

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 1 *RESOLUCIÓN de 10 de febrero de 2017, de la Dirección General de Trabajo, de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Cepsa Química, Sociedad Anónima” (código número 28100161012012).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Cepsa Química, Sociedad Anónima”, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 15 de diciembre de 2016, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto; en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el artículo 14 del Decreto 193/2015, de 4 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, y por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 10 de febrero de 2017.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

III CONVENIO COLECTIVO CEPSA QUÍMICA MADRID 2015

PREÁMBULO

La negociación del presente convenio ha sido efectuada entre Cepsa Química, S.A. y la representación unitaria de los trabajadores del centro de trabajo de Madrid.

Capítulo I

Disposiciones generales

1. *Ámbito territorial.*—El presente Convenio Colectivo afecta al centro de trabajo de Madrid de la Empresa CEPSA QUIMICA, S.A.

2. *Ámbito funcional.*—Quedan incluidas en este Convenio, las actividades de la empresa que se desarrollen en el centro de trabajo indicado en el ámbito territorial.

3. *Ámbito personal.*—El presente Convenio Colectivo afecta a la totalidad del personal empleado que, mediante una relación laboral común con CEPSA Química, S.A., preste sus servicios en el centro de trabajo de Madrid de la Empresa, con las únicas excepciones siguientes:

- a) Las personas cuya relación con la Empresa esté excluida de la Legislación Laboral en vigor y conforme al artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores, su actividad se limite, pura y simplemente, al mero desempeño del cargo de Consejero o miembro de los Órganos de Administración y su dedicación sólo comporte la realización de cometidos inherentes a tal cargo.
- b) El personal empleado que ejerza actividades de alta dirección, o alta gestión, conforme al Real Decreto de 1 de agosto de 1985.
- c) El personal perteneciente al Grupo Profesional Directivo, que regulará su relación laboral por contrato individual de trabajo.
- d) El personal perteneciente al Grupo Profesional de Jefe de Departamento que, haya optado por su exclusión del mismo y de futuros Convenios, salvo en el caso de que, con posterioridad a la entrada en vigor del presente, opte por quedar sujeto a él; y el que, adquirido el Grupo Profesional de Jefe de Departamento con posterioridad al inicio de la vigencia del presente, pidiera igualmente su exclusión, sin perjuicio de los derechos laborales y sindicales que le correspondan por la legislación vigente.
- e) El personal perteneciente al Subgrupo Profesional Técnico Directivo que opte o que haya optado por su exclusión del Convenio.

No obstante, el personal perteneciente al Grupo Profesional de Jefe de Departamento y al Subgrupo de Técnico Directivo que desee acogerse al Convenio a todos los efectos, podrá hacerlo mediante solicitud dirigida a la Dirección de la Empresa. Ello implicará la aceptación de la estructura salarial regulada en Convenio, aunque no suponga variación de su remuneración en jornada ordinaria en su conjunto y cómputo anual. Igualmente dicha solicitud significará la renuncia a todos los derechos y prerrogativas que en cada momento pueda conllevar la pertenencia al Grupo profesional de Jefe de Departamento o al Subgrupo de Técnico Directivo.

- f) En lo que se refiere al personal empleado que, después de la firma del presente Convenio se incorpore a CEPSA QUIMICA, centro de trabajo Madrid, por cualquier negocio jurídico que hubiera determinado, conforme al Artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, cambio de titularidad en la Empresa, centro de trabajo, o unidad administrativa autónoma de la misma, se estará a lo convenido entre la representación de la Empresa y el personal afectado, aparte de respetárseles los derechos que, en este supuesto de sucesión de Empresa, traigan del Convenio de la empresa de procedencia, respetando el nivel retributivo alcanzado en el momento de la transferencia.

4. *Ámbito temporal y denuncia.*—El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2015 y su duración será hasta el 31 de diciembre de 2015.

Los efectos derivados del régimen económico se retrotraerán al 1 de enero de 2015.

No obstante todo lo anterior, se pacta una vigencia específica para el punto 10 del Capítulo VI (Jubilación parcial).

El Convenio Colectivo se considerará automáticamente denunciado a su vencimiento, aunque no concurran a la denuncia ninguna de las partes.

Finalizada la vigencia del presente Convenio Colectivo, se acuerda que éste continuará aplicándose en régimen de ultraactividad durante la negociación del Convenio Colectivo de Grupo Parcial, según la nueva unidad de negociación que se pretende crear y, como máximo, hasta el 31 diciembre 2018.

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

6. *Unicidad.*—El presente Convenio constituye un todo orgánico e indivisible y las partes quedan mutuamente vinculadas a su totalidad. El equilibrio existente entre las distintas condiciones pactadas, da lugar a que la eventual ineficacia futura total o parcial de cualquiera de las condiciones previstas, determine la ineficacia total del conjunto de las mismas.

7. *Normas subsidiarias.*—Se aplicará como derecho supletorio el Convenio Colectivo de CEPSA QUIMICA, S.A., Fábrica de Puente Mayorga 2015-2017, en las materias que se indican a continuación:

- Jornada y Horarios de trabajo (Capítulo II) en los apartados 6 (Vacaciones); 7 (Ausencias al trabajo puntos 7.1 a 7.6) y 8 (Premio de Presencia). El premio de presencia mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2015, quedando sin efecto en la indicada fecha.
- Licencias y Excedencias (Capítulo III).
- Organización del trabajo (Capítulo IV).
- Clasificación Profesional (Capítulo VI) en los apartados 5 (Familias organizativas); 6 (Descripción de Puestos de Trabajo); 7 (Garantías Ad Personam); 8 (Aplicación y Seguimiento del sistema de clasificación profesional); 9 (Trabajos de superior e inferior nivel); 10 (Altas y Bajas del Personal) y 11 (Vacantes) así como el Anexo relativo al Manual de Definiciones para la clasificación profesional.
- Formación Profesional (Capítulo VIII).
- Seguridad y Salud Laboral (Capítulo IX), si bien, teniendo en cuenta que en el centro de Madrid el Servicio de Prevención es mancomunado.
- Régimen Disciplinario (Capítulo X).
- Representantes de los/las Trabajadores/as (Capítulo XI), a excepción del número de crédito de horas mensuales retribuidas que será el que corresponda, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 68.e) del ET.
- Anexo 2 (Descripción de Puesto de Trabajo-modelo).
- Anexo 3 (Información Trimestral al Comité de Empresa).

8. *Condiciones más beneficiosas.*—Se respetarán las condiciones más beneficiosas o pactos que, en la actualidad, y antes de la entrada en vigor de este Convenio, disfrute el personal a título individual, consideradas, en su conjunto, y que ya estén consolidadas, en cuanto no resulten mejoradas expresamente por lo pactado en este Convenio.

9. *Comisión paritaria.*—La Comisión Paritaria integrada paritariamente por el Comité de Empresa, conjuntamente con la representación de la empresa, como órgano colegiado, estará capacitado para ejercer acciones, en el ámbito de su competencia, por acuerdo de las partes y en cuestiones que afecten al centro de trabajo.

Dicha Comisión se reunirá, como mínimo, una vez cada tres meses, siendo sus funciones, las siguientes:

- a) Resolver todas las dudas que surjan, en relación a lo dispuesto en la legislación reguladora de los Convenios Colectivos, y dilucidar cuantas diferencias afecten a la interpretación y aplicación de este Pacto, con carácter de Comisión Paritaria del mismo y en desarrollo de las fórmulas de composición del artículo 37.2 de la Ley fundamental y resultante de ejercitar la autonomía colectiva.
- b) Recibir información concreta de la masa salarial y demás información referida al seguimiento del Convenio Colectivo.
- c) Entender con carácter previo, conjuntamente con la representación de la Empresa, en el preceptivo trámite de conciliación, de asuntos laborales de carácter general. Se entiende por asuntos de carácter general, aquellos que afecten al centro de trabajo, pero que la problemática que plantean o la resolución dada a los mismos pueda afectar a colectivos diferentes y que requieran, por tanto, soluciones armónicas y generales.

