurisdicción de lo Social.

Si la Empresa no contestase en plazo de 40 días a la reclamación del empleado, a que hace referencia en el párrafo anterior, se entiende que accede a la solicitud formulada.

CAPITULO VIII. SUSPENSION Y EXTINCION DE LAS RELACIONES LABORALES

SECCION 1ª. SUSPENSION

Artículo 46. SUSPENSION

El contrato de trabajo se suspenderá por las causas y con los efectos recogidos en la legislación vigente sobre la materia.

Artículo 47. EXCEDENCIAS

La regulación de la situación de excedencia se ajustará a lo previsto en cada momento en la legislación social vigente.

SECCION 2ª. EXTINCION

Artículo 48. EXTINCION DEL CONTRATO DETRABAJO

1 Los empleados que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Grupo de Personal Operario: 10 días
- Grupo de Personal Administrativo: 15 días
- Resto de Personal: 30 días

2 El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del empleado una cuantía equivalente al importe de un día de salario real por cada día de retraso en el aviso.

3 Habiendo avisado con la referida antelación, la Empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar dicho plazo los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El resto de ellos lo será en el momento habitual de pago.

4 El incumplimiento de esta obligación imputable a la Empresa llevará aparejado el derecho del empleado a ser indemnizado con el importe de un día de salario real por cada día de retraso en la liquidación.

5 Las exigencias formales que afecten a la extinción de los contratos temporales, serán las recogidas en la legislación especial reguladora de este tipo de contratos.

CAPITULO IX. FORMACION

Artículo 49. FINES.

Son fines de la formación en la Empresa:

- a) La mayor cualificación profesional de los empleados, que les permita la posibilidad de acceder a otros puestos.
- b) La adaptación precisa a los puestos de trabajo y el entrenamiento necesario para su correcto desempeño.
- c) El permanente perfeccionamiento profesional, que capacite a los empleados para conseguir un estimulante progreso en sus posibilidades laborales en el puesto de trabajo.
- d) La adquisición por los empleados de otras cualificaciones profesionales que les permitan obtener, en su caso, la polivalencia laboral.
- e) Las reconversiones profesionales que la evolución y expansión de la Empresa y los correspondientes reajustes en la plantilla hagan necesarios.
- f) La formación y perfeccionamiento de los Supervisores, en sus diferentes niveles, que les facilite el correcto ejercicio de las complejas funciones de la dirección y, fundamentalmente, las del personal, contribuyendo así a un permanente mejoramiento de las tareas directivas, de las relaciones de trabajo y de las relaciones humanas dentro de la Empresa.

Artículo 50. ELABORACION Y DESARROLLO DE PLANES DE FORMACION

1 La Dirección de la Empresa, a través de su Departamento de Recursos Humanos, llevará a efecto la elaboración y desarrollo de planes de formación adaptados a las características de la misma y a las necesidades concretas del trabajo del personal en cada caso, realizando para ello los análisis y programaciones precisos; recabando la información necesaria de las diferentes Divisiones de la Compañía y ponderando las aspiraciones de los empleados expresadas en sus respectivos Planes de Desarrollo Personal (PDP).

2 Determinados aspectos del plan de formación, así como las pruebas de selección que en su caso correspondan, podrán ser de carácter obligatorio para las personas a quienes afecte, si las exigencias del trabajo así lo aconsejaren, a juicio de la Dirección de la Empresa y previo informe de la representación legal del personal.

3 Anualmente se revisarán y actualizarán los planes de formación, al objeto de mantenerlos adecuados en todo momento a las necesidades reales existentes y a las posibilidades de realización de la Empresa. Estos planes una vez aprobados, se incluirán en los presupuestos de las Divisiones respectivas.

4 La planificación general de la formación será objeto de análisis con los representantes legales del personal, a fin de recabar sus opiniones y conseguir el adecuado nivel de participación y publicidad.

Artículo 51. CURSOS DE ENTRENAMIENTO EN INSTITUCIONES AJENAS

Para cubrir las necesidades específicas que los empleados tengan en el desempeño de las funciones del puesto de trabajo, podrá la línea de supervisión, con categoría profesional mínima de Técnico Jefe I, preparar y aprobar una propuesta de selección del empleado para su asistencia a un determinado curso de entrenamiento.

Esta propuesta será remitida a la Departamento de Recursos Humanos en sus órganos correspondientes, según los Centros de que se trate, quien se encargará de obtener su aprobación y de gestionar la participación del empleado.

Finalizado el curso e incorporado el empleado a su puesto de trabajo, dispondrá de un plazo de 30 días para redactar un breve informe respecto a: contenido del curso, temas de especial interés para la Compañía, opinión que le merece el Centro, orga-

nización, documentación y facilidades del curso.

Este informe, junto a un ejemplar de la documentación recibida, se remitirá a través de la línea de supervisión a la Departamento de Recursos Humanos, para constancia y archivo.

La asistencia a estos cursos programados tendrá carácter obligatorio cuando estén relacionados con temas o aspectos relativos a la seguridad, aplicándose en su caso las normas de desplazamiento correspondiente.

Artículo 52. ESTUDIOS DEL IDIOMA INGLÉS

La Compañía organizará la formación específica en el idioma inglés sin coste para los empleados. Dicha organización de estudios podrá estructurarse de la manera que más pudiera adecuarse a las necesidades reales de la organización y de los empleados, manteniendo los actuales sistemas existentes en cada Centro de Trabajo, sin perjuicio de que en un futuro pudieran ser modificados o sustituidos mediante la implantación de otros programas de inglés en la Compañía.

CAPITULO X. RETRIBUCIONES

SECCION 1ª. PRINCIPIOS GENERALES

Artículo 53. SALARIOS Y TIEMPO DE TRABAJO

Las retribuciones que se establecen en este capítulo se entienden por la prestación de servicios en jornada completa. Los empleados contratados a tiempo parcial, percibirán su retribución en proporción al tiempo trabajado.

Artículo 54. PAGO

El pago se efectuará por períodos mensuales vencidos dentro de los tres últimos días de cada mes.

La Dirección de la Compañía efectuará el pago mediante talón o transferencia bancaria.

Artículo 55. DEDUCCIONES

Del total de las remuneraciones, la Empresa deducirá la cantidad que, a cargo del empleado, corresponda por aplicación de las normas del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, Seguridad Social, Formación Profesional, y cualesquiera otros impuestos, gravámenes o cuotas legales, presentes o futuras, vigentes en cada momento.

Asimismo se descontarán aquellas cantidades que correspondan por haber solicitado el empleado, y obtenido, un beneficio social por parte de la Empresa consistente en préstamos o pagos por anticipado a cargo del mismo.

Artículo 56. CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

Los conceptos retributivos del personal de BP OIL REFINERÍA DE CASTELLÓN, S.A., se clasifican, de acuerdo con la legislación vigente, en Sueldo Base y Complementos Salariales, pudiendo ser estos:

- a) Personales : Complemento Personal Asignado y Antigüedad.
- b) De puesto de trabajo: Turnicidad, Nocturnidad, Jefe de Turno y Adjunto al Jefe de Turno
- c) De Calidad o Cantidad: Polivalencia, Horas Extraordinarias, Festivos y por diferencia de jornada.
- d) De vencimiento superior al mes: Gratificaciones extraordinarias.

A todos los efectos, se entiende por salario real la suma de los siguientes conceptos retributivos: Sueldo Base y Complementos de: Antigüedad, Asignado, Polivalencia, que, en su caso, perciba el empleado.

SECCION 2ª. SUELDO BASE Y COMPLEMENTOS SALARIALES PERSONALES

Artículo 57. SUELDO BASE

Con efectividad 1º de enero de 2009, se establece la siguiente tabla de Sueldos Base aplicables a las diferentes categorías profesionales:

CATEGORIAS	EUROS
Técnico Jefe II	27.561,00
Técnico Superior Principal	27.561,00
Técnico Superior I	22.048,50
Jefe Administrativo de 1ª	22.048,50
Técnico Superior II	18.375,00
Jefe Administrativo de 2ª	18.375,00
Técnico Medio I	18.375,00
Técnico Medio II	16.905,00
Oficial Administrativo de 1ª	16.905,00
Técnico Auxiliar I	14.700,00
Oficial de 1ª Operario	14.700,00
Oficial Administrativo de 2ª	14.700,00
Oficial de 2ª Operario	13.230,00
Técnico Auxiliar II	12.495,00
Oficial de 3ª Operario	12.495,00
Auxiliar Administrativo	12.495,00
Ayudante de Administración	11.025,00
Ayudante Especialista	11.025,00

Esta modificación de la tabla, no supone un incremento salarial para ningún empleado sino que se ajustará con el complemento personal asignado.

Artículo 58. COMPLEMENTO PERSONAL ASIGNADO

BP OIL REFINERÍA DE CASTELLÓN, S.A., podrá acordar el abono a sus empleados de un complemento salarial de carácter personal y sobre bases individuales, en atención a sus diversas circunstancias, que se denominará Complemento Personal Asignado.

Dicho complemento podrá ser objeto de revisión periódica, atendiendo a la favorable evolución de los factores personales, profesionales y económicos que lo motivaron y de acuerdo con la práctica de la Empresa al efecto.

Este complemento será absorbible y compensable en cómputo anual.

Artículo 59. COMPLEMENTO PERSONAL DE ANTIGÜEDAD

A partir de 1º de abril de 2008, todo el personal de la Compañía percibirá aumentos periódicos por tiempo de prestación de servicios en la Empresa, consistentes en trienios, sin límite de éstos, a abonar en cada una de las 15 pagas establecidas en el presente Convenio en la cuantía de 33,00 Euros brutos mensuales por cada trienio, sin distinción de categorías profesionales, devengándose a partir del día 1º del mes en que se cumplan los tres años de servicio en la Empresa.

Artículo 60. CÓMPUTO DE LA ANTIGÜEDAD

A los efectos prevenidos en el

Artículo anterior, se considerarán como efectivamente trabajados todos los días por los que el empleado haya percibido su retribución correspondiente o esté en situación de I.T. (Incapacidad Temporal) por accidente o enfermedad.

Igualmente será computado a estos efectos el tiempo permanecido en situación de excedencia forzosa en los supuestos previstos en la legislación vigente.

En ningún caso se computará a estos efectos el tiempo permanecido en situación de excedencia voluntaria, salvo que la legislación vigente diga lo contrario.

SECCION 3ª. COMPLEMENTOS DE PUESTO Y DE CANTIDAD Y CALIDAD DEL TRABAJO

Artículo 61. COMPLEMENTO DE TURNICIDAD

1. Concepto y ámbito

Tendrán derecho a su percepción los empleados que realicen su trabajo en régimen de turnos que cubran al menos 16 horas del día, con independencia del horario que realicen y siempre que se dé la circunstancia de que tengan que relevar y/o ser relevados en su puesto de trabajo.

La realización de esta modalidad de jornada en otros Centros de Trabajo de la Compañía, será objeto de análisis con los representantes legales del personal al objeto de acordar su inclusión en este régimen o su tratamiento individual específico conforme a sus características diferenciadas.

No tendrá derecho a su percepción el personal que, por sus características, fuese contratado en condiciones especiales en cuanto a jornada de trabajo. Solamente se percibirá cuando se trabaje en régimen de horas normales.

2. Cuantía

Con efectividad 1º de abril de 2008, los empleados que realicen su jornada en régimen de turnos rotativos de doce días que cubran las 24 horas del día, así como los empleados del Laboratorio que realicen su jornada en régimen de turnos que no cubran las 24 horas del día y trabajen en los ciclos establecidos de 12 días, percibirán, por cada día efectivamente trabajado en este régimen, las siguientes cantidades:

Empleados con antigüedades de:	Euros
Menos de 5 años	14,50
Entre 5 y 10 años	19,50
Entre 10 y 15 años	23,00
Entre 15 y 20 años	31,80
Entre 20 y 25 años	34,30
Entre 25 y 30 años	35,80
30 o más años	37,40

Con la misma efectividad y con idénticos tramos de antigüedad, las cuantías por día efectivamente trabajado en régimen de turnos que no cubra las 24 horas del día y no trabajen en los ciclos establecidos de 12 días serán las siguientes:

Empleados con antigüedades de:	Euros
Menos de 5 años	7,70
Entre 5 y 10 años	10,20
Entre 10 y 15 años	11,70
Entre 15 y 20 años	16,40
Entre 20 y 25 años	17,40
Entre 25 y 30 años	18,10
30 o más años	18,90

Con efectividad 1º de Enero de 2008, estas cantidades se percibirán también, en los días de vacaciones mientras el empleado permanezca asignado a alguno de estos regímenes de turnos (veinticuatro pluses de turnicidad más los pluses de turnicidad correspondientes a los días adicionales de vacaciones por antigüedad).

El pago del citado complemento de turnicidad correspondiente a las vacaciones se efectuará en un único pago en la nómina de Diciembre.

Estas cantidades serán objeto de revisión con efectividad 1º de abril de los años 2009, 2010 y 2011, en la cuantía del Índice de Precios al Consumo experimentado en los años 2008, 2009 y

2010, respectivamente.

3. Jefes de Turno y Adjuntos

Con efectividad 1º de abril de 2008, los empleados que realicen, con carácter permanente, funciones de Jefe de Turno y/o Adjuntos, percibirán un Complemento de Puesto de Trabajo, que tendrá la siguiente cuantía:

Jefe de Turno	Euros
Menos de 10 años a turnos	1.039,10
Entre 10 y 20 años a turnos	1.122,40
Entre 20 y 30 años a turnos	1.189,40
30 o más años a turnos	1.237,00

Adjunto al Jefe de Turno	Euros
	468,00

Estas cantidades se percibirán doce veces al año, siendo objeto de revisión con efectividad 1º de abril de los años 2009, 2010 y 2011, en la cuantía del Índice de Precios al Consumo experimentado en los años 2008, 2009 y 2010, respectivamente.

Artículo 62. COMPLEMENTO DE NOCTURNIDAD

Tendrá derecho a la percepción de este complemento el personal de la Empresa que preste sus servicios en jornada de noche, entendiéndose como tal la comprendida entre las 22,00 horas y las 6,00 horas.

Artículo 63. CUANTIA DEL COMPLEMENTO DE NOCTURNIDAD

Con efectividad 1º de abril de 2008, la cuantía de este complemento por cada noche efectivamente trabajada será de 28,10 Euros y en 1º de abril de los años 2009, 2010 y 2011, se revisará en la cuantía del Índice de Precios al Consumo experimentado en los años 2008, 2009 y 2010, respectivamente.

Con efectividad 1º de Enero de 2008, estas cantidades se percibirán también, en los días de vacaciones en los que por cuadrante de turnos les correspondiera trabajar en jornada de noche, mientras el empleado permanezca asignado a algún régimen de turnos en el que esté establecida tal tipo de jornada de noche.

El pago del citado complemento de nocturnidad correspondiente a las vacaciones se efectuará en un único pago en la nómina de Diciembre.

A estos efectos, se considerará el cobro de nueve nocturnidades para todos los empleados de turnos, independientemente del tramo de antigüedad en el que se encuentre cada uno.

Artículo 64. COMPLEMENTO POR POLIVALENCIA

La superación de los distintos grados de Polivalencia, adquiridos de acuerdo con el Sistema regulado en la Sección 4ª, Capítulo III de este Convenio, acreditará el devengo de un complemento salarial de cantidad o calidad por tal concepto en las siguientes cuantías, cuya efectividad será 1º de enero de 2008:

- a) Grado Básico 161,78 Euros brutos/mes
- b) Grado de Perfeccionamiento 78,73 Euros brutos/mes

Estas cantidades serán objeto de revisión con efectividad 1º de enero de 2009, 1º de enero de 2010 y 1º de enero de 2011, en la cuantía del Índice de Precios al Consumo experimentado en los años 2008, 2009 y 2010, respectivamente.

