



I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Educación y Empleo

- 2** *RESOLUCIÓN de 18 de mayo de 2012, de la Dirección General de Trabajo, 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 14 de marzo de 2012; 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 1/1995, de 24 de marzo, y en el Decreto 11/2011, de 16 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, y Decreto 98/2011, de 7 de julio, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Educación y Empleo, esta Dirección General

RESUELVE

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

Madrid, a 18 de mayo de 2012.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA “CEPSA QUÍMICA, SOCIEDAD ANÓNIMA”

Capítulo I

*Disposiciones generales***1. Ámbito territorial**

El presente Convenio Colectivo afecta al centro de trabajo de Madrid de la Empresa CEPSA QUÍMICA, S.A. Asimismo, este Convenio será de aplicación a aquellos otros centros ya existentes o que puedan crearse que no tengan Convenio propio, siempre que la Representación de los Trabajadores de los mismos acuerde adherirse a éste por decisión mayoritaria de sus miembros o, en caso de no existir representación, por acuerdo mayoritario de los trabajadores.

2. Ámbito funcional

Quedan incluidas en este Convenio, las actividades de la empresa que han venido siendo reguladas por el ámbito de la Ordenanza de Trabajo para las Industrias Químicas, a la que, este pacto, sustituye, conforme establece la Disposición Transitoria Sexta del Estatuto de los Trabajadores y la Ley 11/1994.

3. Ámbito personal

El presente Convenio Colectivo afecta a la totalidad de los trabajadores que, mediante una relación laboral común, presten 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) Los trabajadores que ejerzan 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) Los trabajadores pertenecientes al Grupo Profesional de Jefe de Departamento que, hayan 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, opten por quedar sujetos a él; y los que, adquirido el Grupo Profesional de Jefe de Departamento con posterioridad al inicio de la vigencia del presente, pidieran igualmente su exclusión, sin perjuicio de los derechos laborales y sindicales que les 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, los trabajadores pertenecientes al Grupo Profesional de Jefe de Departamento y al Subgrupo de Técnico Directivo que deseen acogerse al Convenio a todos los efectos, podrán 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 a los trabajadores que, después de la firma del presente Convenio se incorporen a CEPSA QUÍMICA, 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 los afectados, 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.

Las referencias del presente Convenio Colectivo al término “trabajador” se entenderán efectuadas indistintamente a la persona, hombre o mujer, salvo en aquéllos casos en los que la propia Ley o el Convenio Colectivo limiten la titularidad del derecho.

4. Ámbito temporal y denuncia

El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente a la fecha de su firma y su duración será hasta el 31 de diciembre de 2012, fecha en la que quedará resuelto, salvo caso de prórroga en forma legal.

Los efectos derivados del régimen económico se retrotraerán al 1 de enero de 2011.

No obstante todo lo anterior, se pacta una entrada en vigor específica para el punto 7 del Capítulo IV (Sistema de Retribución Flexible) y se establece también una vigencia específica para el punto 11 del Capítulo VI (Jubilación parcial).

El Convenio se prorrogará por la tácita, de año en año, si en el plazo de un mes anterior a la fecha de su extinción, no es denunciado por una de las partes mediante comunicación escrita de la que a otra parte acusará recibo, remitiendo copia para su registro a la Autoridad Laboral. De existir denuncia oportuna se estará a lo dispuesto en el artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores.

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 CEPESA QUIMICA, S.A., Fábrica de Puente Mayorga, años 2011-2012, en las materias que se indican a continuación:

- Jornada y Horarios de trabajo (Capítulo II) en los apartados 4 (Vacaciones); 5 (Ausencias al trabajo puntos 5.1 a 5.6) y 6 (Premio de Presencia).
- 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 Trabajadores (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 mas 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.

Capítulo II

Jornada y horario de trabajo

1. Jornada de trabajo

El cómputo anual de horas de trabajo efectivo es de 1.752 horas durante el año 2011 y de 1.680 horas durante el año 2012, sin perjuicio de las condiciones más beneficiosas ostentadas por los trabajadores afectados por el presente 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, el trabajador 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 trabajadores 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 el trabajador 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, se disfrutarán a lo largo del año, previa solicitud del interesado y teniendo en cuenta las necesidades del servicio, y concedidas, en base a este pacto, no tendrá el trabajador 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 otros trabajadores, 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 obe-

dezca a causa de fuerza mayor y exista al efecto, además, acuerdo escrito al respecto entre el trabajador y la Dirección del Centro, en que así se determine.