Las funciones de los apartados a) y c) antes señalados, serán previas a la intervención de la Jurisdicción Social, aunque no obstruirán el libre ejercicio por las partes, con posterioridad, de las acciones previstas en la Ley en la forma y con el alcance regulado en ella.

Ambas representaciones, consecuentemente, convienen en dar cuenta a esta Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación de este Convenio.

La Comisión Paritaria resolverá sobre las cuestiones planteadas por los interesados. De existir acuerdo entre las partes, en el seno de la Comisión Paritaria, se reflejará por escrito en el Acta de la reunión; de no existir acuerdo entre las partes, cada una de ellas, harán constar su argumentación en el Acta de la reunión, y, a continuación, se reflejará la inexistencia de avenencia. En cualquiera de estos dos casos, se dará cuenta de ello a los interesados.

La inobservancia de este trámite —prejudicial y pacificador— impide el examen de la cuestión de fondo discutida, hasta que no conste el agotamiento del trámite o, al menos, se acredite el empleo de la diligencia exigible para que entren en juego sus oficios de composición.

En caso de que la Comisión Paritaria no logre en su seno acuerdos para la solución de los conflictos a ella sometidos en virtud de lo previsto en los apartados anteriores, las partes someterán la discrepancia al procedimiento de mediación ante el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.

En el supuesto previsto en el artículo 85.3.c) del Estatuto de los Trabajadores y en caso de desacuerdo durante el período de consultas, las partes deberán someter la discrepancia a la Comisión Paritaria que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, desde que la discrepancia fuera planteada. En el supuesto que no se alcanzara un acuerdo en el seno de la Comisión, las partes someterán la discrepancia al procedimiento de mediación ante el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.

Capítulo II

Jornada y horario de trabajo

1. *Jornada de trabajo.*—El cómputo anual de horas de trabajo efectivo es de 1.680 horas durante el período de vigencia del Convenio.

La jornada semanal será la resultante, según el calendario laboral de cada año, del ajuste de la jornada anual pactada, al horario del centro de trabajo. La Empresa elaborará anualmente el calendario laboral, exponiendo un ejemplar del mismo en lugar visible del centro de trabajo.

El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, la persona empleada se encuentre en su puesto de trabajo y dedicado a él.

2. *Horarios de trabajo.*—Los horarios de trabajo serán los que, para el Centro de trabajo, se encuentran establecidos o se establezcan en el futuro, de acuerdo con la legalidad vigente. El establecimiento de otros horarios distintos de los actualmente autorizados o los previstos en este Convenio, se hará por acuerdo entre la Dirección del centro y la representación de los/las trabajadores/as del personal afectado y, de no lograrse, se someterá conforme el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, y tal como se pacta en este Convenio, a resolución de la Jurisdicción Laboral competente.

3. *Licencias para asuntos propios.*—El personal dispondrá de un número de horas de licencias retribuidas para asuntos propios, igual a la diferencia entre el número de horas resultantes del cumplimiento del horario correspondiente a los días laborables establecidos en el calendario del Municipio donde se encuentre encuadrado su Centro de Trabajo, una vez deducidos los días de vacaciones, y las horas previstas para la jornada anual pactada. Además de lo anterior, en el establecimiento de las horas anuales de asuntos propios se mantendrán en vigor los criterios y acuerdos aplicados en el Centro.

Si en un año determinado no se hubiera podido disfrutar la licencia por asuntos propios por encontrarse la persona empleada en incapacidad temporal al 31 de diciembre, se considerará causa de fuerza mayor, lo que permitirá acumular el pendiente al año siguiente del que se trata y en proporción al tiempo realmente trabajado en el año anterior.

Criterios de disfrute

Las licencias para asuntos propios, que podrán tomarse por horas o por días completos, según se establezca en los acuerdos del centro de trabajo, se disfrutarán a lo largo del año, previa solicitud de la persona interesada y teniendo en cuenta las necesidades del servi-

cio, y concedidas, en base a este pacto, no tendrá la persona empleada que presentar justificación.

Con objeto de clarificar su administración, se tendrán en cuenta las siguientes premisas:

- No podrán acumularse a los períodos de vacaciones debiendo mediar días de trabajo, salvo que el proceso productivo, a juicio de la Dirección del Centro, lo permita.
- La solicitud de disfrute de vacaciones, por otras personas empleadas, tendrá preferencia sobre la concesión de estas licencias.
- En aquellas fechas, en que por determinadas circunstancias pudieran presentarse un número muy elevado de solicitudes, la jefatura de cada departamento determinará, en función de las necesidades de trabajo, producción, seguridad, etc., el máximo de solicitudes a conceder por cada grupo de trabajo.
- Estas licencias habrán de disfrutarse a lo largo del año, por lo que no podrán ser sustituidas por compensación económica. En consecuencia, tampoco podrán dejarse de disfrutar, en el año de que se trata, para acumular en los años siguientes, salvo que la acumulación obedezca a causa de fuerza mayor y exista al efecto, además, acuerdo escrito al respecto entre la persona empleada y la Dirección del Centro, en que así se determine.
- El personal de nuevo ingreso disfrutará la parte proporcional de estas licencias, según el número de meses trabajados durante el año.

Capítulo III

Clasificación profesional

1. *Ordenación personal.*—Se entiende por ordenación personal la estructuración por razones profesionales y laborales de la totalidad del personal que presta sus servicios en la Empresa según la escala de Grupos y Subgrupos Profesionales y Niveles Salariales que más adelante se indica.

La ordenación personal que a continuación se expresa, tendrá mero carácter enunciativo, sin que, necesariamente, tengan que existir todos los niveles salariales que se recogen en ella, sino aquéllos que, en cada momento, exijan las necesidades de la Empresa.

2. *Grupos profesionales.*—En función de las titulaciones, aptitudes profesionales y contenido general de la prestación, se establecen los siguientes Grupos Profesionales —Jefe de Departamento, Técnico Superior/Subgrupo Técnicos Directivos, Técnico Medio, Técnico Auxiliar, Especialista y Administrativo—, estando integrados, en cada uno de ellos, los niveles salariales que se indican.

GRUPO PROFESIONAL	NIVELES SALARIALES
Jefe de Departamento	10
Técnico Superior / Subgrupo Técnicos Directivos	8 / 9
Técnico Medio	7
Técnico Auxiliar	5 y 6
Especialista	1, 2, 3 y 4
Administrativo	2, 3 y 4

Estos Grupos Profesionales tendrán la siguiente definición:

- Jefe de Departamento: Agrupa aquellas personas empleadas que, con título académico superior o conocimientos equivalentes a juicio de la Dirección, desempeñan, por designación de la Empresa, funciones de alta gestión o asesoramiento, normalmente como responsables de las más importantes unidades orgánicas de la Empresa.
- Técnico Superior/Subgrupo Técnicos Directivos: Agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y el contenido general de la prestación de aquellas personas empleadas que ejercen funciones de Dirección en un área de gestión, y/o aquéllas que, por la exigencia de la aplicación de conocimientos técnicos de alto nivel, necesitan una titulación superior o experiencia reconocida, para ejercer la actividad.
Dentro del Grupo Profesional de Técnicos Superiores, las personas empleadas que en función del contenido del puesto de trabajo quedasen clasificadas en el nivel 9 se integrarán en el Subgrupo Técnicos Directivos.
- Técnico Medio: Agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y el contenido general de la prestación de aquellas personas empleadas que encon-

trándose en una posición organizativa funcional intermedia, realizan, principalmente, funciones que están encaminadas a coordinar los recursos humanos y técnicos bajo su supervisión o aquéllas que, por la exigencia de aplicación de conocimientos técnicos, necesitan una titulación de Grado medio, o experiencia reconocida, para ejercer la actividad.