Artículo 65. CÁLCULO DE LA HORA TIPO Y VALOR DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS

A los efectos de cálculo del valor de las horas extraordinarias, se aplicará la siguiente fórmula:

Valor de hora tipo:

1. Valor de hora tipo para empleados a turnos que cubran las 24 horas:

$$VHT = (\text{Salario mensual real} \times 14) + (\text{Valor Plus nocturnidad} \times 75) + (\text{Valor Plus turnicidad} \times 226)$$

$$52,14 \times 39$$

2. Valor de hora tipo para empleados a turnos que no cubran las 24 horas:

$$VHT = (\text{Salario mensual real} \times 14) + (\text{Valor Plus turnicidad} \times 214)$$

$$52,14 \times 39$$

3. Valor de hora tipo para empleados de jornada normal:

$$VHT = (\text{Salario mensual real} \times 14)$$

$$52,14 \times 39$$

En el supuesto de que por disposición legal de rango superior, se modificara la jornada máxima semanal, se reduciría en el denominador el número de horas semanales en el mismo porcentaje que aquella.

Las horas extraordinarias trabajadas en exceso de la jornada laboral diaria, se abonarán con los recargos siguientes:

a) 75% para las horas trabajadas en exceso de la jornada laboral diaria.

b) 90% para las realizadas entre las 22,00 horas y las 6,00 horas. Asimismo, las realizadas en sábados, domingos o festivos. Éstos últimos se aplicarán al personal en régimen de turnos cuando coincidan en el día en que le correspondiera descanso, según cuadrante.

Los empleados que realicen horas extraordinarias podrán optar entre el abono de horas extraordinarias o el disfrute del mismo número de horas de descanso compensatorio. Esta elección deberá ser comunicada a su supervisor en los dos días

laborales posteriores al de realización de las horas trabajadas.

Artículo 66. LLAMADAS EXCEPCIONALES FUERA DE HORAS DETRABAJO

En el supuesto de que un empleado reciba inesperadamente aviso, fuera de su jornada laboral diaria, para incorporarse urgentemente a fin de realizar trabajos en régimen de horas extraordinarias, percibirá el importe de las efectivamente trabajadas, más el importe de una adicional. En cualquiera de estos supuestos, el mínimo de horas extraordinarias a abonar será de tres.

No se aplicará este sistema, sino el régimen del

Artículo anterior, en los siguientes casos:

a) Cuando el empleado, independientemente de cuando reciba el aviso, realice horas extraordinarias inmediatamente antes o después de la jornada laboral diaria y unidas a ésta.

b) Cuando el empleado, avisado durante la jornada laboral diaria, disponga de un intervalo mínimo de 5 horas hasta su reincorporación para hacer horas extraordinarias.

Artículo 67. COMPENSACION POR FESTIVOS

Con efectividad 1º de enero de 2008, los empleados que realicen su jornada en régimen de turnos rotativos de doce días que cubran las 24 horas del día, así como los empleados que realicen su jornada en régimen de turnos que no cubran las 24 horas del día y trabajen en los ciclos establecidos de 12 días, percibirán, por cada día festivo (catorce anuales) en el que no se encuentren en situación de incapacidad temporal o suspensión de contrato, las siguientes cantidades:

CATEG. PROF	Euros
Técnico Medio I	284,60
Técnico Medio II	261,60
Técnico Auxiliar I	238,70
Técnico Auxiliar II	205,40
Oficial 1ª Operario	238,70
Oficial 2ª Operario	216,80
Oficial 3ª Operario	205,40

Estas cantidades serán objeto de revisión con efectividad 1º de enero de 2009, 1º de enero de 2010 y 1º de enero de 2011, en la cuantía del Índice de Precios al Consumo experimentado en los años 2008, 2009 y 2010, respectivamente.

Los empleados que vinieran percibiendo una compensación de sus festivos por encima de los valores anteriormente reflejados, continuarán percibiendo dichos importes a título personal. Estas cantidades serán objeto de revisión con efectividad 1º de enero de 2008, 1º de enero de 2009, 2010 y 1º de enero de 2011, en la cuantía del Índice de Precios al Consumo experimentado en los años 2007, 2008, 2009 y 2010, respectivamente.

Artículo 68. COMPENSACION POR DIFERENCIA DE JORNADA

Los empleados que presten sus servicios en la Refinería de Castellón, en régimen de turnos de acuerdo con la jornada actual y sus cuadrantes de aplicación, continuarán percibiendo un complemento salarial anual, por diferencia de jornada, pagadero en los primeros cinco días del mes de Julio, por un importe de 402,30 Euros.

Esta cantidad será objeto de revisión con efectividad 1º de abril de 2009, 1º de abril de 2010 y 1º de abril de 2011, en la cuantía del índice de precios al consumo experimentado en los años 2008, 2009 y 2010 respectivamente.

Será requisito necesario para su percepción, haber prestado servicios en régimen de turnos rotativos que cubran las 24 horas del día, durante un mínimo de ocho ciclos completos (96 días), a lo largo del primer semestre de cada año. Igualmente percibirán los citados importes, en las mismas condiciones, los/as empleados/as del Laboratorio que realicen su jornada en régimen de turnos que no cubran las 24 horas del día y trabajen en los ciclos establecidos de 12 días.

No obstante lo anterior, en el supuesto de que necesidades del servicio, motivaran la salida temporal del régimen de turnos, este Complemento se percibirá tan pronto se cubran en este régimen el mínimo de 8 ciclos (96 días). Igual consideración tendrán quienes trabajando habitualmente en régimen de jornada normal pasaran temporalmente al régimen de turnos y cumplieran los anteriores requisitos.

Artículo 69. TRABAJOS DE CATEGORIA INFERIOR

Si por necesidades justificadas del trabajo se destinase a un empleado a labores pertenecientes a categoría profesional inferior a la que esté adscrito, conservará la totalidad de las retribuciones correspondientes a su categoría de origen. No deberá permanecer en esta situación más de sesenta días consecutivos o alternos en el transcurso de un año.

Si el cambio de destino aludido en el primer párrafo, fuera a petición del empleado, se asignará a éste la retribución reglamentaria que corresponda a su nueva categoría profesional.

Cuando se produzca el pase de un empleado a esta situación se informará previamente a la representación legal del personal.

Artículo 70. TRABAJOS DE CATEGORIA SUPERIOR

El personal de la Empresa podrá ser destinado a realizar trabajos de categoría superior a la suya, en casos excepcionales y por duración no superior a 6 meses durante un año y 8 meses durante dos años pudiendo en los supuestos de sobrepasarse

estos plazos, reclamar ante la Dirección de la Empresa la categoría profesional adecuada.

En los supuestos de realización temporal de estos trabajos, el empleado percibirá, además de su salario y durante el tiempo de prestación de sus servicios en tales condiciones, la diferencia existente entre su sueldo base y aquel que corresponda a la categoría a la que circunstancialmente resulte adscrito.

Cuando se produzcan las necesidades de realización de estos trabajos, el Técnico Jefe I o nivel superior de la Unidad a la cual pertenezca el empleado, lo comunicará al responsable de Recursos Humanos del Centro de Trabajo de que se trate.

Una vez recibida esta comunicación, se enviará notificación al interesado no surtiendo efecto en tanto en cuanto no sea devuelta con su expresa y total aceptación.

El responsable de Recursos Humanos comunicará el término de esta situación al empleado, que retornará desde este momento a su categoría profesional, con los efectos económicos que le correspondan.

SECCION 4ª. COMPLEMENTOS DE VENCIMIENTO PERIÓDICO SUPERIOR AL MES

Artículo 71. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Los empleados de BP OIL REFINERÍA DE CASTELLÓN, S.A. devengarán tres gratificaciones extraordinarias al año, de igual cuantía cada una de ellas y por el importe bruto de los siguientes conceptos retributivos mensuales que perciba el empleado el día 1º del mes correspondiente a su pago:

Sueldo Base y Complementos de: Antigüedad, Asignado y Polivalencia.

Las fechas de pago y el periodo de devengo de estas gratificaciones serán las siguientes:

- Enero: A abonar en los últimos 5 días de dicho mes. Su periodo de devengo corresponde al año natural anterior al de su pago.

- Junio: A abonar en los últimos 5 días de dicho mes. Su periodo de devengo corresponde al primer semestre natural del año de su pago.

- Noviembre: A abonar en los últimos 5 días de dicho mes. Su periodo de devengo corresponde al segundo semestre natural del año de su pago.

Los empleados que causen alta o baja en la Empresa durante los periodos de devengo antes indicados, percibirán la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias que les corresponda por los meses trabajados, entendiéndose la fracción de mes como mes entero.

SECCION 5ª. RETRIBUCIÓN VARIABLE

Artículo 72. RETRIBUCIÓN VARIABLE

Ambas partes acuerdan garantizar a todos los empleados de BP Oil Refinería de Castellón, S.A.U., con antigüedad mínima de un año, una retribución bruta anual no consolidable y sin repercusión en el plan de pensiones del 3.5% de los conceptos salariales fijos en cómputo anual siempre que la empresa obtenga beneficios o algún empleado cobre bonus.

Dicha retribución se pagará en el mes de marzo del año siguiente a su devengo. Cuando un empleado cobre una retribución variable, consecuencia de la política general de BP, superior al 3.5% percibirá ésta, quedando absorbido el 3.5% de este

Artículo.

Para el personal acogido al plan de jubilación parcial asociado a un contrato de relevo, se considerará salario fijo a estos efectos únicamente el que corresponda al 15% del asociado al tiempo completo.

SECCION 6ª. REVISION SALARIAL

Artículo 73. REVISION SALARIAL

Con efectividad 1º de enero de 2009, 1º de enero de 2010, 1º de enero de 2011 y 1º de enero de 2012, se incrementarán los salarios reales brutos mensuales a percibir en las 15 pagas establecidas en el presente Convenio y que perciban en dicha fecha los empleados de la Compañía, con una antigüedad de al menos seis meses, en un porcentaje igual al señalado como aumento del Índice de Precios al Consumo experimentado en el año anterior mas cero coma veinticinco, cero coma veinticinco, cero coma cincuenta y cero coma cincuenta puntos respectivamente.

Se entenderá por Índice de Precios al Consumo, a los efectos indicados anteriormente, el general a nivel nacional, publicado a tal efecto por el Instituto Nacional de Estadística u Organismo que pudiera sustituirle en el futuro durante la vigencia de este Convenio.

Las acciones previstas en este

Artículo se efectuarán una vez se conozcan los datos provisionales publicados por el Instituto Nacional de Estadística relativos al periodo que corresponda, y sin perjuicio de su efectividad retroactiva.

SECCION 7ª. ANTICIPOS

Artículo 74. AMBITO Y LIMITES

Los empleados de BP OIL REFINERÍA DE CASTELLÓN, S.A. podrán solicitar anticipos a cuenta de sus haberes ya devengados, salvo de aquellas cantidades que no puedan descontarse en la liquidación de haberes correspondiente a la mensualidad o gratificación extraordinaria a que el anticipo se refiera, por

encontrarse tal liquidación afectada a otros anticipos anteriores, suplidos autorizados por el empleado y descuentos derivados de la aplicación de préstamos o beneficios sociales, así como a cualquier otra retención que haya de efectuarse legítimamente por imperativo legal o reglamentario o por mandato judicial.

Artículo 75. PROCEDIMIENTO Y CRITERIOS DE PRELACION

El empleado que quiera solicitar un anticipo pedirá el impreso correspondiente a su Supervisor o en la División de Recursos Humanos, a quien lo devolverá por duplicado, una vez cumplimentado, con cuatro días de antelación a la fecha que desee percibir el anticipo, salvo en el caso de extrema urgencia justificada en que bastaría formalizar la solicitud con cuarenta y ocho horas de antelación, indicando en el mismo si es con cargo al sueldo del mes corriente o con cargo a gratificación extraordinaria concreta.

Se entenderá por Supervisor del empleado aquél de quien dependa más directamente, con categoría mínima de Técnico Jefe I. La denegación del anticipo solicitado deberá expresar las causas legales que la justifican.

Los criterios de prelación para la imputación de anticipos con cargo a las gratificaciones extraordinarias serán, en primer lugar, el pago más próximo y en segundo lugar, el de mayor cantidad devengada.

Artículo 76. ANTICIPOS ANUALES

Con carácter general, los empleados que lo soliciten, podrán distribuir todas las gratificaciones extraordinarias, percibiéndolas mediante anticipos fijos mensuales.

CAPITULO XI. TIEMPO DE TRABAJO

SECCION 1ª. JORNADA LABORAL

Artículo 77. JORNADA

Las jornadas de trabajo en BP OIL REFINERÍA DE CASTELLÓN, S.A., serán las que figuran en los Artículos siguientes.

En todo caso, la jornada de trabajo existente a la entrada en vigor de este Convenio, considerando los distintos colectivos de la Compañía que se rigen por diferentes horarios, no podrá exceder de 1.678 horas.

Artículo 78. MODALIDADES DE TRABAJO EN RÉGIMEN DE TURNOS

Son requisitos necesarios para la existencia de jornada a turnos:

1 La cobertura de 24 horas consecutivas en dos o más turnos.

2 La existencia y exigencia de relevo en los distintos equipos de empleados.

Se podrán establecer turnos que no cubran las 24 horas del día, en cuyo caso se aplicará el régimen jurídico y económico establecido en el

Artículo 61. En el supuesto de un sistema de turnos distinto a los establecidos en el mismo, se estará a lo que en su momento se pueda acordar al respecto.

Artículo 79. HORARIOS

La Empresa someterá a la aprobación del Organismo Oficial que resulte competente los correspondientes horarios de trabajo de su personal.

Será facultad de la Dirección de la Empresa organizar turnos y relevos, y cambiar aquellos, cuando lo crea necesario o conveniente, sin más limitaciones que las legales y previa obtención, si procede, del permiso pertinente cuando signifique cambio de horario.

La modificación de los horarios vigentes y pactados con carácter general en aquellos Departamentos en que sea preciso, requerirá previo informe de la representación legal del personal del Centro de Trabajo de que se trate.

En los supuestos de modificación de horarios de carácter puntual, se informará a la representación legal del personal del Centro de Trabajo en que se produzca.

Artículo 80. HORARIOS EN RÉGIMEN DE JORNADA NORMAL

Del 16 de Junio al 15 de Septiembre ambos inclusive, del 23 de Diciembre al 6 de Enero ambos inclusive y la semana de las Fiestas de la Magdalena, 6 horas ininterrumpidas de lunes a viernes de 8:00 a 14:00 horas.

Del 7 de Enero al 15 de Junio, ambos inclusive y del 16 de Septiembre al 22 de Diciembre, ambos inclusive, con la excepción de la semana de Fiestas de la Magdalena:

- de lunes a jueves, 8 horas y 24 minutos, de 8:00 a 17:00 con una interrupción diaria de 36 minutos.
- Viernes, 6 horas, de 8:00 a 14:00 horas.

Artículo 81. HORARIO DE RÉGIMEN A TURNO COMPLETO

1. El horario de trabajo en régimen de turno completo es el siguiente:

Primer turno:	de 06,00 a 14,00 horas.
Segundo Turno:	de 14,00 a 22,00 horas.
Tercer turno:	de 22,00 a 06,00 horas.