- Los trabajadores de nuevo ingreso disfrutarán 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, 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 aquellos trabajadores 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 aquellos trabajadores que ejercen funciones de Dirección en un área de gestión, y/o aquéllos 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, los trabajadores que en función del contenido del puesto de trabajo quedasen clasificados 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 aquellos trabajadores que encontrándose en una posición organizativa funcional intermedia, realizan, principalmente, funciones que están encaminadas a coordinar los recursos humanos y técnicos bajo su supervisión o aquéllos 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 aquellos trabajadores 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 aquellos trabajadores 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 aquellos trabajadores 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 trabajador de la Empresa sujeto 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.

Los valores establecidos en este Convenio incluyen el incremento salarial del año 2011 según se especifica en el punto 5.

A fin de homogeneizar el régimen económico aplicable al conjunto de los trabajadores de la Empresa del centro de Madrid, se establece en el presente Capítulo una nueva estructura salarial. De esta forma, la retribución fija anual que cada trabajador afectado por el presente Convenio venía percibiendo con anterioridad a la firma del mismo, se distribuirá a partir de 1 de enero de 2012 entre los conceptos salariales previstos en el presente Capítulo, teniendo en cuenta la clasificación profesional y el puesto de trabajo desempeñado.

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 nº 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 periodo de tiempo de permanencia necesario para que el trabajador 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 trabajador, en metálico o en especie, de conformidad con los criterios establecidos en el Sistema de Retribución Flexible regulado en el apartado 7 de este Capítulo, por lo que todas las referencias al importe de este concepto sa-

larial que se incluye en el presente Capítulo, deben entenderse referidas a su importe, alternativa-mente, 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 trabajador.

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 de-terminado 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 profesio-nal 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 los años de vigencia del Convenio, será de 77,01 euros.

3. Horas extraordinarias

Concepto

Tienen la consideración de extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la du-ración máxima de la jornada ordinaria pactada en este Convenio Colectivo, siempre que su realiza-ción haya sido previamente solicitada por la empresa. La aceptación será voluntaria para el trabaja-dor 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:

1º 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 legis-lación vigente.

2º El límite legal expuesto en el punto anterior podrá ser superado por las horas que se traba-jen 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.

3º A tenor de la facultad que otorga el artículo 35.4 del Estatuto de los Trabajadores, las par-tes 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 extraor-dinarias 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 Departa-mento 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, algún trabajador fue-rra llamado por la Empresa para realizar algún servicio, se le abonarán como extraordinarias las ho-ras 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 si-guiente cuando el responsable correspondiente realizará el informe citado en el párrafo anterior, aclarando la urgencia de la llamada.

El trabajador 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 trabajador de la aplicación de la siguiente fórmula:

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 el trabajador interesado 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 el trabajador interesado y la Empresa, se podrá compensar mediante el disfrute de 1 hora de descanso por cada hora realizada y percibiendo una gratificación equivalente al valor de media hora extraordinaria.

Los descansos generados por esta causa se disfrutarán previo acuerdo entre el trabajador 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, el trabajador 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 a los trabajadores 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

Los trabajadores podrán 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 trabajador asignado a este concepto variable es del 6% 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	% 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 Cepsa Química, 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 trabajador 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 del trabajador 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, 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 2011 se tendrán en cuenta los resultados del 2010 y así sucesivamente), produciéndose la liquidación, si procediera, el mes siguiente a la celebración de la Junta General de Accionistas correspondiente a dicho ejercicio.

Como excepción a la regla general del devengo a 31 de diciembre de cada año, en caso de que un trabajador 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 aquellos trabajadores que causen baja antes del mes siguiente a la celebración de la Junta General de Accionistas, la liquidación de este concepto se realizará en el indicado mes.

4.3. Plus de Desempeño Profesional

Los trabajadores que, con anterioridad a la fusión de CEPSA QUIMICA, S.A. tuvieran reconocido en su empresa de origen el derecho a la percepción del Plus de Desempeño Profesional así como los 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 mayo del año siguiente, 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 trabajador, porcentaje que se incrementará a razón de un 1% por cada cuarenta y ocho meses de prestación efectiva de servicios en la empresa, hasta alcanzar un máximo del 10%. El tiempo de permanencia en la Empresa para la aplicación de este concepto salarial se contará desde la fecha de ingreso en la Compañía, si bien, computado a partir de la fecha de establecimiento de este plus en el presente Convenio que, teniendo en cuenta sus efectos económicos es 1 de enero de 2011, 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 de los trabajadores que con anterioridad a la fusión tuviesen reconocido este derecho en su empresa de origen.

El porcentaje a aplicar sobre la Retribución Básica Conjunta (RBG + CRF) anual de cada trabajador 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:

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

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 trabajador 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 del trabajador 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

En el presente Convenio se pactan los siguientes incrementos salariales, que afectarán, en cada uno de dichos años, a los conceptos salariales que se relacionan en el punto 6 del presente capítulo:

- Año Incremento Salarial.
- 2011 % de variación anual del IPC.
- 2012 % de variación anual del IPC.