- Técnico Auxiliar: Agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y el contenido general de la prestación de aquellas personas empleadas que realizan tareas de alta cualificación, que requieren, por su especialización, y para el ejercicio de la actividad, una titulación, al menos, a nivel de Formación Profesional de Segundo Grado, o experiencia reconocida, y/o realizan funciones de seguimiento operativo de equipos de trabajo a su cargo.
- Especialista: Agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y el contenido general de la prestación de aquellas personas empleadas que realizan tareas de carácter operativo utilizando los equipos, máquinas y herramientas necesarias para la realización de su cometido, que requieren un nivel de Formación Profesional, o experiencia reconocida, adecuado, para el ejercicio de la actividad, en relación con los distintos niveles que lo integran.
- Administrativo: Agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y el contenido general de la prestación de aquellas personas empleadas que realizan tareas de tipo administrativo, preferentemente en oficina, utilizando los equipos informáticos, y procedimientos necesarios para la realización de su cometido, que requieren un nivel de Formación Profesional, o de práctica, o de experiencia reconocida, adecuado y que se concretan según los distintos niveles que lo integran.

3. *Definición de los niveles salariales.*—Las definiciones de los Niveles Salariales integrados en los Grupos Profesionales reseñados en el punto 2 de este Capítulo están recogidos en el Manual de Definiciones para la Clasificación Profesional, que forma parte indisoluble del presente pacto.

4. *Criterios para realizar la clasificación profesional.*—La asignación del Grupo Profesional y Nivel Salarial a cada persona empleada de la Empresa sujeta a este pacto, se realizará en función del trabajo que real y habitualmente desarrolla en su puesto, dentro de la estructura organizativa, y que viene reseñado en la correspondiente Descripción del Puesto de Trabajo.

Los Niveles Salariales, definidos para cada Grupo Profesional, son el instrumento para realizar la Clasificación Profesional. En consecuencia, en la definición de cada nivel salarial, se recogen los elementos básicos que le caracterizan, así como algunos ejemplos referidos a situaciones concretas, que, además de aclarar la definición, permiten actuar por asimilación a la hora de clasificar los puestos de trabajo.

Capítulo IV

Régimen económico

El valor de los conceptos salariales definidos en este Capítulo corresponde a la realización de la jornada laboral prevista en el punto 1 del Capítulo II del presente Convenio Colectivo.

1. *Retribución básica conjunta (RBG + CRF).*—La Retribución Básica Conjunta, es el resultado de la suma de los conceptos salariales reflejados en la tabla incluida en el Anexo n.º 1 y con los valores reflejados en la misma para cada nivel salarial y año de permanencia en la Empresa.

Se establecen, por lo tanto, para cada nivel salarial asignado conforme a los criterios previstos en el punto 2 del Capítulo III del Convenio Colectivo, unos importes diferenciados para cada uno de los tres primeros años de permanencia en la empresa desde el nivel salarial 1 al 7, y para cada uno de los cuatro primeros años de permanencia en la empresa, a partir del nivel salarial 8.

El establecimiento de estos importes diferenciados para los primeros años, se realiza como criterio de adecuación y graduación de este concepto retributivo al período de tiempo de permanencia necesario para que la persona empleada pueda conocer suficientemente la Empresa, así como, adquirir en el desempeño de su puesto de trabajo la experiencia y formación necesarios para alcanzar un nivel óptimo de:

- Conocimientos para realizar sus funciones en las condiciones plenas de eficacia, calidad, responsabilidad y productividad.

- Autonomía para realizar las funciones en las condiciones adecuadas de supervisión y subordinación.
- Iniciativa para desempeñar las funciones detectando problemas y encontrando soluciones adecuadas a los mismos y adoptando las decisiones que procedan.

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

Asimismo, a efectos de este cómputo, se tendrán en cuenta los años de experiencia externa acreditada y homologable por la Empresa en función de los requerimientos del puesto.

Este concepto salarial podrá ser abonado, a elección de cada persona empleada, en metálico o en especie, de conformidad con los criterios establecidos en el Sistema de Retribución Flexible regulado en el apartado 6 de este Capítulo, por lo que todas las referencias al importe de este concepto salarial que se incluye en el presente Capítulo, deben entenderse referidas a su importe, alternativamente, en dinero o en especie. En todo caso, será de aplicación como límite para la retribución en especie, el 30% del importe de la retribución en metálico de cada persona empleada.

2. *Complemento salarial de puesto de trabajo: Plus de condiciones de trabajo.*— Son los que tienen carácter funcional y guardan relación únicamente con la ocupación de un determinado puesto de trabajo, no percibiéndose, por tanto, de no desempeñarse aquél que dio lugar a su asignación, pues su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que no es consolidable.

Plus de Condiciones de Trabajo

Se establece un Plus de Condiciones de Trabajo cuyo importe mensual (12 veces), durante el año de vigencia del Convenio, será de 81,15 euros.

3. *Horas extraordinarias.*

Concepto

Tienen la consideración de extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria pactada en este Convenio Colectivo, siempre que su realización haya sido previamente solicitada por la empresa. La aceptación será voluntaria para la persona empleada salvo en los supuestos de realización obligatoria previstos en la legislación vigente y en el presente Convenio Colectivo.

Con el fin de cumplir la legislación vigente sobre trabajo en horas extraordinarias, se establecen los siguientes acuerdos:

1.º En circunstancias normales y siempre en el supuesto de ser estrictamente necesarias, sólo se realizará el máximo de horas extraordinarias anuales, en jornada no nocturna, fijado por la legislación vigente.

2.º El límite legal expuesto en el punto anterior podrá ser superado por las horas que se trabajen para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes tal como se previene en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores.

3.º A tenor de la facultad que otorga el artículo 35.4 del Estatuto de los Trabajadores, las partes acuerdan pactar como horas extraordinarias de realización obligatoria las que deben realizarse en el cierre de nómina y balances mensuales, cierre del ejercicio económico anual y en los sistemas informáticos, siempre que la programación de los trabajos realizada sin previsión de horas extraordinarias se vea incidentalmente afectada por emergencias ajenas a la voluntad de la Empresa que imposibilitaran la cumplimentación de los trabajos en las fechas previstas.

Procedimiento para la realización de horas extraordinarias

La Jefatura del Área o Departamento correspondiente, caso de que el personal que depende de él tuviera que realizar horas extraordinarias, remitirá a la Dirección del Centro, con copia al Departamento de Recursos Humanos, el mismo día en que aquéllas hayan de realizarse, un escrito donde se especifique claramente el motivo que justifique su necesidad. Tal información estará permanentemente a disposición del Comité de Empresa.

Si después de haber abandonado el trabajo por finalización de su jornada, alguna persona empleada fuera llamada por la Empresa para realizar algún servicio, se le abonará como extraordinarias las horas que trabaje, percibiendo como mínimo el importe de tres horas aún en el supuesto de que, al presentarse al trabajo, ya no se consideraran necesarios sus

servicios. En este caso, será el día siguiente cuando el responsable correspondiente realice el informe citado en el párrafo anterior, aclarando la urgencia de la llamada.

La persona empleada que expresamente lo solicite recibirá del Departamento de Recursos Humanos de su Centro de Trabajo, un parte semanal con expresión del número de horas extraordinarias que haya realizado en dicho período.

Compensación de las horas extraordinarias

Las horas extraordinarias podrán compensarse conforme a las siguientes modalidades:

a) Compensación económica.

El valor con el que se hará efectiva cada hora extraordinaria será el que resulte para cada persona empleada de la aplicación de la siguiente fórmula:

$$VHE = \frac{RBC}{H.A.T.} \times C.M.$$

VHE = Valor Hora Extraordinaria.

RBC = Retribución Básica Conjunta (RBG + CRF) (Teórico Anual).

H.A.T. = Horas anuales de trabajo.