Los empleados que trabajen en este régimen cambian de

turno cada tres días, realizando periodos de 12 días, distribuidos en tres días en primer turno, tres días en tercer turno, tres días en segundo turno y tres días de descanso. Disponen además de los días de compensación que se establecen en el Art. 87.

2. Horario de trabajo en régimen de turno que no cubra las 24 horas del día (Laboratorio de la Refinería de Castellón):

Primer turno:	de 06, 00 a 14 horas
Segundo turno:	de 14,00 a 22 horas.

3. Los empleados que trabajen en este régimen realizan periodos de 12 días. Disponen además de los días de compensación que se establecen en el Art. 87.

Horario de trabajo en régimen de turno que no cubra las 24 horas del día y que trabajen de lunes a viernes:

Primer turno:	de 06, 00 a 14,00 horas
Segundo turno:	de 14,00 a 22,00 horas

Artículo 82. CÓMPUTO DE JORNADA

1 La representación legal del personal considera, como condición más beneficiosa para los empleados, el cómputo anual de jornada, promediándose las horas de trabajo a realizar en invierno con las establecidas en los periodos de jornada intensiva.

2 La incorporación del empleado a su puesto, ya con ropa de trabajo en su caso, deberá realizarse con puntualidad a la hora fijada. En los casos de horario flexible, deberá respetarse la totalidad de la jornada a realizar.

3 Las ausencias del puesto de trabajo deberán ser autorizadas por el Supervisor respectivo.

4 En situación de emergencia, el personal que trabaje en régimen de turnos no podrá abandonar su puesto de trabajo, aunque haya terminado su jornada, hasta que sea reemplazado por la persona que deba relevarlo y sea expresamente autorizado para ello.

5 En situaciones normales, el personal que trabaje en régimen de turnos y no fuese relevado a la finalización de su jornada por la persona que corresponda, estará obligado a permanecer en su puesto de trabajo un máximo de cuatro horas.

Artículo 83. CAMBIOS DE JORNADA

Todo el personal de la Empresa, previo el pertinente aviso con 48 horas de antelación a su incorporación, salvo emergencias, habrá de incorporarse al régimen de turnos, independientemente del Departamento o Negocio a que pertenezca, cuando a juicio de la Dirección de la Empresa lo exijan las necesidades del trabajo.

Artículo 84. JORNADA Y HORARIOS ESPECIALES

En los contratos individuales de trabajo, no se podrán acordar regímenes especiales de jornada mayores a las aquí expuestas, pero sí horarios distintos a los establecidos en este Convenio y según las necesidades del trabajo a realizar, que se regirán en cuanto a este aspecto, por lo acordado en los propios contratos, respetando siempre lo previsto en los preceptos legales en esta materia.

En todo caso se adaptarán a los horarios establecidos en el Centro de Trabajo donde vayan a ejercer sus funciones.

Artículo 85. HORAS EXTRAORDINARIAS

Ambas partes ratifican su objetivo de mantener el número de horas extraordinarias en el mínimo indispensable de acuerdo con las disposiciones legales aplicables. Para ello, la contratación temporal, en las diversas modalidades vigentes en cada momento, se llevará a cabo en todos aquellos casos en que sea compatible con la naturaleza de las actividades a realizar y la disponibilidad temporal de personal cualificado.

Trimestralmente la representación legal del personal recibirá información del total de horas extraordinarias realizadas.

SECCION 2ª. DESCANSOS Y LICENCIAS

Artículo 86. DESCANSO DIARIO

Entre la terminación de una jornada y el comienzo de la siguiente, salvo en los casos de urgencia y necesidad perentoria, deberán transcurrir, como mínimo doce horas, computándose a tales efectos tanto las trabajadas en jornada normal como las extraordinarias unidas a esta.

La interrupción de este descanso será bajo las condiciones y con la compensación establecida en el

Artículo 66.

Se exceptúa de este principio el cambio rápido de jornada de noche a tarde que, por petición de la representación del personal, opera en el régimen de turnos aplicado en la Refinería de Castellón, una vez cada doce días naturales y con un intervalo de 8 horas de descanso. Este criterio se seguirá, igualmente, en el régimen de turnos que pudiera aplicarse en otros Centros de la Compañía, siempre que responda al mismo cómputo y cuadrantes.

Artículo 87. DESCANSO SEMANAL

Para los empleados que no realicen su jornada en régimen de turno completo se respetará el descanso semanal y el de días festivos con arreglo a los preceptos generales establecidos en la legislación vigente.

Los empleados que presten sus servicios en régimen de turnos, se ajustarán a los cuadrantes que, en todo momento,

resulten de aplicación por acuerdo entre los representantes legales del personal y la Dirección de la Empresa.

De acuerdo con los cuadrantes actualmente establecidos, los empleados en régimen de turno completo disfrutarán de tres días de descanso cada nueve trabajados y, además, de veinticuatro días adicionales que en concepto de diferencias varias de jornada fueron aprobados con anterioridad a este Convenio y que se disfrutarán de forma no rotatoria. Por éste mismo conceptos de diferencias varias de jornada y con las mismas características de disfrute, los empleados en régimen de turno que no cubra las 24 horas del día y que trabajen de lunes a viernes, disfrutarán de dieciséis días adicionales.

Artículo 88. LICENCIAS RETRIBUIDAS

1 Los empleados podrán faltar al trabajo, avisando con la mayor antelación posible y debiendo justificar documentalmente el motivo, siendo retribuidas estas ausencias en los siguientes casos:

- a) Quince días naturales por contraer matrimonio.
- b) Tres días naturales o dos laborables, a elección del empleado, por nacimiento de hijo o por enfermedad grave o muerte del cónyuge, hijos, padres, hermanos, abuelos y nietos.
- c) Un día natural por muerte de tíos, sobrinos y primos hermanos.
- d) El día de la ceremonia de enlace matrimonial de padres, hijos, hermanos, nietos, sobrinos, tíos y primos hermanos.
- e) El día de la ceremonia de bautizos y comuniones de hijos, nietos, hermanos y sobrinos.
- f) Para exámenes, el número de días necesarios para concurrir a ellos, cuando el empleado curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- g) Por el tiempo indispensable para cumplir con un deber de carácter público inexcusable.
- h) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.
- i) Un día laborable por traslado de domicilio.
- j) Por el tiempo indispensable para asistencia a consulta médica.
- k) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

2 Los familiares a los que se refieren los números b), c) y d) del apartado anterior de este

Artículo, se entenderán como grados de consanguinidad y/o afinidad.

3 Los días de licencia establecidos en los números b), c), d) y e) del apartado 1 de este

Artículo podrán ampliarse en un día natural más en caso de desplazamiento al efecto.

Artículo 89. PERMISO POR MATERNIDAD, PATERNIDAD, ADOPCIÓN Y/O ACOGIMIENTO

Se reconoce un permiso de empresa, adicional al legal, para el supuesto de maternidad o paternidad, adopción y/o acogimiento, consistente en un permiso remunerado del 50% de la jornada laboral a disfrutar durante las ocho semanas siguientes a la reincorporación al trabajo tras el permiso por maternidad, y, en su caso, de las vacaciones; o, a elegir por el empleado/a, disfrutar del 100% de la citada jornada durante las cuatro semanas siguientes, en los mismos casos anteriores. Este permiso absorberá y compensará a cualquier otro permiso y/o licencia que, por las mismas causas y durante el mismo periodo de tiempo, pudiera corresponder por disposición legal o convencional y para su disfrute será imprescindible la presentación de un certificado de la empresa del cónyuge en el que se especifique que el mismo no está disfrutando este permiso o similar por disposición legal o convencional.

Artículo 90. LICENCIAS SIN RETRIBUCION

En casos extraordinarios y debidamente acreditados, las licencias establecidas en el

Artículo anterior, o las que se soliciten por otros asuntos personales y urgentes, podrán otorgarse por el tiempo que sea preciso, según las circunstancias y sin percibo de haberes.

En todos estos casos, la Dirección de la Empresa se reserva el derecho de juzgar la causa justificativa de la licencia, aprobando o denegando la petición, a la vista de las pruebas presentadas y atendiendo a las necesidades del trabajo.

Artículo 91. AUSENCIAS POR ENFERMEDAD

En caso de enfermedad, todos los empleados deberán obtener el correspondiente parte de baja o el justificante de asistencia médica dentro de los dos días laborables siguientes a la fecha de la baja o de la asistencia médica. Su presentación se efectuará en el plazo de tres días laborables desde su fecha de emisión y deberán enviar semanalmente los Partes de Confirmación mientras dure aquella, presentando el alta el día de su incorporación. En todo caso, se deberá informar al Supervisor, en el plazo más corto posible, de su enfermedad o recuperación.

La Empresa reservará hasta que se agote el plazo de I.T., el puesto de trabajo al empleado que contraiga enfermedad o sufra accidente. Quienes antes o después de este plazo se les considere en situación de capacidad laboral disminuida, podrán ser destinados a trabajos adecuados a sus condiciones de acuerdo con lo establecido en este Convenio.

SECCION 3ª. VACACIONES Y PUENTES

Artículo 92. VACACIONES

El personal de BP OIL REFINERÍA DE CASTELLÓN, S.A. disfrutará anualmente de unas vacaciones retribuidas de 23 días laborables para los empleados que presten sus servicios en régimen de jornada normal y 24 días laborables para los empleados en régimen de turno completo:

Adicionalmente, en ambos casos, se disfrutará de un complemento de hasta 6 días laborables y por los beneficiarios que figuran a continuación:

- 1 Personal con antigüedad reconocida de 10 o más años, 1 día laboral adicional.
- 2 Personal con antigüedad reconocida de 15 o más años, 2 días laborales adicionales.
- 3 Personal con antigüedad reconocida de 20 o más años, 3 días laborales adicionales.
- 4 Personal con antigüedad reconocida de 25 o más años, 4 días laborales adicionales.
- 5 Personal con antigüedad reconocida de 30 o más años, 5 días laborales adicionales.
- 6 Personal con antigüedad reconocida de 35 o más años, 6 días laborales adicionales.

El disfrute de los días adicionales reconocidos en este apartado se iniciarán en el año natural en que se cumpla la antigüedad indicada. A estos efectos la antigüedad se computará sobre el 1º de Enero de cada año, considerándose como año entero de servicio aquél en que se ingresó, cualquiera que fuera la fecha en que comenzó a prestar sus servicios.

El primer año natural de prestación de servicios solo dará derecho al empleado a disfrutar las vacaciones proporcionalmente al tiempo trabajado en dicho año, así como al personal que cese en el transcurso de un año se le hará la oportuna liquidación según las vacaciones devengadas por tiempo de servicios. En ambos casos cada fracción de mes se computará como mes completo.

En ningún otro caso las vacaciones podrán ser sustituidas por compensación económica.

Artículo 93. PLANIFICACIÓN DE LAS VACACIONES

La época de disfrute de las vacaciones se fijará de común acuerdo entre la Empresa y los empleados, atendiendo las exigencias de la producción, las necesidades del Servicio y las preferencias del personal.

En los casos en que no sea posible compatibilizar las vacaciones de empleados de una determinada Unidad, a falta de acuerdo de los mismos, podrán utilizarse como criterios rotativos de preferencias: la existencia de hijos en edad escolar y la antigüedad en la Compañía.

Al objeto de posibilitar tanto el disfrute de vacaciones como de los días de descanso compensatorio fijados en el

Artículo 87, el personal que preste sus servicios en régimen de turno completo, podrá ausentarse del turno de acuerdo con lo siguiente:

- a) 9 empleados de cada Turno podrán irse de vacaciones programadas cuando el Turno se componga de 41 empleados.
- b) Podrán irse más de nueve empleados, de forma no programada, cuando estén cubiertos todos los campos de trabajo.
- c) El personal a Turnos podrá disfrutar entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, ambos inclusive, de dos ciclos de descanso completos.
- d) En caso de variación en el número de componentes del turno, se reconsiderarán éstas cifras.

Las salidas del personal de turnos previstas en el párrafo anterior, se efectuarán de forma equilibrada entre todas las áreas de la planta de forma que se posibilite siempre una operación segura de la misma.

Artículo 94. DESCANSO ADICIONAL

Durante los años 2008, 2009, 2010 y 2011, los empleados de BP OIL REFINERÍA DE CASTELLÓN, S.A. disfrutarán de los siguientes descansos anuales o puentes:

a) Jornada a Turnos:

Los empleados que desempeñen su trabajo en este régimen de jornada, disfrutarán de 5 días anuales, bien percibiendo el importe de los días no disfrutados en concepto de compensación de jornada y con el valor de horas extraordinarias, o bien disfrutando el correspondiente descanso compensatorio si las necesidades de trabajo así lo permitiesen a juicio de su Supervisor. En ningún caso la compensación económica de dichos días podrá exceder de cuatro. El día restante deberá disfrutarse mediante el correspondiente descanso.

b) Jornada Normal:

Los empleados que desempeñen su trabajo en este régimen de jornada, disfrutarán de 42 horas anuales en concepto de descanso adicional. El disfrute de dicho descanso adicional se realizará atendiendo a las necesidades de trabajo existentes a juicio del Supervisor respectivo y teniendo en cuenta las preferencias de aquellos.

El personal Técnico Superior que realice exceso de jornada como consecuencia de su trabajo en los casos de parada general, paradas de unidades, regeneración y casos similares, será compensado con un descanso equivalente a una hora por cada hora de exceso trabajada sobre la jornada ordinaria.

CAPITULO XII. EQUIPO Y PRENDAS DE TRABAJO

Artículo 95. EQUIPO, HERRAMIENTAS Y UTENSILIOS

Todo el personal será siempre responsable de la tenencia, custodia y cuidado del equipo, herramientas y utensilios que le hayan sido asignados, o haya solicitado ocasionalmente, debiendo firmar el oportuno vale a su recepción.

Los supervisores comprobarán periódicamente los equipos, las herramientas y demás útiles de trabajo que el personal tenga a su cargo, informando de su posible falta o deterioro.

En caso de relevo y para su fácil comprobación, el personal tendrá la obligación de dejar en perfecto estado de utilización y recuento todo el equipo de trabajo que tenga asignado.

Artículo 96. PRENDAS DE TRABAJO

La Empresa dotará al personal que lo requiera por su puesto de trabajo y expresamente al que se cita, con la duración expresada y con derecho a los lavados correspondientes, del vestuario siguiente:

A) Operarios:

3 Chaquetillas. Un lavado semanal.

4 Camisas. Dos lavados semanales.

3 Pantalones. Un lavado semanal.

1 Prenda de Abrigo cada 5 años.

1 Par de zapatos de Seguridad cada año.

1 Toalla de baño cada 2 años.

1 Chaleco cada 3 años.

La ropa interior, masculina y femenina, necesaria para trabajar en la planta de Alquilación.

B) Personal de Laboratorio:

2 Batas. Un lavado semanal.

2 Camisas. Un lavado semanal.

2 Pantalones. Un lavado semanal.

1 Toalla de baño cada 2 años.

C) Técnicos y Administrativos:

2 Chaquetillas.

2 Camisas.

2 Pantalones.

Los lavados no están definidos, a realizar según las necesidades.

D) También se dotará de equipos de Seguridad al personal cuya función lo requiera.

Los empleados, por su parte, vienen obligados a llevar puestas las prendas que se les entreguen, así como cualquier otro signo de identificación o de protección que se establezca por la Empresa.

Artículo 97. DEVOLUCION DEL MATERIAL Y EQUIPOS

El personal que tenga a su cargo equipos, vestuario, útiles y herramientas, planos, documentos, etc., y cese en la Empresa por cualquier motivo, lo devolverá a la misma y contra la entrega se le firmará un vale o recibo. La falta o deterioro de alguno de aquellos, imputable al empleado, serán valorados y su importe descontado de la liquidación.

CAPITULO XIII. SALUD, SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE EN EL TRABAJO

Artículo 98. NORMA GENERAL

Serán de inexcusable aplicación y cumplimiento las normas generales dictadas en materia de Salud, Seguridad y Medio Ambiente en el trabajo, en especial la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, los Reglamentos de desarrollo de la misma que se dicten para su aplicación y las específicas que establezca la Empresa para cada clase de trabajo con la participación y aprobación de la representación legal del personal.

Con independencia de lo dispuesto en el párrafo anterior, la Empresa, con la colaboración en su caso del Comité a que se hace referencia en el Artículo siguiente, emitirá Políticas, Manuales y Procedimientos de Salud, Seguridad y Medio Ambiente en el Trabajo, con el objeto de ampliar y acomodar las normas vigentes sobre la materia, y ofrecer las mejores condiciones a su personal.

Artículo 99. COMITÉ DE SALUD, SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE EN EL TRABAJO

En cumplimiento de las disposiciones legales vigentes, el Comité de Salud, Seguridad y Medio Ambiente en el Trabajo funcionará de acuerdo con lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y disposiciones concordantes, asumiendo las funciones propias de esta materia.

Sin perjuicio de lo establecido anteriormente, la Dirección de la Empresa como responsable de esta materia, se reserva el derecho de organizar otro u otros Comités que asuman funciones asesoras o ejecutivas en las mismas.

Artículo 100. COMPOSICIÓN DEL COMITÉ DE SALUD, SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE EN EL TRABAJO

El Comité de Salud, Seguridad y Medio Ambiente en el Trabajo estará formado por los siguientes miembros con voz y voto:

a) Los Delegados de Prevención elegidos por la representación legal del personal, de entre sus miembros.

b) Los Vocales designados por la Dirección de la Compañía, en el mismo número que los Delegados de Prevención, uno de los cuales ejercerá de Presidente del Comité.

Además de los miembros anteriores, asistirán a las reuniones

con voz y sin voto un Secretario -nombrado por la Dirección de la Empresa- y los Delegados Sindicales de las Centrales Sindicales constituidas. Igualmente, podrán asistir con voz, a las reuniones de los Comités aquellos empleados que, por sus características profesionales, fueran de interés para los temas a debatir, bien sean designados por la Dirección de la Empresa, bien por la representación legal del personal.

Las funciones de estos Comités serán las contempladas por la legislación vigente en cada momento, sin perjuicio de las que, con carácter adicional, asuma el propio Comité para el mejor cumplimiento de sus fines.

Artículo 101. DE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN

1 Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con las funciones específicas que les confiere la legislación vigente en materia de prevención de riesgos.

2 El Delegado de Prevención de la Compañía será elegido por la representación legal del personal de entre sus miembros de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 102. DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS

1 Los riesgos para la salud del empleado se prevendrán evitando: primero, su generación; en segundo lugar, su emisión; y tercero, su transmisión; utilizándose sólo en última instancia los medios de protección personal contra los riesgos. En todo caso, esta última medida será excepcional y transitoria hasta que sea posible anular dicha generación, emisión y transmisión del riesgo.

2 En toda ampliación o modificación del proceso productivo se procurará que la nueva tecnología, procesos o productos a incorporar, no generen riesgos que superen los valores límites umbral (T.L.V) utilizados por los servicios de Seguridad e Higiene en el Trabajo del Ministerio de Trabajo o de los organismos autonómicos competentes en la materia. Cuando se implante una nueva tecnología se añadirán asimismo las técnicas de protección que la misma lleve consigo. Dichas técnicas deberán figurar en la memoria que a tal efecto se realice.

3 Siempre que exista un riesgo demostrado para la salud del empleado, derivado de su puesto de trabajo, deberá ponerlo inmediatamente en conocimiento de su Supervisor. Paralelamente podrá recurrir al Comité de Salud, Seguridad y Medio Ambiente en el Trabajo, que propondrá a la Dirección las medidas oportunas hasta que el riesgo desaparezca.

4 En el supuesto que en un determinado proceso de fabricación no existieran normas que reglamentasen el nivel de exigencia en materia de prevención de riesgos para la Empresa, esta estará obligada a mantener los mismos niveles medios que con carácter general se apliquen en la C.E.E.

5 Los empleados a través de la línea de supervisión y del Comité de Salud, Seguridad y Medio Ambiente en el Trabajo, tendrán derecho a la información sobre las materias empleadas, la tecnología y demás aspectos del proceso productivo, que sea necesaria para el conocimiento de los riesgos que afecten a su salud física y mental.

6 La Dirección de la Empresa, asesorada técnicamente por sus Departamentos de Seguridad y Servicios Médicos, elaborará, con carácter anual, un Programa de Salud, Seguridad y Medio Ambiente en el trabajo para sus distintas actividades, que deberá integrar, según los casos:

1º) La valoración de sus riesgos potenciales.

2º) El plan preventivo y de formación a desarrollar en el año con los objetivos alcanzables.

3º) El plan de reconocimientos y campañas preventivas a realizar.

Anualmente se elaborará la correspondiente Memoria que se comunicará a los representantes legales del personal y estará a disposición de todos los empleados.

Artículo 103. SERVICIOS MEDICOS DE EMPRESA

La Dirección de la Empresa organizará los Servicios Médicos de forma autónoma o mancomunada, y siguiendo lo previsto en el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Prevención o normas que lo sustituyan y restantes disposiciones que resulten aplicables en la materia.

Ningún empleado será admitido en la Empresa sin un reconocimiento previo, que tendrá las siguientes finalidades:

a) Diagnosticar la existencia de enfermedades contagiosas.

b) Valorar la capacidad del aspirante para el trabajo en general.

c) Determinar su aptitud para la tarea específica que debe realizar.

d) Precisar si el reconocido presenta predisposición a enfermedades, que pudieran producirse o agravarse en la tarea a la que va a ser destinado.

e) Recoger los datos necesarios para su ficha y expediente médico personal.

El hallazgo de algún defecto físico o enfermedad no contagiosa, no es causa para que los Servicios Médicos consideren no apto a un trabajador que aspire a ingresar en la Empresa, salvo que la tarea a la que va a ser destinado supusiera un riesgo para él mismo o para los demás. En todo caso, las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda información relacionada con su estado de salud.

Los resultados de la vigilancia de la salud de los trabajadores a que se refiere el apartado anterior serán comunicados a los trabajadores afectados.

Esta vigilancia será obligatoria, previo informe de los representantes legales de los trabajadores, en los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa.

Todos los empleados de BP OIL REFINERÍA DE CASTELLÓN, S.A., tienen el derecho a ser reconocidos médicamente cuando menos una vez al año, manteniéndose la máxima confidencialidad respecto a los resultados, los cuales serán puestos a disposición de los mismos. Los empleados serán informados, con carácter previo, de las pruebas que se les van a realizar, tanto en los reconocimientos ordinarios como en los extraordinarios, debiendo dar por escrito su conformidad a las mismas.

Artículo 104. DEL MEDIO AMBIENTE

La Empresa y la representación legal del personal manifiestan su compromiso de actuar de forma responsable y respetuosa con el medio ambiente, prestando gran atención a su defensa de acuerdo con los intereses y preocupaciones de la sociedad.

Se considera necesaria para estos fines, entre otras, la realización de actividades tendentes a conseguir los siguientes objetivos:

1. Mantener y optimizar una actuación responsable en materia de medio ambiente, concretando las medidas a adoptar para su conservación y mejora.

2. Establecer unos objetivos cualitativos y cuantitativos de mejora con el fin de hacer patente, respecto a ellos, el progreso que se logre.

3. Demostrar a la sociedad el comportamiento responsable de la Empresa, individual y colectivamente, mediante el empleo de técnicas de buena gestión medio ambiental y la comunicación de los resultados obtenidos.

CAPITULO XIV. REGIMEN DISCIPLINARIO

SECCION 1ª. PREMIOS

Artículo 105. PREMIOS

Al objeto de compensar la conducta, laboriosidad y rendimiento en el trabajo, así como cualquier otra cualidad que distinga al personal y también como incentivo para que se supere en el cumplimiento de su función, se establecen premios que pueden concederse individual o colectivamente.

Estos premios serán de dos categorías:

- Premios extraordinarios.
- Premios ordinarios.

Artículo 106. PREMIOS EXTRAORDINARIOS

Serán objeto de recompensa con premios extraordinarios, cuya importancia y naturaleza decidirá la Dirección de la Empresa en cada caso, los actos heroicos o excepcionalmente meritorios.

Se entiende por actos heroicos aquellos en los que la persona que los realiza lo hace con grave riesgo de su vida o integridad física, con el fin de evitar un accidente o reducir sus proporciones.

Se conceptuarán como actos excepcionalmente meritorios los que se realicen sin grave riesgo de la vida o integridad física, pero sí demostrando un afán de superación que exceda al estricto cumplimiento del deber.

También para la calificación de estos actos se tendrán en cuenta hechos que puedan aumentar los merecimientos del que los realice, tales como no hallarse de servicio en el momento que los ejecuta o pertenecer a otro Departamento o Unidad, o cuando el acto ocurra fuera de la Empresa.

Artículo 107. PREMIOS ORDINARIOS

Constituyen motivos de recompensa para la concesión de premios ordinarios:

a) El espíritu de servicio, es decir, el no realizar la misión que se tiene encomendada de forma rutinaria, sino con una dedicación total de las facultades físicas o intelectuales y con un decidido afán, manifestado de forma continua y concreta en lograr la superación y perfeccionamiento que redunde en favor de la Empresa, supeditando incluso a ello su comodidad o interés personal.

b) El espíritu de fidelidad que se pone de manifiesto por la prestación continuada de servicios a la Empresa, no mediando sanción por falta grave.

c) El excepcional y bien manifestado cuidado y conservación de los instrumentos, herramientas y maquinaria de trabajo, muy superior al que normalmente se exige dada la naturaleza y precisión de las instalaciones, que redunde en el rendimiento y economía de la conservación de los mismos.

Artículo 108. NATURALEZA DE LOS PREMIOS ORDINARIOS

Tendrán la naturaleza de premios ordinarios, aquellos que la Dirección de la Empresa otorgue con características iguales o similares a los siguientes:

- En metálico.
- Becas.
- Viajes.
- Incremento del período de vacaciones retribuidas.
- Mención honorífica.
- Distintivos.
- Anulación de las notas desfavorables del expediente personal.

Artículo 109. PROCEDIMIENTO, ANOTACION Y PUBLICIDAD

Estos premios se concederán discrecionalmente por la Dirección de la Empresa, previo expediente incoado a propuesta del Director del Departamento o Negocio correspondiente e instruido por el responsable de Recursos Humanos.

De todo premio concedido, se tomará nota en el expediente personal y se publicará en los Tablones de Anuncios de la Empresa establecidos en el Centro de Trabajo.

SECCION 2ª. FALTAS Y SANCIONES

Artículo 110. FALTAS.- CONCEPTO

Las infracciones de los deberes y obligaciones establecidos en las disposiciones legales y en este Convenio, así como también las que afectan a la Salud y Seguridad y Medio Ambiente en el Trabajo se clasifican como faltas. Atendiendo a su graduación, estas pueden ser:

- Faltas leves
- Faltas graves
- Faltas muy graves

La descripción de faltas que se realiza en los

Artículos siguientes es sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 111. FALTAS LEVES

Serán consideradas como faltas leves las siguientes:

- 1 La falta injustificada al trabajo, si se produjera una en un mes.
- 2 La omisión en las comunicaciones obligatorias del empleado a la Empresa, tales como: la falta justificada de asistencia o puntualidad, los cambios de residencia o domicilio y otras análogas.
- 3 La falta de aseo o limpieza personal, así como los pequeños descuidos en la conservación del material o en las prendas facilitadas por la Empresa.
- 4 La permuta de turnos, servicios, puestos, etc., sin la autorización correspondiente, siempre que de ello no se derive riesgo de perjuicio para el servicio o para la Empresa.
- 5 La mala ejecución o retraso en el cumplimiento de las órdenes recibidas o trabajos encomendados, cuando de ello no se derive perjuicio para el servicio o para la Empresa.
- 6 La inobservancia de las normas elementales de educación, tanto respecto a la Empresa como a los Jefes, compañeros, subordinados y clientes.
- 7 Las reiteradas faltas de puntualidad.
- 8 Las enumeradas como graves, cuando carezcan de algún requisito para ser consideradas como tales.
- 9 La complicidad y el encubrimiento de faltas leves.

Artículo 112. FALTAS GRAVES

Son faltas graves:

- 1 La falta injustificada de asistencia al trabajo, si se produjera de dos a tres veces en un mes.
- 2 El abandono del puesto de trabajo siempre que no se produzca riesgo ni perjuicio para el servicio o para la Empresa.
- 3 Las derivadas de lo dispuesto en los números 4 y 5 del Artículo anterior, en el caso de que se produzca perjuicio o riesgo grave del mismo, para el servicio o para la Empresa.
- 4 La violación de los secretos o de la obligada reserva, a que, por las características de su función, está obligado el empleado, cuando no se produzca perjuicio para la Empresa, así como los actos que, directa o indirectamente, supongan una violación del deber de lealtad y cooperación que, con respecto a la Empresa, incumbe a todo empleado.
- 5 Solicitar u obtener permisos en base a causa falsa o inexistente, así como simular la presencia de otro compañero.
- 6 La desobediencia a los superiores en materia relacionada con el trabajo o la seguridad.
- 7 La pérdida o falta grave de cuidado en la utilización de las prendas, máquinas, herramientas, aparatos o utensilios facilitados por la Empresa, o la utilización de aquellos, sabiendo que no están en buenas condiciones de funcionamiento y sin haber dado cuenta de ello a quien corresponda.
- 8 Las infracciones de las normas de Salud, Seguridad y Medio Ambiente en el Trabajo, cuando no se derive perjuicio para el servicio, para la Empresa o riesgo de accidente para el autor o para cualquier otra persona.
- 9 La falta de aseo o limpieza personal que produzca queja justificada de los compañeros de trabajo.
- 10 No comunicar en tiempo oportuno los cambios de circunstancias familiares que puedan afectar a los sistemas de Seguridad Social establecidos o que se establezcan. Si esta falta de comunicación es maliciosa, será considerada como muy grave.
- 11 La reiteración de la comisión de faltas leves, entendiéndose que hay reiteración, cuando el autor haya sufrido dos o más sanciones por faltas leves en los tres meses anteriores.
- 12 La complicidad o encubrimiento de faltas graves.

13 Las enumeradas como muy graves, cuando carezcan de algún requisito para ser consideradas como tales.

Artículo 113. FALTAS MUY GRAVES

Son faltas muy graves:

- 1 La falta injustificada de asistencia al trabajo si se produjera más de tres veces en el transcurso de un mes.
- 2 Las derivadas de lo dispuesto en los números 2, 4 y 8 del Artículo anterior, si se produce perjuicio o riesgo grave del mismo para el servicio o para la Empresa, o se atenta a la seguridad del personal.
- 3 La desobediencia a los superiores en materia relacionada con el trabajo o la seguridad, cuando implicara una abierta actitud de indisciplina.
- 4 La embriaguez en el Centro de Trabajo, así como introducir o ingerir drogas y bebidas alcohólicas en los locales de trabajo y sus anexos.
- 5 La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- 6 Originar frecuentes e injustificadas riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
- 7 Simular accidente de trabajo para amparar lesiones sufridas fuera del mismo, o prolongar intencionadamente la curación de las lesiones sufridas.
- 8 Fumar en las zonas en que está prohibido por razones de Seguridad.
- 9 Malos tratos de palabra u obra a los Jefes, compañeros, subordinados y clientes, así como la falta del respeto y consideración debidas tanto a unos como a otros y sus familias.
- 10 Abuso de autoridad en cualquiera de sus formas.
- 11 La dedicación a actividades que impliquen competencia a la Empresa o que colaboren a dicha competencia.
- 12 Uso inadecuado de la tarjeta de identificación de la Compañía, cuando de ello se derive perjuicio o desprestigio para la Empresa, o cesión de la tarjeta a persona ajena a la Compañía.
- 13 Cualquier delito contra la propiedad, cometido tanto en las dependencias del Centro de Trabajo como fuera del mismo, si en este último caso es con ocasión de aquél.
- 14 La reiteración de faltas graves, entendiéndose que hay reiteración cuando en los seis meses inmediatamente anteriores a la comisión del hecho, el autor hubiese sido sancionado otra o más veces por falta grave.
- 15 La complicidad o encubrimiento de faltas muy graves.