C.M. = Coeficiente multiplicador: 1,23.

b) Compensación con descanso.

De existir acuerdo previo al respecto entre la persona interesada y la Empresa, se podrá compensar mediante el disfrute de 1,5 horas de descanso por cada hora realizada.

c) Compensación mixta.

De existir acuerdo previo al respecto entre la persona interesada y la Empresa, se podrá compensar mediante el disfrute de 1 hora de descanso por cada hora realizada y percibir una gratificación equivalente al valor de media hora extraordinaria.

Los descansos generados por esta causa se disfrutarán previo acuerdo entre la persona empleada y la Empresa, y siempre que no genere la realización de horas extraordinarias. Deberá disfrutarse dentro de los cuatro meses siguientes a la realización de las horas extraordinarias. No obstante, si el descanso no se produce en ese período por necesidades de la Empresa, acreditadas mediante la denegación por escrito de su solicitud, la persona empleada podrá solicitar el abono del importe de las horas extraordinarias pendientes de descansar, que se hará efectivo descontándose, en el caso de haberse optado en el momento de su realización por la compensación mixta, la gratificación abonada entonces.

Hasta el cumplimiento del límite legal, la forma de compensación de las horas podrá ser cualquiera de las anteriores. Superado aquél, sólo podrán compensarse con descanso.

4. Complementos salariales de vencimiento periódico superior al mes.

4.1. Gratificaciones extraordinarias.

La Empresa satisfará al personal empleado junto con la nómina de los meses de Junio, y Noviembre, una gratificación por el importe del valor mensual de la Retribución Básica Conjunta (RBG + CRF). La gratificación abonada en junio se devenga el primer semestre del año y la abonada en noviembre el segundo semestre.

4.2. Participación en Resultados.

Para el año 2015, el personal empleado podrá percibir anualmente ingresos adicionales por este concepto, en función de la evolución económica de la Empresa, y siempre que los resultados anuales obtenidos sean positivos.

El porcentaje de la Retribución Básica Conjunta (RBG + CRF) anual de cada persona empleada asignada a este concepto variable es del 6,5% para cada uno de los años de vigencia del Convenio.

Para el abono de este concepto se evaluarán los resultados económicos de la Empresa, conforme a la siguiente Tabla.

(1) BAI * 100 Activo Total	(2) % Cumplimiento presupuesto del BAI año (A Coste de Reposición):							
	< 70,0 %	70,0 a 79,9%	80,0 a 89,9%	90,0 a 99,9%	100,0 a 109,9%	110,0 a 119,9%	120 a 149,90%	≥ 150%
< 3,50	-----	0,083	0,167	0,250	0,333	0,417	0,500	0,550
3,50 a 3,99	0,083	0,167	0,250	0,333	0,417	0,500	0,583	0,641
4,0 a 4,49	0,167	0,250	0,333	0,417	0,500	0,583	0,667	0,734
4,50 a 4,99	0,250	0,333	0,417	0,500	0,583	0,667	0,750	0,825
5,00 a 5,49	0,333	0,417	0,500	0,583	0,667	0,750	0,833	0,916
5,50 a 5,99	0,417	0,500	0,583	0,667	0,750	0,833	0,917	1,009
≥ 6,0	0,500	0,583	0,667	0,750	0,833	0,917	1,000	1,100

BAI Beneficios Antes de Impuestos, recogido en la Memoria de la Empresa, en la Cuenta de Pérdidas y Ganancias.
 Activo Total Activo Total, recogido en la Memoria de la Empresa, en el Balance de Situación.
 Presupuesto BAI Presupuesto de la Empresa.

Una vez conocidos los datos, se calculará el resultado de forma proporcional, considerándose a estos efectos los valores establecidos en la tabla como el valor mínimo del intervalo.

En el supuesto de que el resultado de uno de los ratios se sitúe por debajo del valor mínimo indicado, el resultado global será igual a cero.

Una vez combinados en la tabla los ratios 1 y 2, al coeficiente obtenido (Coeficiente de Valoración) se aplicará el porcentaje asignado a este variable de la Retribución Básica Conjunta (RBG + CRF) que corresponda a cada persona empleada de Convenio que esté en alta en la fecha de su devengo, 31 de diciembre de cada año, y proporcionalmente al número de meses trabajados el año anterior.

Una vez determinada la cantidad resultante conforme a estos criterios, deberá descontarse el porcentaje de absentismo de la persona empleada con una ausencia al trabajo superior al 4% por todos los motivos, excepto licencias retribuidas, riesgo para el embarazo o para la lactancia y descanso por maternidad y paternidad, y permiso por lactancia, en el año anterior, para establecer el importe bruto a percibir por este concepto.

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

$$\% \text{ Final} = \% \text{ RBC Año correspondiente} * \text{Coeficiente de Valoración} * (1 - \% \text{ Abs})$$

Para el abono de este concepto se tendrán en cuenta los resultados del ejercicio anterior (año 2015 se tendrán en cuenta los resultados del 2014 y así sucesivamente), produciéndose la liquidación, si procediera, el mes siguiente a la celebración del Consejo de Administración que apruebe las Cuentas anuales correspondiente a dicho ejercicio.

Como excepción a la regla general del devengo a 31 de diciembre de cada año, en caso de que una persona empleada cause baja con anterioridad a 31 de diciembre por jubilación, invalidez o fallecimiento, se procederá a la liquidación de este concepto, proporcionalmente al número de meses trabajados durante el año en que cause la baja, aplicando para ello el mismo porcentaje de evaluación que el del año inmediatamente anterior. Para aquel personal empleado que cause baja antes del mes siguiente a la celebración del mencionado Consejo de Administración, la liquidación de este concepto se realizará en el indicado mes.

4.3. Plus de Desempeño Profesional.

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

- El complemento se devengará el 31 de diciembre de cada año, liquidándose anualmente en el mes de liquidación del concepto de "Participación de Resultados", proporcionalmente al número de meses trabajados en el año natural (1 de enero a 31 de diciembre) anterior.
- Está dotado con un 3% de la Retribución Básica Conjunta (RBG + CRF) anual de cada persona empleada, porcentaje que se incrementará a razón de:

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

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

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

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

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

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

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

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

5. *Incremento salarial.*—Durante la vigencia del Convenio se mantendrán los mismos valores previstos en las tablas salariales del 2014 del Convenio Colectivo Cepsa Química Madrid 2013-2014 sin que se produzca su revisión.

6. *Sistema de retribución flexible.*—Se acuerda mantener el Sistema de Retribución Flexible (SRF), gestionado y administrado por la Empresa, a través del cual el personal empleado sujeto al presente Convenio con una antigüedad superior a un año podrá recibir parte de su salario a través de los productos que, en cada momento, integren el SRF.

Para ser beneficiario del SRF, la persona empleada deberá adherirse al mismo mediante la suscripción de un acuerdo individual con la Compañía. En todo caso, la adhesión del personal empleado al SRF será voluntaria e individual.

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

Este sistema estará integrado inicialmente por los denominados “cheques guardería” y por pólizas de seguro médico privado. No obstante, la Compañía, previa información y consulta a la Representación de los/las Trabajadores/as, podrá ampliar los productos y servi-

cios integrantes del mencionado Sistema, de conformidad con la legislación vigente en cada momento.

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

- Se formalizará mediante la suscripción de un acuerdo individual entre la Compañía y la persona empleada, que deberá recoger las condiciones legales establecidas al respecto.
- El acuerdo individual mantendrá su vigencia en tanto la persona empleada permanezca disfrutando de alguno de los productos y servicios del SRF y mientras no concurra ninguna de las causas de resolución recogidas en el propio acuerdo.
- El disfrute de los productos del SRF elegidos por la persona empleada se realizará por períodos coincidentes con el año natural, no pudiendo reducirse dicho período salvo por cese en la Compañía, causa de fuerza mayor o por resolución del acuerdo de adhesión al SRF.
- La elección de los productos y, en caso necesario, la adhesión al SRF, se podrá realizar una vez al año, simultáneamente para todo el personal empleado, para lo cual se dejará un plazo suficiente (hasta el mes de noviembre de cada año) al personal empleado para que analicen las condiciones de los productos o servicios incluidos en el SRF durante el año siguiente.

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

Asimismo, para el cálculo de las pagas extraordinarias o de cualquier complemento o concepto salarial cuya base de cálculo fuese la Retribución Básica Conjunta, así como para la aplicación de los incrementos salariales que pudieran corresponderle y para el cálculo de cualquier indemnización o compensación a las que pudiera tener derecho, se tendrá en cuenta la retribución total que correspondería a la persona empleada de no haberse adherido al SRF.

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

La Compañía informará anualmente al Comité de Empresa sobre el grado de utilización del SRF entre el personal empleado sujeto al Convenio.

La Compañía facilitará la formación e información necesaria a la Representación de los/las Trabajadores/as, para que puedan resolver las dudas que se planteen en esta materia.

En la Comisión de Obra Social del centro, una vez publicados los Presupuestos Generales del Estado se determinará qué productos pueden formar parte del SRF.

De la misma manera se concretarán los períodos en los que se podrá optar a la solicitud de los mismos.

Las comunicaciones que se den a la plantilla sobre SRF emanarán de esta comisión.

Capítulo V

Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres

1. *Principio de igualdad de oportunidades y no discriminación*.—El artículo 14 de la Constitución Española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, principio que a su vez, está reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos. Es también un principio fundamental de la Unión Europea, cuya transposición a la legislación española se ha llevado a cabo a través de la Ley 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Este principio debe trasladarse a las relaciones laborales en la Empresa, que deberán estar presididas por la igualdad de trato entre mujeres y hombres, con ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de sexo.

Este principio de igualdad de trato se extenderá a todos los ámbitos de las relaciones laborales, el acceso al empleo, la formación, la promoción profesional, las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y la seguridad y salud laboral.

La Empresa y los sindicatos firmantes del Convenio manifiestan su firme compromiso con este principio, impulsando una cultura de pleno respeto a la igualdad entre mujeres y hombres.

2. *Plan de Igualdad.*—En cumplimiento del principio de respeto a la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y de la obligación de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres, la Empresa y la Representación Sindical, suscribieron en 22 de diciembre de 2010, un Plan de Igualdad de ámbito empresarial, que contempla los objetivos de igualdad a alcanzar, las medidas y áreas de actuación, así como, un sistema de seguimiento a través de la Comisión Paritaria de Seguimiento del Plan.

Ambas representaciones acordaron no establecer una vigencia determinada del Plan, puesto que nació con vocación y compromiso de estabilidad y duración indefinida, acordando ambas partes que podrá actualizarse y modificarse según sea necesario y en función de los acuerdos de la comisión.

3. *Protección integral contra la violencia de género.*—La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral:

- a) A la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible para la conciliación familiar, o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la Empresa, a decisión de la interesada.
- b) En caso de verse obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o nivel salarial equivalente que la Empresa tenga vacante en cualquier otro de sus Centros de Trabajo. En tal supuesto la Empresa comunicará a la trabajadora afectada por la violencia de género las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.
El traslado o cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la Empresa reservará el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora. Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, finalizará la mencionada reserva.
- c) Suspender su contrato cuando se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. En este supuesto, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la trabajadora afectada requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, por decisión judicial, se podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.
- d) A que no computen como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo primero del artículo 52 d) del Estatuto de los Trabajadores, las ausencias motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

Será nulo el despido de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en este Convenio.

4. *Medidas de conciliación de la vida personal, familiar y profesional.*—En este Convenio Colectivo se establecen distintas medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar que formarán parte de las medidas de conciliación a incorporar al Plan de Igualdad y que se concretan en los siguientes apartados:

4.1. Flexibilización de los horarios de trabajo.

En el Centro de Trabajo y mediante acuerdo entre la Dirección del mismo y la Representación de los/las Trabajadores/as, se establecerán los criterios sobre flexibilidad de horario que resulten acordes con una racional organización del trabajo y una mejor concilia-

ción entre la vida personal, laboral y familiar. Cuando así lo acuerden las partes, se podrá establecer una distribución de las horas diarias de trabajo efectivo superior a las 9 horas, o superior a las horas semanales que resulten cada año, respetando, en este caso, el descanso de 12 horas entre jornadas y el número anual de horas a realizar.

La Dirección del Centro podrá establecer limitaciones a la flexibilidad horaria en aquellos puestos de trabajo cuya presencia durante determinados períodos del día sea necesaria para que queden debidamente cubiertas las necesidades del servicio asignado. Si el ocupante de dicho puesto tuviera a su cargo un menor de cuatro años, tendría un derecho preferente a acogerse a los términos de flexibilidad horaria pactados, estableciéndose en tal caso las opciones organizativas para que pudiera disfrutar de la misma.

En el centro de Trabajo de Madrid se regulará que el personal empleado de jornada partida con hijos menores de cuatro años a su cargo, tengan la posibilidad de flexibilizar su horario hasta el extremo de que algunos días puedan realizar una jornada continuada mínima de 6 horas, a computar desde las 8:30. La jornada anual pactada se recuperará el resto de los días con los siguientes criterios:

La jornada máxima diaria no excederá de nueve horas, salvo acuerdo con la Jefatura del Departamento para atender las necesidades organizativas del mismo.

La prolongación del tiempo de trabajo después de las 15:30 hará que ese día deba realizarse jornada partida y, por tanto, con una interrupción para la comida conforme a la normativa del centro de trabajo.

En el marco del desarrollo de acciones positivas que contribuyan a una mejor conciliación de la vida personal, laboral y familiar se acuerda que el personal empleado con hijos menores de seis años, podrán disponer de un número de días de permiso para cuidado del menor, siempre que sumados a los días de asuntos propios y/o descansos compensatorios resultantes de la aplicación del punto 3 del Capítulo II, no superen un total de 9 días.

Estos días de permiso podrán solicitarse por causa justificada, vinculada a las necesidades de atención del menor, (enfermedad o asistencia sanitaria del mismo, festividades específicas del calendario escolar, u otras asimilables a las anteriores) previo aviso a la Jefatura del Departamento correspondiente.

Con objeto de clarificar su administración, se tendrán en cuenta las siguientes premisas:

- No podrán acumularse a los períodos de vacaciones debiendo de mediar días de trabajo, salvo que el proceso productivo, a juicio de la Jefatura de cada Departamento, lo permita.
- En aquellas fechas, en que por determinadas circunstancias pudieran presentarse un número muy elevado de ausencias, la Jefatura de cada Departamento determinará, en función de las necesidades de trabajo, producción, seguridad, etc., el máximo de solicitudes a conceder por cada grupo de trabajo.
- Estos permisos sólo podrán disfrutarse a lo largo del año, sin posible acumulación en años siguientes.

Los días de permiso disfrutados por este concepto y —dado que se contemplan como una medida de flexibilidad horaria— deberán recuperarse (hora por hora) mediante prolongaciones del horario dentro de los seis meses siguientes a su disfrute y siempre antes del 31 de diciembre del año correspondiente, (salvo que se disfruten en el mes de diciembre en cuyo caso el plazo se prolongará hasta 31 de enero del año siguiente), en los términos que se acuerde con la Jefatura del Departamento, atendiendo a las necesidades organizativas del mismo.

4.2. Otras medidas de conciliación laboral y familiar relativas a la jornada de trabajo.

Se consideran igualmente favorecedoras de la conciliación de la vida laboral y familiar, las siguientes regulaciones contenidas en el presente Convenio y que afectan al cumplimiento de la Jornada y Horarios de Trabajo, y disfrute de los descansos:

- Disfrute de una bolsa de horas de licencias para asuntos propios y descansos compensatorios, conforme a lo establecido en el Capítulo II, punto 3.
- Posibilidad de disfrute de Licencias no retribuidas reguladas en este Convenio.