Artículo 114. SANCIONES

Las faltas enumeradas anteriormente se sancionarán atendiendo a la mayor o menor peligrosidad, malicia, repercusión y demás circunstancias que concurran, con los siguientes tipos de sanciones para cada clase de ellas:

- A) Por faltas leves:
1. Amonestación privada verbal.
 2. Amonestación privada por escrito.
- B) Por faltas graves:
1. Inhabilitación para pasar a la categoría superior por un plazo no superior a cuatro años.
 2. Suspensión de empleo y sueldo por tiempo de hasta 20 días.
- C) Por faltas muy graves:
1. Suspensión de empleo y sueldo por tiempo no inferior a 21 días ni superior a seis meses.
 2. Inhabilitación definitiva para pasar a categoría superior.
 3. Despido.

Artículo 115. AMBITO DE LAS SANCIONES

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

Artículo 116. REVISION JURISDICCIONAL

La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá, en todo caso, comunicación escrita al empleado y a la representación legal del personal, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

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

Artículo 117. TRAMITACION

- 1 Corresponde a la Dirección de la Empresa la imposición de sanciones de cualquier tipo que sean.
- 2 Las sanciones por faltas leves no necesitan ningún requisito formal y podrán imponerse directamente por los supervisores, dando cuenta en el plazo de 24 horas al responsable de Recursos Humanos del Centro de Trabajo respectivo. Sin embargo, si aquellos lo estiman oportuno, se le notificará por escrito la imposición de la sanción y la falta cometida, con objeto de que quede constancia de la corrección impuesta, con carácter confidencial.
- 3 El Comité disciplinario podrá constituirse en los supuestos de faltas graves y deberá hacerlo en los supuestos de faltas muy graves.
- 4 El Comité disciplinario se compondrá de la siguiente forma:
PRESIDENTE:

- Un Director de Departamento o de Negocio que no sea aquel al que pertenece el empleado inculcado.

VOCALES:

- El Director del Departamento o Negocio al que pertenezca el empleado inculcado.
- El responsable de Recursos Humanos del Centro de Trabajo.
- El Técnico Jefe de la Unidad a la que pertenezca el empleado inculcado o, en su defecto, el Supervisor del mismo.

SECRETARIO:

- Un Técnico Superior de Recursos Humanos.
- 5 Se iniciará la actuación del Comité a la vista del parte por escrito formulado por el Supervisor del empleado inculcado, en el que se relaten hechos y circunstancias, de cuyo examen pueda deducirse que existe materia constitutiva de falta que merece la actuación del Comité Disciplinario.
 - 6 Una vez oído el empleado inculcado en presencia de un miembro de la representación legal del personal si aquél lo requiere y a la vista de lo actuado, el Comité decidirá:
 - Imponer la sanción que estime procedente, u
 - Ordenar se instruya un expediente, o
 - Sobreseer las actuaciones.
 - 7 En el supuesto de incoación de expediente, una vez terminado éste, se volverá a reunir el Comité, quien, a la vista de las conclusiones del mismo, podrá:
 - Imponer la sanción que estime procedente, u
 - Ordenar sobreseer las actuaciones.
 - 8 En todo caso, para tomar sus decisiones, el Comité ponderará la gravedad y malicia de los hechos realizados, las circunstancias del caso y los antecedentes del empleado.
 - 9 En el caso de que se imponga sanción por falta muy grave, requerirá la aprobación de la Dirección.
 - 10 Las sanciones que se impongan se anotarán en el expediente personal del empleado sancionado, notificándose previamente a la Representación legal del Personal y a su Sección Sindical, si se trata de un empleado afiliado a la misma, cuando se trate de faltas graves o muy graves.
 - 11 La Dirección de la Empresa, cuando las circunstancias del caso así lo aconsejen, podrá imponer la suspensión de empleo y sueldo mientras se substancie el expediente, o, sin la necesidad de éste, decretar la sanción de despido inmediato, cuando la presencia del empleado sancionado pueda ser causa de desórdenes o alteraciones en el orden laboral o en la producción.

Artículo 118. SANCIONES A LOS REPRESENTANTES ELECTIVOS DE LOS EMPLEADOS Y CARGOS SINDICALES

Para la imposición de sanciones a empleados que ostenten cargos de Delegado de Personal, miembros de la Representación legal del Personal o cargos sindicales, se observarán las formalidades y procedimientos establecidos en las disposiciones que a cada uno de los cargos referenciados puedan resultar de aplicación.

Artículo 119. PRESCRIPCIÓN

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

Artículo 120. CANCELACIÓN DE NOTAS DESFAVORABLES

Las notas desfavorables que figuren en los expedientes personales, como consecuencia de sanciones impuestas, podrán anularse a juicio discrecional de la Dirección de la Empresa, por la posterior conducta intachable y ejemplar en todos los órdenes del afectado por las mismas, previa propuesta del Director de Departamento o Negocio respectivo, con informe del responsable de Recursos Humanos.

En cualquier caso, serán anuladas las notas desfavorables una vez transcurran los siguientes plazos sin comisión de falta alguna:

- 3 meses si se trata de faltas leves.
- 6 meses si se trata de faltas graves.
- 1 año si se trata de faltas muy graves.

Estos plazos se computarán desde la fecha de la notificación de calificación de la última falta y sanción.

Se consideran canceladas todas las notas desfavorables anteriores al año 2000.

CAPITULO XV. REGIMEN REPRESENTATIVO

Artículo 121. DE LOS REPRESENTANTES LEGALES DEL PERSONAL

Se entenderá por representantes legales del personal a los miembros de los Comités de Empresa o Delegados de Personal, y a los Delegados Sindicales de las Secciones Sindicales con presencia en la Empresa, los cuales tendrán los derechos, facultades y obligaciones señalados en el actual texto de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto sobre Libertad Sindical y en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, así como lo dispuesto en el propio Convenio.

Artículo 122. CREDITO HORARIO

1 Los miembros del Comité de Empresa, el Delegado de Personal y los Delegados Sindicales de las Secciones Sindicales con implantación en la Empresa, dispondrán de un crédito horario de hasta 30 horas mensuales para el ejercicio de sus funciones.

2 No se incluirá a los efectos del crédito horario indicado anteriormente, el tiempo destinado a: Reuniones con la Dirección, así como las destinadas a la negociación colectiva.

Artículo 123. REGIMEN SINDICAL

1 La Dirección de la Empresa autoriza a los miembros de los Comités de Empresa y Delegados Sindicales de las Centrales implantadas en la misma, según las candidaturas presentes, a la acumulación de las horas reconocidas para ejercer su función, en favor del miembro de la candidatura que las precise.

2 Dicha acumulación de horas no excederá de las 60 mensuales, dedicándose a actividades relacionadas con los miembros de la plantilla, y anunciándose con un preaviso mínimo de 48 horas, a los efectos de organizar el trabajo sin mayores costes que los asumidos.

3 La posibilidad de acumulación de horas en un solo miembro de cada candidatura, prevista en el párrafo anterior, será aplicable a los cursos, jornadas y conferencias de Formación, así como a los Congresos y Asambleas convocadas por las Centrales Sindicales con implantación en la Empresa.

4 La Dirección de la Empresa reconoce a los Delegados Sindicales representantes de las Secciones Sindicales con implantación en la misma, las atribuciones, garantías y obligaciones que resultan de su regulación legal.

5 La Dirección de la Empresa, pondrá a disposición de dichos Delegados, la misma documentación que sea entregada al Comité de Empresa, estando obligado a guardar el sigilo profesional prescrito por la legislación.

6 Los Delegados Sindicales acudirán a las reuniones del Comité de Empresa en aquellos casos que lo estimen oportuno, comunicándolo previamente al Presidente del mismo. De igual forma serán citados a las reuniones del Comité de Salud y Seguridad y Medio Ambiente en el Trabajo. Su participación en ambos Comités, será la preceptuada por la Legislación vigente.

7 La Sección Sindical de UGT en Castellón, única reconocida en la Empresa, dispondrá de un tablón de anuncios situado en lugar accesible a la totalidad de la plantilla y compartirá el local habilitado para la representación legal del personal, disponiendo de un archivador para su uso exclusivo.

Artículo 124. GARANTIAS SINDICALES

1 Ambas partes manifiestan la importancia que en la consecución de los objetivos previstos por la Compañía tiene la armonía y el buen clima laboral, acordando a estos efectos, que los empleados que ostenten la condición de representantes legales del personal en cualquiera de sus órganos, incluirán estas funciones en la fijación de sus objetivos anuales. Asimismo, las horas utilizadas en temas relacionados con el Comité de Empresa, tendrán para la Compañía, la consideración de horas trabajadas a todos los efectos.

2 Los representantes de la plantilla en los Comités de Salud, Seguridad y Medio Ambiente y Comisión de Control del Plan y Fondo de Pensiones dispondrán del tiempo necesario para el correcto cumplimiento de sus funciones, previa comunicación con la máxima antelación posible a su línea de Supervisión, a los efectos de, si es necesario, proveer su sustitución.

Artículo 125. COMISION PARITARIA DE INTERPRETACION DEL CONVENIO Y RESOLUCION DE CONFLICTOS

1 Se crea una Comisión Paritaria compuesta por tres miembros del Comité de Empresa y tres designados por la Dirección, con las funciones de interpretar y resolver los problemas de aplicación del presente Convenio que puedan suscitarse.

2 Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán en todo caso por unanimidad y tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada. En todo caso y a nivel individual podrá razonarse por escrito la opinión particular.

3 Su funcionamiento se realizará en la forma que la misma acuerde.

4 Como trámite previo y preceptivo a toda actuación administrativa o judicial que se promueva por las partes signatarias o los afectados por el presente Convenio, éstas se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias o conflictos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación o aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia, a fin de que, mediante su intervención, se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. En cualquier caso, las resoluciones de la Comisión Paritaria no cierra ni sustituyen las vías administrativa o judicial.

CAPITULO XVI. OTRAS MATERIAS

SECCION 1ª. VIAJES POR CUENTA DE LA COMPAÑIA

Artículo 126. JUSTIFICACION

La necesidad de que empleados de BP OIL REFINERÍA DE CASTELLÓN, S.A. se vean obligados a efectuar viajes temporales con ocasión o como consecuencia de su trabajo en territorio español o extranjero, requiere que se fijen las normas por las que han de regirse. Quedan excluidas expresamente las asignaciones temporales de trabajo.

Artículo 127. AMBITO MATERIAL

El contenido de la presente Sección, regulará todos aquellos

viajes y/o desplazamientos que, con duración máxima de seis meses, se realicen por el territorio español y por el de países extranjeros, siempre que no impliquen un cambio organizativo en la Compañía, de tal forma que durante el transcurso del mismo no habrá modificación orgánica alguna ni jerárquica, ni funcional originada por el propio desplazamiento del empleado que, aunque desplazado, seguirá ocupando la misma posición orgánica en la Compañía.

Artículo 128. REGIMEN ECONOMICO DE LOS VIAJES

1. Uso del vehículo: Kilometraje

Particular: 0,19 Euros/Km

Compañía: 0,12 Euros/Km

Comerciales: 0,12 Euros/Km

En cualquier caso, en uso de vehículo particular se aplicará al kilometraje recorrido el precio máximo considerado en cada momento como exento por la legislación fiscal aplicable al efecto. En los restantes dos supuestos y cuando proceda, se aumentará el precio del Kilometraje proporcionalmente al incremento establecido fiscalmente como máximo exento.

2. Gastos de desplazamiento; sistema de gastos a justificar
El empleado será reembolsado del importe de los gastos efectuados con motivo del desplazamiento, previa su oportuna justificación. En el supuesto de que un empleado extravíase o no hubiera podido obtener la oportuna justificación de alguno de los gastos ocasionados con motivo del desplazamiento, los podrá justificar mediante una nota firmada, detallando y cuantificando los mismos.

3. Gastos de alojamiento

La Compañía abonará el importe de la factura del hotel o en los supuestos de desplazamientos de más de tres meses, optar por el alquiler de apartamento, en cuyo caso se abonarán hasta 1.202,10 Euros mensuales en sustitución de los gastos de hotel.

4. Interpretación y administración

A efectos de interpretación y administración de lo anterior expresado, se estará al contenido de lo establecido en la Norma de Desplazamientos por cuenta de la Compañía actualmente en vigor, y que se anexiona al presente Convenio.

SECCION 2ª. COMPENSACION POR COMIDA

Artículo 129. SERVICIO DE CAFETERIA

Durante la vigencia de este Convenio el precio del Servicio de Cafetería/Restaurante que se repercutirá en el precio a satisfacer por los empleados será de 0,50€. Dicho precio se aplicará con efectividad 16 de septiembre de 2004.

CAPITULO XVII. BENEFICIOS SOCIALES

Artículo 130. PLAN DE PENSIONES

Se entiende por Plan de Pensiones de BP OIL REFINERÍA DE CASTELLÓN, S.A. el regulado en Reglamento del Plan.

Con efectividad 1º de enero del año 2009, la aportación mínima por empleado al Plan de Pensiones será del 4.5%.

Para los empleados en régimen de turnos, se incrementará la base para el cálculo de la aportación, incorporándose el Plus de Nocturnidad, de acuerdo con el siguiente calendario:

Durante el año 2009: el 15% del importe abonado en concepto de Plus de Nocturnidad.

Durante el año 2010: el 30% del importe abonado en concepto de Plus de Nocturnidad.

Durante el año 2011: el 45% del importe abonado en concepto de Plus de Nocturnidad

Durante el año 2012: el 60% del importe abonado en concepto de Plus de Nocturnidad

Durante el año 2013: el 80% del importe abonado en concepto de Plus de Nocturnidad

Durante el año 2014: el 100% del importe abonado en concepto de Plus de Nocturnidad

Se acuerda autorizar a la Comisión de Control del Plan de Pensiones de BP Oil Refinería de Castellón, SA a estudiar la modificación de los

Artículos del Reglamento del Plan de Pensiones que regulan la nominación de beneficiarios con el fin de establecer la libre designación de beneficiarios de los mismos, sin que esto suponga un coste adicional para la Empresa ni una redistribución de derechos de los partícipes.

Se pide a la Comisión de Control del Plan de Pensiones que haga posible que para los empleados que se acojan al sistema de jubilación parcial regulado en el ANEXO N° 2 de este Convenio, quede suspendida la aportación al Plan de Pensiones correspondiente en cada caso, pasando el equivalente monetario de la misma a formar parte del salario a percibir hasta la extinción de la relación laboral.

Durante el periodo comprendido entre el 1º de abril de 2002 y el 31 de marzo de 2006, ambos inclusive, queda en suspenso el apartado 2º de la disposición transitoria 3ª del Reglamento del Plan de Pensiones de BP Oil Refinería de Castellón, en lo referente a la reducción de las aportaciones del promotor hasta los 432.729€ (72.000.000 millones de pesetas) en ella citados, revirtiendo en los partícipes el posible excedente que se genere por dicha causa.

Artículo 131. SEGURO DE VIDA Y ACCIDENTES PARA EMPLEADOS FIJOS.

1. Todos los empleados de BP OIL REFINERÍA DE CASTELLÓN, S.A., en situación de activos con una edad máxima de 65 años, estarán cubiertos por un Seguro de Vida y Accidentes que les garantizará las siguientes indemnizaciones para las contingencias que se indican:

Muerte:

- Por enfermedad: 35.000'00 Euros

- Por accidente: 70.000'00 Euros

Invalidez:

- Por enfermedad: 35.000'00 Euros

- Por accidente: 80.000'00 Euros

2. Asimismo, en caso de accidente producido con ocasión de viaje por cuenta de la Compañía, existirá una indemnización adicional de 100.000'00 Euros en caso de fallecimiento y hasta 100.000'00 Euros en caso de invalidez.

3. El fallecimiento por infarto será considerado a los efectos de este Seguro como accidente de trabajo

4. Las indemnizaciones previstas en este

Artículo no serán objeto de compensación y absorción con las previstas en la Plan de Pensiones de la Compañía.

Artículo 132. SEGURO DE VIDA Y ACCIDENTES PARA EMPLEADOS TEMPORALES.

1. Los empleados de BP OIL REFINERÍA DE CASTELLÓN, S.A. en régimen de contratación temporal cualquiera que sea su modalidad, siempre que sea de duración igual o superior a seis meses, tendrán garantizada, durante el tiempo de permanencia en la Compañía, las mismas indemnizaciones que los empleados fijos.

2. Excepcionalmente no se requerirá una duración mínima de contrato si la muerte o invalidez se produce como consecuencia de un accidente de trabajo.

3. Para la cobertura de estas indemnizaciones, la Dirección de la Empresa podrá suscribir la correspondiente póliza colectiva o auto-asegurar estas contingencias.

Artículo 133. COMPENSACION POR BAJA TEMPORAL (I.T.)

1. Objeto

El objeto de este beneficio social es completar el subsidio de la Seguridad Social en caso de Baja por Incapacidad Temporal (I.T.), en los casos en los que la cobertura de la misma no alcance la totalidad del salario. En los anexos de este Convenio, figura la Norma reguladora de este beneficio.

2. Pagos complementarios por enfermedad o accidente

Se entenderá por Salario Real Bruto la suma mensual de los siguientes conceptos salariales devengados por el trabajador: Sueldo Base y Complementos de: Antigüedad, Asignado, y Polivalencia. Las gratificaciones extraordinarias se percibirán en las mismas fechas y por las mismas cuantías que se hubieran percibido de no haberse producido la baja del empleado.

El abono se realizará mientras el empleado se encuentre en situación de Incapacidad Temporal (I.T.).

En el caso de los empleados en régimen de turnos, además de lo anterior, percibirán, en concepto de compensación especial no consolidable a ningún efecto, el importe del 100% de los pluses de turnicidad y nocturnidad que le hubieran correspondido por cuadrante, en los casos de accidente o enfermedad profesional. Igualmente percibirá el citado complemento cuando la baja se hubiera producido como consecuencia de una intervención quirúrgica y/o hospitalización derivada de enfermedad común y sin perjuicio de lo establecido en el apartado siguiente del presente Artículo.

3. Pagos complementarios por embarazo y maternidad.

Con el fin de garantizar que las situaciones de embarazo y maternidad no afecten negativamente a las mujeres, cuando una empleada se encuentre en situación de incapacidad temporal o suspensión del contrato como consecuencia de algún proceso asociado a su embarazo o maternidad percibirá un pago complementario que se calculará como en el apartado anterior.

4. Suspensión o extinción del complemento

La Compañía se reserva el derecho a suspender o extinguir el abono de este complemento en aquellos supuestos en que, a juicio del Servicio Médico y a la vista de los informes médicos, se produzca un uso inadecuado y contrario a la naturaleza de la Incapacidad Laboral Transitoria.

Artículo 134. AYUDA PARA ESTUDIOS DE EMPLEADOS

Con efectividad del curso académico 2008/09 y durante el ámbito de vigencia del presente Convenio, los empleados fijos, así como los temporales siempre y cuando no se oponga su aplicación a la propia naturaleza y duración de su contrato, mediante solicitud dirigida a Recursos Humanos, podrán solicitar y recibir ayuda para estudios, por un importe de las tres cuartas partes de los gastos producidos, con el límite de 2.105,00 Euros por curso académico o año, en su defecto, continuando rigiéndose por la normativa al efecto y que se incorpora como Anexo a este Convenio.

Las ayudas aquí establecidas se concederán para cursar los estudios realizados en centros oficiales, que confieran a su terminación un título oficial, o privados previa autorización de la Compañía dentro del territorio nacional, siempre que contribuyan a perfeccionar los conocimientos del beneficiario, relacionados con su actividad laboral.

No se podrá disfrutar de esta ayuda en el supuesto de

solicitarla para estudios del idioma inglés, cuando se esté disfrutando simultáneamente de la política de la Compañía en esta materia.

Artículo 135. FONDO SOCIAL

1. Objetivo y finalidad.

El Fondo Social tiene como objetivo básico el de estimular la conciencia colectiva de Seguridad en el Trabajo, siendo su finalidad asistencial y conmemorativa. Como Anexo al Convenio figura de forma completa la Norma reguladora de la administración de este beneficio social.

2. Aportaciones periódicas y requisitos de las mismas.

Las aportaciones al Fondo serán de carácter mensual y semestral de acuerdo con las normas establecidas en el propio Fondo.

Con efectividad 1º de Abril de 2004, las aportaciones periódicas de la Compañía se regirán por el siguiente baremo:

Tramo temporal	Aportación Cía. por mes
meses	Euros
meses: 1º a 3º	886,00
meses: 4º a 6º	1.239,00
meses: 7º a 9º	1.591,00
meses: 10º a 12º	1.945,00
meses: 13º a 15º	2.296,00
meses: 16º a 18º	2.650,00
meses: 19º a 21º	3.181,00
meses: 22º a 24º	3.708,00
cada trimestre adicional	532,00
semestral	17.650,00

En el supuesto de producirse un accidente de trabajo con baja, las aportaciones se interrumpirán, reanudándose al mes siguiente al de la fecha del accidente, comenzando de nuevo a partir de las cantidades correspondientes al primer mes. La aportación semestral se abonará una vez transcurrido un semestre natural desde la fecha en que éste se hubiera producido.

Con efectividad de 1º de abril de 2005, 1º de abril de 2006 y 1º de abril de 2007, se incrementarán las cantidades señaladas en el mismo porcentaje que haya experimentado el nivel general de salarios correspondiente a los años 2004, 2005 y 2006, redondeado a la unidad superior.

3. De las Ayudas.

3.1 Administración

La representación legal del personal establecerá los criterios de concesión de las ayudas con cargo al Fondo Social que juzguen oportuno.

3.2 Cuantía y plazo de amortización

Los empleados que hayan superado el período de prueba, incluido los temporales siempre y cuando el tiempo que les reste de duración del contrato sea igual o superior al de amortización de los préstamos, podrán solicitar a la Representación legal del personal y con cargo al Fondo Social ayudas en concepto de préstamos sin interés, con un límite máximo de 6.500,00 Euros.

La amortización de los préstamos no excederá de dos años para los de cuantía de hasta 1.202,00 Euros, mientras que los de cuantía superior podrán amortizarse hasta en cuatro años.

3.3. Disponibilidades

Las dotaciones anuales al Fondo se distribuirán al 50% para Conmemoraciones y para las ayudas de Préstamos.

La recuperación de las cantidades amortizadas en concepto de devolución de préstamos revertirán directamente al apartado de préstamos del Fondo.

El 1º de abril de cada año se determinarán los efectivos existentes dentro del Fondo. Podrán dedicarse a nuevos préstamos la totalidad disponible en el Fondo a tal fin con el límite máximo de 150.253,00 Euros, quedando el resto, si lo hubiera, excedente en el Fondo para su utilización en períodos futuros cuando la disponibilidad para préstamos no llegase a alcanzar el máximo fijado de 150.253,00 Euros. Excepcionalmente estos excedentes podrán utilizarse en un momento determinado previa justificación de la necesidad. En todo caso, durante la vigencia del presente Convenio, el total del montante circulante de préstamos a otorgar y los que estuvieran pendientes de amortizar no podrá ser superior a 601.012,00 Euros. El exceso de dicha cantidad, si la hubiere, podrá destinarse a actos o conmemoraciones dedicados a estimular la conciencia colectiva de la seguridad en el trabajo, de común acuerdo entre la representación de trabajadores y empresa en el seno de la Comisión Paritaria.

4. De las conmemoraciones

Las conmemoraciones deberán ser destinadas a todos los empleados de la Compañía sin distinción.

La periodicidad mínima de las conmemoraciones de hechos y/o fechas relacionadas con la Seguridad en el Trabajo, caracterizadas por la ausencia de accidentes de trabajo con baja, será de seis meses consecutivos.

Artículo 136. COMPLEMENTO SALARIAL DE BENEFICIOS SOCIALES

Los empleados que hayan causado alta en la Compañía con posterioridad al 1º de enero de 1994, percibirán un Complemento de Beneficios Sociales, que se abonará en el mes de marzo de cada año, siendo su devengo del 1 de enero al 31 de Diciembre del año de su pago. La primera vez que lo perciba, lo hará en proporción a los servicios prestados durante el período de

devengo de este complemento.

A efectos de referencia, el importe correspondiente a 2008 asciende a 1.235,28 €. Con efectividad 1º de enero de 2009, 1º de enero de 2010, 1º de enero de 2011 y 1º de enero de 2012, la mencionada cantidad se incrementará en cuantía equivalente al IPC devengado durante los años 2008, 2009, 2010 y 2011, respectivamente.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.- Beneficios Sociales a Extinguir

1. Préstamo para la adquisición de automóviles.

Este Plan será de aplicación a todos aquellos empleados que en fecha 31 de diciembre de 1993, tuvieran la condición de empleados fijos de BP OIL ESPAÑA, S.A.. Para todos los empleados con derecho a préstamo seguirán siendo de aplicación lo dispuesto en las Normas de Préstamo para la Adquisición de Automóviles actualmente en vigor, y que se anexionan al presente Convenio, y cuyo régimen fue pactado en los Acuerdos de fecha 28 de Mayo de 1993, celebrados con la representación legal del personal de BP OIL ESPAÑA, S.A., hoy día integrados en BP OIL REFINERÍA DE CASTELLÓN, S. A., todo ello teniendo en cuenta las siguientes modificaciones:

El importe máximo de los préstamos se eleva hasta 30.000,00 Euros, con la dotación establecida en la Norma reguladora de este Beneficio.

Cada empleado gestionará el préstamo en la entidad bancaria que desee, abonando la Compañía el importe de los intereses con el límite máximo del 10%. Este porcentaje podrá ser revisable en función de la evolución de los tipos de interés del mercado interbancario. El abono de los intereses, gastos y comisiones se realizará en nómina, para lo cual el empleado deberá aportar el cuadro de amortización elaborado por la entidad bancaria seleccionada.

En el supuesto de que fuera necesario para obtener el préstamo, la Compañía otorgará al empleado el pertinente aval.

La representación legal del personal establecerá los criterios que juzgue oportunos para la concesión de préstamos en aquellos casos en que así esté establecido en los Acuerdos Colectivos a que se hace referencia en este Convenio.

Las cantidades no disfrutadas de las dotaciones anuales se acumularán, siempre dentro de la permanencia del ámbito temporal de aplicación del presente Convenio Colectivo, sin que puedan acumularse las pendientes de un Convenio anterior al siguiente o siguientes.

2. Plan de Préstamo para la adquisición de vivienda

Este Plan será de aplicación para todos aquellos empleados que con fecha 31 de diciembre de 1993 tuvieran la condición de empleados fijos de BP OIL ESPAÑA, S. A. que seguirán rigiéndose por la Norma reguladora del mencionado Plan, que se adjunta como anexo a este Convenio, y por lo establecido en el Acuerdo de fecha 28 de Mayo de 1993, suscrito con la representación legal del personal, con las siguientes modificaciones:

1ª Con efectividad de 1º de abril de 2002, los préstamos concedidos directamente a cargo de la Compañía devengarán un interés equivalente al EURIBOR hipotecario más 0,75%, menos el 3%, sobre el capital pendiente de devolución.

En abril de cada año, y durante la vigencia de este Convenio, se recalculará el citado interés de acuerdo con el EURIBOR hipotecario existente en esa fecha.

2ª Con efectividad de 1º de abril de 2002, la compensación de intereses para la adquisición de la vivienda habitual, serán remunerados al empleado al 3% sobre la cantidad pendiente de amortización o, en caso de nueva concesión, sobre la cantidad máxima establecida.

3ª Con efectividad de 1º de abril de 2002, el

Artículo 2.2 "Cuantías" de la Norma de Compensación de Intereses para adquisición de vivienda, quedará redactada de la siguiente forma:

"El tope de la cuantía de la cantidad principal del préstamo objeto de la compensación de intereses será de tres anualidades de salario bruto anual del empleado, con un máximo de 72.000,00 Euros.

En todo caso y durante la vigencia de la Norma, la cantidad total a conceder anualmente como referencia del principal será de 210.354,30 Euros.

La Compañía, además de la compensación de intereses, se hará cargo de los gastos bancarios de apertura del crédito, con el tope de los que pudiera corresponder a la cuantía máxima del préstamo susceptible de concesión en aplicación de la presente Norma".

CLÁUSULA DEROGATORIA

A la entrada en vigor del presente Convenio, quedarán derogadas todas aquellas Normas internas vigentes que se opongan a lo dispuesto en su contenido; en particular el Manual de Normas de BP OIL ESPAÑA, S.A. con sus correspondientes anexos.

CLÁUSULA ADICIONAL

El Acuerdo alcanzado y firmado entre las representaciones del personal y de la Compañía BP OIL ESPAÑA, S. A. en fecha 28 de Mayo de 1993, y que se incorpora como anexo al presente Convenio Colectivo, será documento esencial, preferente y básico a la hora de interpretar su contenido, fundamentalmente en lo referente a todo lo dispuesto al Capítulo XVII relativo a Beneficios sociales, Acuerdos anteriores y Disposición Transito-

ria Primera.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.-

El presente Convenio queda supeditado, en su totalidad, a su completo cumplimiento durante el período de vigencia.

Las mejoras pactadas en el mismo absorberán y compensarán, en su totalidad y en cómputo anual, cualesquiera otros devengos y mejoras que estén establecidos o pudieran establecerse durante el período de su vigencia, por obligación legal o reglamentaria, sea cual sea su ámbito de aplicación.

Segunda.-

En las materias no previstas en el presente Convenio y en la administración o interpretación de las ahora pactadas, sin perjuicio de lo establecido en la Disposición Derogatoria y como mero derecho supletorio, se estará a lo establecido en los Acuerdos Colectivos anteriores, en el Manual de Normas de BP OIL ESPAÑA, S.A. Igualmente será derecho supletorio el Estatuto de los Trabajadores y la legislación que con carácter general sea de aplicación.

Tercera.- Fondo Médico Especial.

Durante la vigencia del presente Convenio, se mantendrá el Seguro Médico actualmente concertado, en los mismos términos actualmente existentes.