4.3. Protección de las situaciones derivadas de la maternidad.

Como consecuencia de la situación de embarazo y, en su caso, posterior maternidad o paternidad, el personal empleado podrá disfrutar de los siguientes derechos que serán ejer-

cidos conforme a lo establecido en la correspondiente regulación legal que en cada caso se especifica:

- Suspensión de la relación laboral por maternidad, adopción y acogimiento, regulada en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.
- Suspensión de la relación laboral por paternidad, adopción y acogimiento, en los términos recogidos en el artículo 48.7 del Estatuto de los Trabajadores.
- Suspensión por riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses, en los términos previstos en el artículo 48.8 del Estatuto de los Trabajadores y artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

4.4. Permiso por lactancia.

Este permiso podrá ser disfrutado por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

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

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada en media hora con la misma finalidad.

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

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

4.5. Reducción de jornada.

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

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

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

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

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

4.6. Excedencia para la atención de familiares.

El personal empleado tendrá derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento de éste o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

El personal empleado también tendrá derecho a un período de excedencia, no superior a dos años, para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

Esta excedencia, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas empleadas, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas empleadas de la Empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Empresa.

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

El período en que la persona empleada permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y la persona empleada tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocada por la Empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo de reserva, quedará referida a un puesto de trabajo del mismo Grupo Profesional o Nivel Salarial equivalente.

No obstante, cuando la persona empleada forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

4.7. Traslado por razones de conciliación laboral y familiar.

Como medida favorecedora de la conciliación de la vida laboral y familiar, tendrán prioridad para el traslado a vacantes acordes con su perfil profesional, el personal empleado que solicite su traslado con la finalidad de conseguir una reunificación familiar con su cónyuge o pareja de hecho regulada en este Convenio.

Capítulo VI

Obra social

1. *Becas para hijos/as del personal empleado.*—Se establece un sistema con el fin de becar a los/las hijos/as del personal empleado de la Empresa que se vea obligados a fijar su residencia fuera del lugar de residencia de los padres para cursar estudios de Formación Profesional, así como estudios medios o superiores en escuelas o facultades universitarias oficiales respectivamente. La distancia mínima entre el centro docente y la residencia de los padres deberá ser, al menos, de 80 kilómetros.

Los importes de las becas serán iguales a los que se establezcan para cada año de vigencia del Convenio de CEPESA para su centro de Madrid.

La documentación mínima necesaria para la solicitud de la beca es la siguiente:

- Escrito de solicitud en el impreso que se fije a tal efecto.
- Resguardo de matrícula del curso para el que solicita la beca.
- Fotocopia de la cartilla de la Seguridad Social o Libro de Familia.
- Declaración jurada de los padres reconociendo la situación de convivencia con alguno de los progenitores y dependencia económica del/de la hijo/a para el que se solicita la beca.
- Cualquier otra documentación requerida que acredite el cumplimiento de los requisitos exigibles.

Para ser beneficiario de la beca será indispensable encontrarse de alta en la Empresa el último día hábil del mes en el que se abonen las becas.

La vigencia de este concepto expira el 31 de diciembre de 2015.

2. *Becas para el personal empleado.*—Se establecen cuatro clases dependiendo del tipo grado de estudios que se realicen:

- Clase A: Educación de persona adulta e idiomas en centro no oficial: 90,38 euros brutos por curso.
- Clase B: 2.º ciclo de E.S.O., Bachillerato, Módulos Profesionales, idiomas en centros oficiales y asimilados: 124,28 euros brutos por curso.
- Clase C: Estudios medios: 158,17 euros brutos por curso.
- Clase D: Estudios superiores: 203,34 euros brutos por curso.

Para el cobro de las mismas será necesario justificar documentalmente el pago de la matrícula.

El máximo de becas de personal empleado a percibir en su cuantía completa será para la clase A, hasta terminar esos estudios, para la clase B, el número de cursos de que consten los estudios, y para las clases C y D, de una beca a la persona empleada más del número de cursos de que consten los estudios.

Si por causa mayor razonable y justificada, que pueda hacer disminuir el rendimiento del/de la alumno/a, se repitiera cualquiera de los cursos más arriba relacionados, el Departamento de Recursos Humanos podría autorizar el abono íntegro de la beca de personal empleado.

No se concederá la beca para la preparación de oposiciones o pruebas de ingreso para la obtención de plazas o puestos de trabajo, ni tampoco para la consecución del título de Doctor, especialidades, cursos monográficos, cursos masters, estudios no oficiales, proyecto de fin de carrera y asimilados.

El abono de las becas que se concedan se efectuará en la nómina del mes de noviembre.

La vigencia de este concepto expira el 31 de diciembre de 2015.

3. *Ayuda escolar.*—Se establece un sistema para el personal empleado incluido en Convenio Colectivo con hijos/as que cursen estudios de Educación Infantil, Enseñanza Primaria, Enseñanza Secundaria Obligatoria, Bachillerato y Formación Profesional y que no perciban beca, cuya tarifa será la que para cada año establezca CEPSA para el centro de Madrid.

En este apartado y en el punto 1 del presente Capítulo se tendrá en cuenta que los sujetos pasivos son los/las hijos/as no pudiendo, por tanto, ninguno, recibir doble prestación económica por el mismo concepto.

La vigencia de este concepto expira el 31 de diciembre de 2015.

4. *Ayuda especial.*—Se establece una ayuda especial complementaria con el mismo importe resultante del Convenio de Cepsa para Madrid, para ayudar a los gastos de reeducación e integración de todos los/las hijos/as discapacitados/as físicos/as y psíquicos/as del personal empleado de la Empresa, haciéndose extensiva a todos aquellos que, en razón a su grado de minusvalía, lo precisen. Estas prestaciones serán administradas por el Departamento de Recursos Humanos. Asimismo, también se podrá destinar dicha ayuda a las víctimas de violencia de género.

5. *Servicios sociales.*—Se garantiza para los distintos conceptos clasificados bajo el epígrafe de Servicios Sociales en el desglose de Gastos de Personal, el mismo nivel de atención y calidad mantenidos durante 2014.

En el informe trimestral al Comité de Empresa se facilitará la evolución de dichos conceptos.

La Empresa establece como filosofía general, que en aquellos Centros de trabajo que tengan jornadas con interrupción para la comida de hasta una hora, y que el horario de salida rebasa las tres y media de la tarde (sin contar flexibilidades o recuperaciones), abonará un suplido por almuerzo, salvo que se perciba ya una ayuda comedor o equivalente en nómina, teniendo en cuenta que, en este último caso, si la cantidad que recibe es superior a la que ahora se establece, quedará congelado su importe hasta que puedan aplicársele las presentes normas.

6. *Medallas.*—La Empresa concederá medallas de oro, plata y bronce, al objeto de premiar los años de permanencia en la misma.

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

Las medallas se concederán con arreglo a la siguiente escala:

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

7. *Ayuda transporte.*—Se establece una ayuda por este concepto, de acuerdo con las siguientes normas:

- a) Percibirán esta ayuda aquellas personas que tengan establecida su residencia habitual a una distancia que, medida por el camino más corto, se encuentre, como mínimo, a 6 km del Centro de Trabajo.
- b) De acuerdo con el punto anterior, en el Centro de Trabajo se concretarán las diferentes situaciones del personal con derecho a percibir esta ayuda. Esta concreción se realizará con la participación de la representación de los/las trabajadores/as.