Cuarta.- Creación de Comisiones.

Durante la vigencia del presente Convenio, se crearán las siguientes Comisiones:

a. Comisión adquisición de Vehículos mediante la modalidad de renting.

Se crea una comisión de estudio para ver la posibilidad de que todos los empleados puedan acogerse a un sistema de renting de vehículos en las mismas condiciones que los vehículos de compañía sin coste adicional para la compañía.

b. Comisión de seguimiento del Convenio Colectivo

Se creará una Comisión encargada del seguimiento de todos los temas relacionados con el Convenio Colectivo y que se reunirá semestralmente con carácter ordinario y las veces que sean necesarias con carácter urgente.

Las citadas Comisiones se crearán de común acuerdo entre las partes firmantes del presente Acuerdo, estableciendo su constitución, miembros, período de trabajo y reuniones, etc...

Quinta.- Seguro de Responsabilidad Civil.

La Compañía actuará en régimen de auto aseguradora en aquellos casos en que sus empleados, en el ejercicio de sus funciones, resultaran afectados por alguna causa que diera lugar a su responsabilidad civil, excepto en aquellos casos en los que interviniera culpa, negligencia, dolo o mala fe.

A tal efecto, y con las excepciones antes expresadas, B. P Oil Refinería de Castellón, S. A. será responsable civil principal, por cuantía ilimitada, de los daños y perjuicios causados a las instalaciones o a terceros por dicho ejercicio profesional.

Sexta.- Cenas Nochebuena y Nochevieja

Los empleados que trabajen las noches de Nochebuena y/o Nochevieja, percibirán una compensación de 185 €, por noche trabajada, de una sola vez y sin consolidación a ningún efecto. Dicha compensación se abonará en la nómina del mes de enero de cada año y sustituirá las tradicionales cenas de Nochebuena y Nochevieja a cargo de la Compañía.

Séptima.- Plan de Igualdad.

Se acuerda constituir una Comisión Paritaria para desarrollar el Plan de Igualdad.

Dicha Comisión Paritaria estará constituida por dos empleados nombrados por el Comité de Empresa y dos empleados nombrado por la Dirección, uno de los cuales ejercerá sus funciones como Presidente de la Comisión.

En el anexo nº 1 de este Convenio, figura la Norma reguladora de este plan.

Octava.- Plan de Jubilación Parcial asociado a Contrato de Relevo.

Las partes, en la representación que se reconocen, en desarrollo de las políticas existentes de protección del empleo y conscientes de la necesidad de acometer una adecuación de la plantilla de la Compañía a las nuevas necesidades técnicas y operativas, mediante el acceso a jubilación parcial del personal que cumpla los requisitos para ello y el relevo correspondiente, han acordado el Plan de Jubilación parcial con el contenido que se acompaña como Anexo nº 2 de este Convenio Colectivo.

Novena.- Edad de jubilación.

Vinculado a las medidas de fomento y mejora del empleo previstas en la Disposición Final anterior, se establece como obligatoria para jubilación la edad de 65 años, a partir de la publicación de este Convenio Colectivo en el Boletín Oficial de la Provincia de Castellón, siempre y cuando al cumplimiento de tal edad reúnan los requisitos necesarios para acceder a una jubilación del sistema público de pensiones sin penalidad por falta de años de cotización.

Décima.- Retenes.

Se aprueba la Norma de Retenes que se incorpora al presente Convenio Colectivo como Anexo nº 3

Undécima.- Creación Comisión Mixta.

Se crea una Comisión Mixta Empresa/Comité de Empresa que estudiará la viabilidad de un quinto turno sujeto al cumplimiento de las siguientes premisas:

- Número máximo de empleados a turnos rotativos de 12 días que cubran las veinticuatro horas del día: 170
- Reducción máxima de horas por empleado a turnos respecto de la realidad actual: 80 horas/año.

Los nuevos pluses de turnos y noches en vacaciones establecidos en los

Artículos 61 y 63 del Convenio Colectivo dejarían de cobrar-se a cambio de la citada reducción de jornada.

Si el estudio llevara a una conclusión aceptable para la plantilla y la Empresa, se cambiaría a cinco turnos con un plazo de implantación adecuado que también debería proponer esta Comisión.

El plazo límite para realizar dicho estudio se establece en septiembre de 2008.

Duodécima.- Complementos.

Durante el primer año de vigencia del Convenio, se establecerá un sistema de complementos de puesto de trabajo, cuyos principios básicos son los mismos que los de la Polivalencia, pero a una escala menor.

Dichos complementos no permitirán desarrollar un puesto diferente de trabajo, pero sí realizar el mismo puesto de trabajo de una forma más eficaz y completa.

Estos complementos se destinarán al Grupo de Personal Administrativo y a empleados que desempeñen funciones de analista de laboratorio y delineante que no tengan reconocida la categoría profesional de Técnico Medio II.

La Empresa determinará los complementos que ofrecerá a los empleados, tras consultar a la representación legal del personal.

El importe actual corresponde a 33,65 €/mes y con efectividad 1º de enero 2009, 1º de enero 2010, 1º de enero 2011 y 1º de enero de 2012, la mencionada cantidad se incrementará en cuantía equivalente al IPC devengado durante los años 2008, 2009, 2010 y 2011 respectivamente.

Decimotercera.- Protección del embarazo.

Se garantiza que ninguna empleada embarazada realice trabajos de campo o nocturnos.

Decimocuarta.- Administración de paradas.

Se aprueba la Norma de Administración de Paradas que se incorpora al presente Convenio Colectivo como Anexo nº 4

ANEXO Nº 1 PLAN DE IGUALDAD

1. INTRODUCCIÓN

El presente Plan de Igualdad se aprueba en cumplimiento de lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

2. AMBITO DE APLICACIÓN.

2.1. Ámbito Personal

El presente Plan de Igualdad será de aplicación a todos los empleados y empleadas de BP. Oil Refinería de Castellón, SAU.

3. OBJETIVOS GENERALES

Son objetivos generales del Plan de Igualdad los siguientes:

- Facilitar la incorporación y permanencia de la mujer al trabajo por medio de procedimientos de selección y formación.
- Garantizar la igualdad real y efectiva de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en su ámbito de aplicación.
- Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo.
- Establecer medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Garantizar que ninguna empleada vea perjudicados su desarrollo y valoración profesional de forma discriminatoria en caso de embarazo y maternidad.

4. FASES DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad tendrá las siguientes Fases:

1ª.- Fase de análisis. Con carácter previo se realizará un análisis de la situación existente en la Compañía a cuyo fin, se realizarán las tareas que sean necesarias para:

- Recoger la opinión de empleados y las experiencias en el trabajo diario.

- Habilitar procedimientos, en su caso, para recibir información sobre posibles casos de discriminación.

- Recabar la información y documentación que sea necesaria

2ª.- Fase de Diagnóstico. Una vez realizada la Fase de Análisis y estudiada la documentación y resto de información obrante, se determinarán los campos concretos de actuación.

3ª.- Fase de definición de estrategias y de adopción y ejecución de medidas. En esta fase se comunicarán a la Empresa las medidas que se definan para su ejecución por esta.

4ª.- Fase de seguimiento y evaluación. En esta fase, y con el fin de conseguir un proceso continuo de mejora, se analizarán los logros y las desviaciones, con el fin de procurar nuevos objetivos y soluciones a los problemas planteados.

5. FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN PARITARIA

La Comisión Paritaria adoptará sus acuerdos por mayoría simple de sus miembros.

La Comisión Paritaria solicitará a la Empresa los datos que sean necesarios para iniciar la fase de análisis.

La información con la que deba trabajar la Comisión Paritaria tendrá carácter confidencial, con el compromiso expreso de todos los firmantes de este acuerdo de su no utilización fuera de los trabajos y para los fines propios de la Comisión.

Al final de cada fase del presente Plan de Igualdad, las partes emitirán un informe detallado a la Compañía del resultado de la misma y las propuestas concretas para seguir avanzando en los trabajos.

ANEXO Nº 2 PLAN DE JUBILACIÓN PARCIAL ASOCIADO A CONTRATO DE RELEVO.

1. INTRODUCCIÓN

El objetivo del presente Plan de Jubilación Parcial, tiene como objetivo permitir el acceso a la Jubilación Parcial a partir de la edad de 60 años de todos los empleados de la Compañía que se encuentren dentro del ámbito personal de aplicación del Convenio Colectivo, y, con sujeción en todo caso, a la legislación laboral vigente que liga la jubilación parcial con el contrato de relevo.

2. AMBITO PERSONAL DE APLICACIÓN.

Podrán acogerse al presente Plan todos los empleados que se encuentren dentro del ámbito de aplicación personal del Convenio Colectivo de la Compañía, una vez cumplidos 60 años y que, adicionalmente, reúnan simultáneamente los requisitos de tener en el momento de acceder a la pensión de jubilación parcial 6 años de antigüedad en la Compañía y una cotización real acreditada a la Seguridad Social de 30 años, siempre y cuando se pueda hacer un contrato de relevo y los empleados reúnan las condiciones legales para acceder a la jubilación parcial.

3. INCORPORACIÓN AL PLAN

El empleado que cumpliendo los requisitos anteriores desee acogerse al Plan deberá comunicarlo a la Dirección de la Compañía con una antelación mínima de 12 meses.

El trabajador que lo solicite entrará en situación de jubilación parcial al cumplir los 60 o más años de edad, de acuerdo con su situación personal y la legislación vigente.

A partir de ese momento, su contrato experimentará una transformación, pasando a ser un contrato a tiempo parcial con prestación del 15% de la jornada anual pactada hasta que llegue a la edad de 65 años. En consecuencia, a la edad de 65 años se extinguirán todos los derechos que traigan su causa en la relación laboral que unía al trabajador con la empresa.

4. CONDICIONES A GARANTIZAR

- Reducción de jornada de trabajo en un 85%.
- Durante la situación de jubilación parcial asociada a un contrato de relevo el empleado percibirá de la Compañía, las siguientes retribuciones y con las siguientes condiciones:

1. Salario correspondiente a la jornada efectiva de trabajo a tiempo parcial desempeñado, consistente en un 15% del salario bruto anual de carácter fijo.

A estos efectos, se considera salario bruto anual de carácter fijo, la suma del Salario Base, Complemento personal asignado, antigüedad y polivalencia del mes anterior a la baja multiplicado por 15.

2. En el momento en que el empleado se acoja al presente Plan, se calculará la pensión bruta de jubilación parcial del INSS que le correspondiera consistente en el 85% de la base reguladora,

3. Si la suma de la pensión bruta de jubilación parcial calculada y el salario correspondiente a la jornada efectiva de trabajo a tiempo parcial fuera inferior al 95% del salario bruto anual, la Compañía le abonará un complemento por jubilación parcial por la diferencia resultante.

4. En el caso de empleados que hayan prestado sus servicios en la Compañía durante 10 o más años en régimen de jornada a turnos, los porcentajes sobre el salario bruto anual serán los siguientes:

Empleados con 10 ó más años en régimen de jornada a turnos	96%
Empleados con 15 ó más años en régimen de jornada a turnos	97%
Empleados con 20 ó más años en régimen de jornada a turnos	98%
Empleados con 25 ó más años en régimen de jornada a turnos	99%

5. Las bases sobre las que se establecen los complementos por jubilación anticipada del 95% y 99% anteriores, se revalorizarán en los mismos momentos y porcentajes en que lo haga el incremento general de salarios de la Compañía.

6. Adicionalmente, para los empleados que se acojan al presente sistema de jubilación parcial, quedará suspendida la aportación al Plan de Pensiones correspondiente en cada caso, pasando el equivalente monetario de la misma a formar parte del salario a percibir hasta la extinción de la relación laboral. Dicha percepción se denominará Complemento Sustitutorio Plan de Pensiones.

7. En el momento en el que el empleado se acoja a la jubilación parcial, se le realizará el finiquito correspondiente por su anterior contrato a tiempo completo y en el nuevo contrato a

tiempo parcial (15%) se le respetará la antigüedad a efectos de trienios y los beneficios sociales.

5. EXTINCIÓN

- Cuando el trabajador afectado cumpla la edad de 64 años, si se ha incorporado al plan desde la situación de suspensión temporal de contrato de trabajo.
- Cuando el trabajador afectado cumpla la edad de 65 años, si se ha incorporado al plan con 60 o más años de edad.
- Al obtener la Jubilación ordinaria o transcurridos cinco años como máximo desde que el trabajador accedió a la Jubilación Parcial, si lo hizo con anterioridad al cumplimiento de los 60 años de edad.
- En caso de fallecimiento del trabajador.
- Por declararse al trabajador, con posterioridad al reconocimiento del complemento, afecto de una Incapacidad Permanente Total, Absoluta o Gran Invalidez
- Por el comienzo de una actividad remunerada por cuenta propia o ajena.
- Por cualquier otra causa que dé lugar a la rescisión del contrato a tiempo parcial celebrado con la empresa.

6. OTRAS CONDICIONES.

El Plan de Jubilación Parcial asociado a contrato de relevo aquí descrito estará supeditado al mantenimiento de la actual regulación legal en esta materia. De producirse variaciones legales que supongan modificaciones de las obligaciones para BP Oil Refinería de Castellón, S.A., las partes deberán proceder a la renegociación en su conjunto del Plan aquí recogido.

Si el contrato de relevo no fuera posible realizarlo porque la empresa estuviera reduciendo el número de empleados y, por tanto, no fuera precisa la contratación del exterior, la empresa se compromete a comunicarlo a la representación de los empleados y a analizar conjuntamente las posibles alternativas, de acuerdo con los mecanismos establecidos en el convenio colectivo de aplicación y con criterios de equidad.

CONTRATOS DE RELEVO

Las especiales características de la Compañía en lo relativo a las exigencias de seguridad de los procesos, la necesidad de capacitación imprescindible de los trabajadores para el desarrollo de las tareas, hacen que las sustituciones que hayan de realizarse en los grupos profesionales de mayor cualificación deban necesariamente nutrirse de entre los grupos profesionales de menor cualificación de conformidad con lo establecido en las reglas de promoción y movilidad funcional del convenio colectivo

ANEXO 3. NORMA DE RETENES.

Objeto

La presente norma tiene por objeto articular tanto la aplicación del retén como su gestión, detallando aspectos tales como su constitución, régimen económico, régimen disciplinario, ámbito de aplicación, etc....

Ámbito de aplicación.

Esta norma será de aplicación para aquellas personas y especialidades que desarrollan su trabajo en Operaciones de Mantenimiento y Mantenimiento Contratado perteneciente al Departamento de Mantenimiento e Ingeniería, que sean Técnico Medio II o pertenecientes al Grupo de Personal Operario y con categoría profesional mínima de Oficial de Tercera certificado en las cinco Unidades de Conocimiento Básico (UCB) de Especialidad de Origen, previo acuerdo entre la Dirección y el Comité de Empresa.

1. Definición

Se entiende por retén la situación de disponibilidad del trabajador para acudir a su lugar de trabajo a requerimiento de la empresa, a cualquier hora fuera de la jornada normal de trabajo (excluyendo prolongación de jornada hasta las 20:00 hrs), y siempre que ella esté originada por la existencia de una petición de trabajo calificada como prioridad 0.

Prioridad 0: es aquella petición de reparación urgente en un equipo cuya indisponibilidad suponga un riesgo significativo para la seguridad o el medio ambiente.

4. Calendario de retenes

Se entiende por calendario de retenes a aquel cuadro distribuido por especialidades, en el que aparecen los trabajadores que semanalmente se encuentren de Retén.

5 Disposiciones

Corresponde al equipo de Dirección de la Refinería, en función de las necesidades operativas, determinar las especialidades así como el número de trabajadores necesario para cubrir cada especialidad del retén.

La disponibilidad de los trabajadores que cumplan el requisito anterior de cara a formar parte en el retén tendrá carácter obligatorio, si bien queda en manos del Comité de Seguimiento del Retén el excluir a algún trabajador según criterios de: salud, bajo rendimiento, nivel técnico insuficiente, etc....

Se articula la posibilidad de permutar el retén de una semana concreta a otro compañero de la misma especialidad y perteneciente al grupo de retén, sin contraprestación económica alguna, siempre y cuando sea debidamente justificado y aprobado por la línea de supervisión (mínimo Jefe de Sección) y con una antelación mínima de dos semanas a la del retén. En el caso de que se percibiere contraprestación económica, ello tendrá la consideración de falta muy grave (según definición del Artículo 113 del Convenio Colectivo) y ambos serán sancionados según la

tramitación del Artículo 117 del Convenio Colectivo.

Se articula la posibilidad de cesión de retén a otro trabajador de la misma especialidad y perteneciente al grupo de retén, sin contraprestación económica alguna, siempre y cuando sea debidamente justificado y aprobado por la línea de supervisión (mínimo Jefe de Sección) y con una antelación mínima de dos semanas a la del retén. En el caso de que se percibiere contraprestación económica, ello tendrá la consideración de falta muy grave (según definición del Artículo 113 del Convenio Colectivo) y ambos serán sancionados según la tramitación del Artículo 117 del Convenio Colectivo.

Un trabajador perteneciente a la lista de retén no podrá realizar más de un 50% de su cuota de retenes por trabajador de la especialidad "X" y año, de forma que si por ejemplo un operario de una la Especialidad "Y" que tuviera que realizar 10 retenes en un año, no podría realizar más de 15 retenes/año. Cualquier desviación sobre este apartado deberá estar debidamente justificada y aprobada por la línea de supervisión (mínimo Jefe de Sección).

2 Comité de Seguimiento del Retén: aquel formado por el Director de Departamento de Mantenimiento e Ingeniería, Director de HHRR y el Director de Fabricación.

Mientras permanezca en situación de retén, el trabajador deberá estar localizable en todo momento, por lo que a estos efectos la Compañía proporcionará un teléfono móvil que será cedido por los salientes a los entrantes al inicio del siguiente retén. El trabajador deberá personarse en el centro de trabajo en un plazo no superior a 45 minutos desde el momento de la llamada.

La situación de retén se establece por períodos semanales ininterrumpidos desde la hora de inicio de la jornada laboral de trabajo de cada lunes, hasta el inicio del lunes siguiente y se organiza de forma rotativa entre los trabajadores que formen el retén. La prolongación de jornada la realizará, siempre que sea posible, un trabajador que no esté de retén para garantizar el máximo descanso de éste si tuviera que incorporarse más tarde.

La semana anterior a la realización del retén, el Departamento de Mantenimiento e Ingeniería facilitará a las dependencias afectas (Fabricación, según lista de distribución a definir) la relación de los trabajadores que formarán el retén, en la que constará:

- Nombre y Apellidos
- Especialidad
- Número de teléfono de retén y personales

El Departamento de Mantenimiento e Ingeniería, una vez finalizado cada período de retén, comunicará a Nóminas y al Comité de Seguimiento del Retén, las incidencias (a reflejar en la hoja de tiempos) que puedan tener repercusiones económicas según el apartado 5 de esta norma.

Si un trabajador no pudiera realizar un determinado retén por causa legalmente justificada, la vacante la cubrirá el trabajador que esté asignado para la semana siguiente en el calendario de retén. Dicha eventualidad será puesta en conocimiento del Comité de Seguimiento del Retén.

Los componentes de cada retén, cubrirán exclusivamente las peticiones de trabajo calificadas como del tipo 0, que fuera de su jornada normal de trabajo, surjan en la planta durante el período semanal de retén.

El Comité de Seguimiento del Retén realizará una revisión periódica de las peticiones de trabajo para retén calificadas como del tipo 0 realizadas por el Jefe de Turno o Jefe de Sección (Fabricación/Mantenimiento), y tomará las medidas oportunas para corregir cualquier desviación respecto a la norma

Independientemente de la hora de finalización del trabajo de retén por el personal operario, su reincorporación al trabajo o retén (según aplique) será una vez transcurridas doce horas.

Salvo casos de extraordinaria urgencia y necesidad, ningún empleado realizará más de 12 horas de trabajo efectivo por día.

La Dirección comunicará al Comité de Empresa como mínimo con tres meses de antelación a su efectividad la supresión de alguna especialidad de retén o la variación en el número de puestos en una especialidad.

6. Régimen Económico

Plus de Retén: Los empleados asignados al retén percibirán la cantidad de 250 Euros por semana de retén en concepto de Plus retén. En el supuesto de que la semana de retén tenga un día festivo de carácter oficial, además del domingo, el importe del Plus retén será de 300 Euros y en el supuesto de que la semana de retén tenga dos o más festivos de carácter oficial, además del domingo, el importe del Plus retén será de 350 Euros.

Cuando medie causa justificada y no se cubriese el período completo, se abonarán los días de Retén prorrateando las cantidades antes citadas. De igual manera se aplicará el prorrateo al trabajador designado para suplir la ausencia del titular del retén.

Estas cantidades serán objeto de revisión con efectividad 1º de Abril de 2009, 2010 y 2011, en la cuantía del Índice de Precios al Consumo experimentado en los años 2008, 2009 y 2010 respectivamente.

Presencia Efectiva: este concepto corresponde a la compensación derivada de las horas de presencia de Retén en la realización de los trabajos, y serán remuneradas según lo que estipula el Convenio Colectivo vigente en cada momento. Sin perjuicio de su abono, solo se contabilizarán como tales horas extraordi-

narias, a efecto del número máximo legal, las realmente trabajadas que excedan del cómputo semanal de la jornada laboral pactada en el Convenio Colectivo.

7. Régimen Disciplinario

La no localización inmediata del trabajador en situación de retén cuando no concurren circunstancias debidamente justificadas, dará lugar a la pérdida del plus de retén correspondiente a la fracción del periodo semanal desde el día de la falta hasta el final de dicha semana. En el supuesto de reincidencia, el Comité de Seguimiento del Retén aplicará el Régimen Disciplinario que contempla el Convenio Colectivo tipificando la falta como muy grave.

ANEXO 4. ADMINISTRACIÓN DE PARADAS.

1.- INTRODUCCIÓN.

Que la Administración del personal de Fabricación y Mantenimiento durante las paradas de planta, viene regulada en los Artículos 129 a 133 del anterior Convenio Colectivo que han quedado derogados.

Que dicha regulación tiene su origen en una norma de la Compañía de fecha 22 de noviembre de 1972.

La regulación que se aprobó en dicha fecha, ha quedado desfasada por los cambios técnicos y de personal, así como por el aumento de complejidad de las paradas de planta y de la propia refinería.

Entre otros hechos, durante las paradas, la mayor parte de los empleados realizan labores de supervisión de los trabajos realizados por los empleados de empresas contratistas, desempeñan labores de inspección y revisión de la planta que no se corresponden exactamente con sus responsabilidades habituales en situaciones ordinarias, así como actúan con un mayor reforzamiento, si cabe, de los estándares de seguridad de la Compañía.

Asimismo, tampoco afecta única y exclusivamente la Parada al personal de Fabricación y Mantenimiento, tal y como se establecía en la Norma de 1972, sino que hay empleados de otras áreas que se ven involucrados en la misma.

Como consecuencia de toda esa mayor complejidad, se acuerda esta nueva Norma de Administración de Paradas.

2.- AMBITO TEMPORAL.

La presente norma tendrá una duración temporal hasta que se realice la próxima parada general de la planta, con independencia de que esta ocurra más allá de la vigencia del presente Convenio. Así pues, las partes se comprometen a no negociar en el próximo Convenio Colectivo materias relacionadas con la Administración de Paradas, en el caso de que la próxima Parada General, tuviera lugar después de la negociación de aquí.

3.- AMBITO FUNCIONAL.

La presente Norma será de aplicación tanto para las Paradas Generales de Planta como para las paradas parciales programadas de algunas unidades. A efectos de estos

Artículos, se entiende por "parada" el conjunto de trabajos que se realizan en las unidades al final del ciclo natural de vida de las mismas, típicamente cada varios años, con el fin de inspeccionar los equipos, reparar, limpiar, acometer mejoras técnicas, etc.

Las "paradas" son situaciones excepcionales que requieren, en relación a la situación normal, una organización diferente con una reorganización de los equipos de trabajo, una jornada mayor de lo habitual, un sistema de retribución distinto y una administración del personal en general muy diferente de la que se da durante la marcha habitual de la refinería.

Los aspectos más destacados a tener en cuenta son el paso de parte del personal de turnos, a jornada normal, el paso de parte del personal de normal a turnos, la modificación del régimen clásico de turnos de 8 horas, por el de 12 horas, y la ampliación de la jornada laboral hasta un máximo de 12 horas diarias. Se plantea entonces una serie de supuestos para los que es necesario unificar criterios de interpretación y aplicación de las normas vigentes.

A tal fin, se analizan a continuación las distintas situaciones que pueden producirse, fijándose los principios a seguir para:

- Determinar el Plus de parada.
- La aplicación de los Complementos de Turno y Nocturnidad
- La regulación de comidas en cafetería y bolsas de comida

4.- PLUS DE PARADA.

Se crea un Plus denominado Plus de Parada que se aplicará a los empleados que se vean afectados en su trabajo habitual por las Paradas.

Dicho Plus engloba la totalidad de las ampliaciones de jornada realizadas durante la Parada y revestirá la forma de una compensación económica de pago único. La jornada efectivamente trabajada en parada es el cómputo total de horas que un empleado trabaja desde el comienzo al final de la parada, ambos días incluidos.

La ampliación de jornada, hasta un máximo de 12 horas diarias, es la diferencia entre la jornada efectivamente trabajada en parada y la suma de las horas que hubieran realizado durante el mismo periodo de tiempo de haber seguido con su jornada habitual antes de la parada (bien a turnos o a normal).

El Plus de Parada no será consolidable en salario ni tendrá

consideración a efectos del Plan de Pensiones de la Compañía.

Durante las Paradas se ajustarán los cuadrantes ordinarios a las necesidades de los trabajos de la misma.

Durante las Paradas, la jornada que se realice no computará a efectos de compensación de jornada establecido en el Artículo 87 del Convenio Colectivo.

5.- PLUS PARADATÉCNICOS SUPERIORES

Lo dispuesto en el apartado anterior, no será de aplicación a los técnicos superiores, que se regirán durante las paradas por lo dispuesto en este apartado

Su complemento de parada vendrá fijado por la Dirección de la Compañía atendiendo a su nivel salarial, su dedicación y esfuerzo para conseguir los objetivos encomendados, su nivel de responsabilidad en el equipo de parada, su rendimiento personal y el resultado general de la parada.

Durante la vigencia de este convenio se garantizan unos valores mínimos del complemento de parada para este colectivo, de 3.500, 4.500 y 5.500 Euros brutos, según su dedicación a los trabajos de parada estimada en 50/100, 100/150 y 150/200 horas respectivamente.

6.- APLICACIÓN DE LOS COMPLEMENTOS DE TURNICIDAD Y NOCTURNIDAD.

Los empleados que habitualmente vinieran trabajando en régimen de turnos, seguirán percibiendo el Complemento de Turnicidad pero no de Nocturnidad según los cuadrantes que tuvieren previstos sin parada.

El personal que trabaje habitualmente a jornada normal y que se integre en un trabajo a turnos tal como se describe en el cuerpo del convenio, percibirá también el plus de turnos por cada día efectivamente trabajado a turnos.

El complemento de nocturnidad se aplicará, de acuerdo con lo establecido en el Artículo 62 del presente Convenio Colectivo.

Consideración especial de los cambios de turno.

En el régimen de turnos de 12 horas, se entenderán como cambios de turno y no como descansos, los siguientes intervalos de tiempo:

- Cambios de turno nocturno a diurno: Desde las 06:00 u 08:00 horas del día en que salen de trabajar, hasta las 06:00 u 08:00 horas del día siguiente, en el que iniciarán el turno de día (24 horas).

- Cambios de turno diurno a nocturno: Desde las 18:00 o 20:00 horas del día en que salen de trabajar hasta las 18:00 o 20:00 horas del día siguiente, en el que iniciarán el turno de noche (24 horas).

- Asimilación: dispondrán del mismo intervalo de tiempo los empleados que habiendo realizado turno de noche pasen a jornada normal y viceversa.

Se procurará durante la preparación de los cuadrantes de parada, que los cambios de turno no coincidan en los días de descanso del cuadrante normal de turnos antes de la parada.

Lo dispuesto en el apartado anterior, no será de aplicación a los técnicos superiores.

7.- REGULACIÓN DE LAS COMIDAS EN CAFETERIA Y BOLSAS DE COMIDA

Dando por supuesto que, durante las paradas de la Planta, la jornada de trabajo se prolongue a 12 horas diarias, bien en régimen de turnos, bien en régimen normal, se observarán a este respecto, en todo caso, las siguientes normas:

- Todos los empleados dispondrán del tiempo establecido pagado para realizar su comida o cena en los locales de la cafetería. Dicha comida será satisfecha por el empleado en su parte correspondiente de precio (ticket), exceptuando los festivos, viernes, sábados, domingos y noches.

- A todos los empleados en jornada de 12 horas, se les suministrará además, una bolsa de comida gratuita, en el momento que consideren oportuno los distintos Supervisores, con posterioridad a las 9 horas trabajadas, con excepción de la jornada nocturna en la que se sustituirá por una cena en la cafetería.

El contenido del presente Acuerdo de incluirá en el texto del Convenio Colectivo de BP Oil Refinería de Castellón, S. A., que, una vez modificado se hará llegar a todos los empleados, quedando derogado todo aquello que se oponga a lo establecido en los mismos o que no haya sido objeto de la negociación y acuerdo que los originan.

En prueba de conformidad con el contenido del presente escrito, firman el mismo ambas partes negociadoras, en el lugar y fecha ut supra.

C-9818

CONSELLERIA DE TERRITORI I HABITATGE

SERVICIOTERRITORIAL DE MEDIO AMBIENTE

Expte.: STMA/SF/VP/OCUP/03/2007

La Cooperativa Agrícola Sant Pau de Albocàsser, ha solicitado la Ocupación Temporal en vías pecuarias, para cambio de ubicación de la báscula de camiones ocupando 100 m² en la vía pecuaria n.º 2 denominada Azagador Real de la Mata, entre los caminos del Cornellá y del Vello, en el término municipal de

**SERVIDOR: CARPETA: BOP > 04.BOP Sol> ARXIU:
POSEU EL NÚMERO DE L'ARXIU EN LA MAQUETA**

— 20 —

Albocàsser, provincia de Castellón.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 3/1995, de 23 de marzo, de Vías Pecuarias, se abre información pública durante el plazo de UN MES, contado a partir del día siguiente al de la publicación del presente anuncio, a fin de que cualquier persona física o jurídica pueda examinar el expediente y formular por escrito las alegaciones que estime pertinentes, en

las dependencias del Servicio Territorial de Medio Ambiente de la Dirección Territorial de Territorio y Vivienda de Castellón, sitas en la Avenida Hermanos Bou, n.º 47. Edificio PROP.

Lo que se hace público para general conocimiento.
Castellón, 30 de marzo de 2007.- El Director Territorial de Territorio y Vivienda.
3642