- c) La información obtenida de acuerdo con el punto anterior se enviará a la Dirección de Recursos Humanos, que elaborará los baremos correspondientes, aplicando la tarifa que para cada año establezca CEPESA para el centro de Madrid.
- d) La ayuda por transporte se abonará tan sólo en aquellos casos en que la Empresa no tenga establecido un medio de locomoción.
En el supuesto de que, aun existiendo medio de locomoción, la persona empleada viviese a una distancia del lugar de salida de aquél, superior a la mínima establecida, medida por el camino más corto desde su domicilio al lugar fijado para la salida del medio de transporte, percibirá la cantidad que le corresponda de acuerdo con el baremo establecido.
- e) Esta ayuda se devengará por cada día de asistencia al lugar habitual de trabajo.
- f) El cobro de esta ayuda es incompatible con cualquier otro tipo de percepción que se viniera abonando por el concepto de plus de distancia, transporte, locomoción o similar, derivada o no de la aplicación de la derogada Orden de 10 de febrero de 1958, o por otro pacto anterior, por lo que la persona empleada deberá optar por integrarse al nuevo sistema de percepción o continuar con el que viniera percibiendo, teniendo en cuenta, que en este último caso, si la cantidad que recibe es superior a la que ahora se establece, quedará congelado su importe hasta que puedan aplicársele las presentes normas.

La vigencia de este concepto expira el 31 de diciembre de 2015.

8. *Plan de pensiones del sistema de empleo.*—La Empresa ha constituido un Plan de Pensiones de conformidad con lo dispuesto en la Ley 8/1987, de 8 de junio, actualmente, Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, en la modalidad de Sistema de Empleo y que tiene por finalidad definir el derecho del personal empleado de la Empresa, a cuyo favor se ha constituido, a percibir prestaciones —rentas o capitales— por jubilación, viudedad, orfandad e invalidez.

Las prestaciones del Plan son autónomas e independientes de las del Sistema de la Seguridad Social y tienen el carácter de mejoras voluntarias de las mismas.

El Plan de Pensiones se regirá por lo dispuesto, en cada momento, por su Reglamento, que, entre otras cuestiones, establece las condiciones de alta y baja de los partícipes y beneficiarios, sus derechos y deberes, el régimen financiero, las prestaciones cubiertas por el Plan, y las normas de organización y control del mismo.

9. *Jubilación anticipada.*—Con carácter excepcional y a los efectos que se indican en este punto, el personal en activo que, reuniendo las condiciones requeridas por la Seguridad Social para jubilación anticipada por tener la condición de mutualista con anterioridad al 1 de enero de 1967, podrán solicitar a la empresa su jubilación anticipada entre los 61 y los 64 años, acogiéndose a los beneficios otorgados para el retiro. La Empresa contestará en el plazo de seis meses aceptando o denegando dicha solicitud. En caso de aceptación de la Empresa, la persona empleada recabará del I.N.S.S. el pase a la situación de jubilado.

Aceptada la jubilación por el I.N.S.S., se abonará en su caso como cantidad de pago único que procedería liquidar de una sola vez, con motivo de la Jubilación y al margen de los Derechos Consolidados en el Plan de Pensiones, el importe que, para cada persona empleada y cada edad, tengan reconocido en su caso el personal empleado procedente de CEPESA, PETRESA e INTERQUISA, en función de los pactos existentes en esta materia en sus Empresas.

10. *Jubilación parcial-contrato de relevo.*—Este punto 10 tendrá una vigencia desde el 1 de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2018, fecha en la que se producirá su vencimiento sin prórroga.

10.1. Personal empleado que puede acceder a la misma.

Para el período desde el 01.01.2015 hasta el 31.12.2018, la posibilidad de que el personal empleado incluido en el Plan de Jubilación Parcial de la Empresa con anterioridad al 01.04.2013, pueda solicitar la Jubilación Parcial de manera efectiva entre los 61 y hasta el cumplimiento de la edad mínima ordinaria de jubilación, queda vinculada a la posibilidad de que la Empresa pueda llevar a cabo la contratación de personal relevista por la existencia de necesidades de contratación acordes a su organización y producción y además cumplan los siguientes requisitos:

- Antigüedad en la empresa: El número mínimo de años de servicio requeridos en la Empresa será el que establezca la legislación en cada momento.

- Cotización a la Seguridad Social: El personal empleado deberá acreditar los años de cotización exigidos por la LGSS en cada momento, para poder acceder a la jubilación parcial.
- Obtención de la pensión de jubilación parcial de la Seguridad Social antes del 01.01.2019.

10.2. Solicitud.

El personal interesado, deberá formular su petición, con carácter irrevocable, a la Dirección de la Empresa con, al menos, 1 año de antelación a la fecha en que se vaya a acceder a la jubilación parcial, computado desde la fecha de la firma del Convenio. Dentro de los plazos legales solicitarán de forma fehaciente, ante el I.N.S.S. el pase a la situación de jubilación parcial.

Una vez solicitado en tiempo y forma, el acceso a la jubilación parcial se llevará a cabo a partir del día 1 del mes siguiente a la fecha de cumplimiento de la edad.

10.3. Transformación del contrato a tiempo completo en un contrato a tiempo parcial.

Siempre que la pensión de jubilación parcial se cause antes del 01.01.2019, el acceso a la jubilación a través de este sistema conlleva la transformación del contrato de la persona empleada que se jubila, en un contrato a tiempo parcial, por el 15% de la jornada a tiempo completo pactada en Convenio y, percepción, por lo tanto, del 15% del salario bruto anual correspondiente al régimen de trabajo efectivamente realizado por esta persona empleada a partir de ese momento. Se realizarán las cotizaciones a la Seguridad Social, correspondientes al 15% de la jornada trabajada, si bien la Seguridad Social computa estas cotizaciones, a efectos de la determinación de la base reguladora, como si se hubiese realizado el 100% de la jornada.

En el primer año de vigencia del contrato a tiempo parcial, la prestación del 15% de la jornada se realizará de forma acumulada en el período inmediatamente siguiente al acceso a la situación de jubilación parcial, con el mismo régimen de trabajo que la persona empleada viniera realizando con anterioridad.

A partir del segundo año y hasta la jubilación total, el 15 % de la jornada se realizará con flexibilidad, en las condiciones que, Empresa y persona jubilada parcial, acuerden.

La duración del contrato será igual al tiempo que le falte a la persona empleada para alcanzar la edad mínima ordinaria de jubilación en que accederá a la jubilación total, extinguiendo su relación laboral con la Empresa, salvo que la extinguiera con anterioridad, por acceder a la jubilación anticipada al 100% de la jornada, en cuyo caso percibirá, su pago único correspondiente a esa edad.

10.4. Pensión de Jubilación Parcial.

Simultáneamente a la suscripción del contrato a tiempo parcial, la persona empleada accederá a la jubilación parcial, con percepción, por parte de la Seguridad Social, de una pensión de jubilación del 85% de la base reguladora que le corresponda, siempre con el límite de la pensión máxima de la Seguridad Social, sin aplicación de los coeficientes reductores por anticipación de la edad.

10.5. Condiciones económicas.

En estos casos, a diferencia de la jubilación anticipada regulada en el punto 9 del Capítulo VI del Convenio Colectivo, no procede el abono de la cantidad de pago único a que se hace referencia en el mismo para los supuestos específicos de jubilación regulados en dicha Norma, no extrapolables, por lo tanto, a la jubilación parcial aquí regulada, con diferentes condiciones y premisas.

Para el personal empleado que acceda a la jubilación parcial conforme a este acuerdo, se establece como garantía económica que, si la cantidad correspondiente a la suma de la pensión bruta de jubilación parcial y el salario bruto del contrato a tiempo parcial, fuese inferior al 78,4% del importe que se detalla en el párrafo siguiente, la Empresa abonará un complemento bruto que le permita alcanzar dicho porcentaje.

A efectos del cálculo de la garantía del 78,4%, se tendrá en cuenta el salario fijado en las tablas salariales del Capítulo IV y Anexo n.º 1 para el nivel salarial de Convenio del jubilado parcial, de los siguientes conceptos salariales:

- Retribución Básica Conjunta.
- Plus de Desempeño Profesional para aquéllas personas empleadas que lo vinieran percibiendo en la fecha de acceso a la jubilación.

Esta garantía (78,4%) se calculará cada año teniendo en cuenta el porcentaje de incremento salarial previsto en el Convenio Colectivo, efectuando, en su caso, el incremento del complemento de Empresa si procede.

Durante el período de jubilación parcial, se mantendrá la aportación empresarial al Plan de Pensiones, como si de una persona empleada a tiempo completo se tratara. Sin embargo, la aportación del partícipe se realizará sobre el Salario Regulador percibido por el 15% de jornada trabajada.

10.6. Contratos de relevo.

La Empresa suscribirá un contrato de relevo para la sustitución de la persona empleada que accede a la jubilación parcial, siempre que se cumplan los requisitos establecidos en el apartado 10.1 anterior. El contrato de relevo será a tiempo completo y de duración indefinida a fin de garantizar que la jornada del jubilado parcial sea del 15% de la jornada a tiempo completo. El contrato de relevo se regirá por la normativa legalmente establecida para los mismos.

10.7. Equivalencias de Grupos Profesionales.

A efectos de la suscripción de los contratos de relevo que se formalicen como consecuencia de las jubilaciones parciales, debe tenerse en cuenta que en el ámbito en que desarrolla su actividad la Empresa (Industria Química), con procesos industriales muy específicos y complejos, se viene haciendo necesaria la cobertura de los puestos de trabajo —a excepción de los niveles inferiores o de menor grado de cualificación— a través de promoción interna, como consecuencia de la adquisición de un conocimiento profesional específico en la propia actividad de la misma.

Teniendo en cuenta estas premisas, para aquéllos casos en los que, se acceda a la jubilación parcial entre los 61 y hasta el cumplimiento de la edad mínima ordinaria de jubilación, se establecen las siguientes equivalencias de grupo profesional para la suscripción de los contratos de relevo:

Todas las Familias Organizativas
Técnico Superior con Jefe de Departamento
Técnico Medio con Técnico Superior

Familia Organizativa de Fabricación, Laboratorio y Mantenimiento
Técnico Auxiliar con Técnico Medio y Técnico Superior

Familia Organizativa de Movimiento y Distribución y Servicios Técnicos y Generales
Especialista con Técnico Auxiliar, Técnico Medio y Técnico Superior
Técnico Auxiliar con Técnico Medio y Técnico Superior

En todo caso, en los supuestos en los que el puesto de trabajo de la persona relevista no pueda ser el mismo o uno similar que el realizado por la persona jubilada parcial, deberá cumplirse el requisito de las correspondencias entre las bases de cotización previsto en el artículo 215 e) de la Ley General de la Seguridad Social.

10.8. Seguimiento de la aplicación del sistema.

En el Centro de Trabajo, dentro de la Comisión paritaria existente, se realizará un seguimiento de la implantación y evolución de esta fórmula de acceso a la jubilación anticipada y contratos de relevo, a fin de que se cumplan debidamente los acuerdos alcanzados en este Convenio y se solventen las incidencias que puedan producirse. Asimismo se velará porque en el cumplimiento de la jornada del personal jubilado parcialmente, no se produzcan desequilibrios o diferencias injustificadas de trato a la hora de cumplir con las condiciones de flexibilidad previstas, respetando siempre la necesaria conformidad de la persona empleada en cuanto a las fechas concretas de prestación de servicios.

Asimismo, estos acuerdos alcanzados en materia de jubilación parcial quedan condicionados al mantenimiento de una regulación legal de la Jubilación Parcial que permita el ejercicio de estos derechos en los términos pactados, y a la aceptación por parte de la Seguridad Social de la jubilación parcial de la persona empleada solicitante.

III Convenio Colectivo Cepsa Química Madrid 2015

Importe anual de RBC (RBG+CRF) por Grupo Profesional con valores 2015									
Grupo Profesional Especialista Nivel 1			Grupo Profesional Especialista/Administrativo Nivel 2			Grupo Profesional Especialista/Administrativo Nivel 3			
RBG + CRF = RBC			RBG + CRF = RBC			RBG + CRF = RBC			
Año	RBG	CRF	RBC	RBG	CRF	RBC	RBG	CRF	RBC
1	15.448,56	1.199,70	16.648,26	16.475,64	1.160,02	17.635,66	16.820,78	1.127,30	17.948,08
2	17.379,59	1.349,69	18.729,28	18.535,09	1.305,06	19.840,15	20.164,25	1.268,19	21.432,44
3	19.310,66	2.062,01	21.372,67	20.594,53	1.993,82	22.588,35	22.404,68	1.937,58	24.342,26
4	19.310,66	7.498,29	26.808,95	20.594,53	7.250,26	27.844,79	22.404,68	7.045,64	29.450,32
5 y siguientes	19.310,66	7.498,29	26.808,95	20.594,53	7.250,26	27.844,79	22.404,68	7.045,64	29.450,32

Importe anual de RBC (RBG+CRF) por Grupo Profesional con valores 2015									
Grupo Profesional Especialista/Administrativo Nivel 4			Grupo Profesional Técnico Auxiliar Nivel 5			Grupo Profesional Técnico Auxiliar Nivel 6			
RBG + CRF = RBC			RBG + CRF = RBC			RBG + CRF = RBC			
Año	RBG	CRF	RBC	RBG	CRF	RBC	RBG	CRF	RBC
1	17.199,70	1.143,65	18.343,35	18.889,26	1.120,03	20.009,29	19.854,79	1.112,77	20.967,56
2	22.404,68	1.409,16	23.813,84	24.818,50	1.390,87	26.209,37	26.214,81	1.302,39	27.517,20
3	24.818,50	1.912,48	26.730,98	27.594,57	1.884,98	29.479,55	30.249,76	1.939,66	32.189,42
4	24.818,50	6.954,53	31.773,03	27.594,57	6.854,53	34.449,10	30.249,76	7.053,39	37.303,15
5 y siguientes	24.818,50	6.954,53	31.773,03	27.594,57	6.854,53	34.449,10	30.249,76	7.053,39	37.303,15

Importe anual de RBC (RBG+CRF) por Grupo Profesional con valores 2015									
Grupo Profesional Técnico Medio Nivel 7			Grupo Profesional Técnico Superior/Subgrupo Técnico Directivo Nivel 8			Grupo Profesional Técnico Superior/Subgrupo Técnico Directivo Nivel 9			
RBG + CRF = RBC			RBG + CRF = RBC			RBG + CRF = RBC			
Año	RBG	CRF	RBC	RBG	CRF	RBC	RBG	CRF	RBC
1	22.075,65	1.096,75	23.172,40	24.199,78	1.128,57	25.328,35	26.543,22	1.155,68	27.698,90
2	27.224,78	1.269,62	28.494,40	29.861,16	1.300,10	31.161,26	34.137,05	1.387,57	35.524,62
3	33.179,06	1.986,27	35.165,33	37.930,05	2.119,91	40.049,96	45.775,06	2.512,53	48.287,59
4	33.179,06	7.222,87	40.401,93	37.930,05	3.083,51	41.013,56	45.775,06	2.512,53	48.287,59
5 y siguientes	33.179,06	7.222,87	40.401,93	37.930,05	7.708,73	45.638,78	45.775,06	9.136,46	54.911,52

Importe anual de RBC (RBG+CRF) por Grupo Profesional con valores 2015			
Grupo Profesional Jefe Departamento Nivel 10			
RBG + CRF = RBC			
Año	RBG	CRF	RBC
1	30.344,02	1.233,40	31.577,42
2	41.197,60	1.644,52	42.842,12
3	52.270,44	2.876,73	55.147,17
4	52.270,44	2.876,73	55.147,17
5 y siguientes	52.270,44	10.460,77	62.731,21

(03/7.985/17)