Para cada uno de los años 2011 y 2012 se adoptará, como referencia de porcentaje de variación anual del Índice de Precios al Consumo el 1,5%, y con la indicada referencia se actualizará, con efectos de 1 de enero de cada año, los conceptos salariales indicados en el punto siguiente.

6. Cláusula de revisión salarial

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE, registrase al 31 de diciembre de cada año, una variación acumulada respecto al 31 de diciembre del año anterior, superior a la utilizada como referencia, o inferior a dicho porcentaje, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente esta circunstancia, en el exceso o en el defecto sobre la indicada cifra y que afectará a los conceptos salariales que a continuación se indican:

- Retribución Básica Conjunta (RBG + CRF).
- Plus de Condiciones de Trabajo.
- Compensación Interrupción Vacaciones.

El porcentaje de revisión a efectuar, en su caso, será del 100% de dicho exceso o defecto, y tendrá efectos económicos desde el 1 de enero del año que corresponda, si bien, cuando la regularización sobre los salarios sea a la baja, se realizará exclusivamente sobre el valor de los distintos conceptos salariales mencionados anteriormente, sin descuento respecto a los importes ya percibidos.

El valor de la hora extraordinaria se modificará, siempre que queden afectados los conceptos que intervienen en su cálculo.

7. Sistema de retribución flexible

Se acuerda la creación de un Sistema de Retribución Flexible (SRF), gestionado y administrado por la Compañía y que entrará en vigor a los tres meses siguientes a la fecha de la firma, a través del cual los trabajadores sujetos al presente Convenio con una antigüedad superior a un año podrán recibir parte de su salario a través de los productos que, en cada momento, integren el SRF.

Para ser beneficiario del SRF, el trabajador deberá adherirse al mismo mediante la suscripción de un acuerdo individual con la Compañía. En todo caso, la adhesión de los trabajadores al SRF será voluntaria e individual.

Una vez dado de alta en el SRF, el trabajador 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 ningún trabajador 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 el trabajador.

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 Trabajadores, podrá ampliar los productos y servicios integrantes del mencionado Sistema, de conformidad con la legislación vigente en cada momento.

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

- Se formalizará mediante la suscripción de un acuerdo individual entre la Compañía y el trabajador, que deberá recoger las condiciones legales establecidas al respecto. El modelo de acuerdo de adhesión será pactado con la Representación de los Trabajadores.
- El acuerdo individual mantendrá su vigencia en tanto el trabajador 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 el trabajador se realizará por periodos coincidentes con el año natural, no pudiendo reducirse dicho periodo 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 todos los trabajadores, para lo cual se dejará un plazo suficiente (hasta el mes de noviembre de cada año) a los trabajadores 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 del trabajador 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 al trabajador 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, el trabajador 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 los trabajadores sujetos al Convenio.

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

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.

les 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 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 del interesado.
- 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 periodo, 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.

- 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 periodo 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 del trabajador afectado requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, por decisión judicial, se podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.
- 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 Trabajadores, se establecerán los criterios sobre flexibilidad de horario que resulten acordes con una racional organización del trabajo y una mejor conciliación 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 periodos 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 los trabajadores 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 las 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 los trabajadores 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, los trabajadores podrán disfrutar de los siguientes derechos que serán ejercidos conforme a lo establecido en la correspondiente regulación legal que en cada caso se especifica:

- Suspensión de la relación laboral por maternidad, adopción y acogimiento, regulada en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores
- Suspensión de la relación laboral por paternidad, adopción y acogimiento, en los términos recogidos en el artículo 48 bis 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 48.5 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 indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Las trabajadoras, 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.

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

La mujer, 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 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, que establece lo siguiente:

“Quien por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de ocho 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, 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 trabajadores 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*

Los trabajadores tendrán 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.

Los trabajadores también tendrán 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 periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores 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 el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante 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 el trabajador 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, los empleados que soliciten su traslado con

la finalidad de conseguir una reunificación familiar con su cónyuge o pareja de hecho regulada en este Convenio.

4.8. *Teletrabajo*

Durante la vigencia del Convenio, la Empresa estudiará las posibilidades que pudieran existir de acceso al Teletrabajo.

Capítulo VI

Obra social

1. **Becas para hijos de empleados**

Se establece un sistema con el fin de becar a los hijos de empleados de la Empresa que se vean 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 hijo 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.

2. **Becas para trabajadores**

Se establecen cuatro clases dependiendo del tipo grado de estudios que se realicen:

- Clase A: Educación de adulto e idiomas en centro no oficial: 86,38 euros brutos por curso.
- Clase B: 2º ciclo de E.S.O., Bachillerato, Módulos Profesionales, idiomas en centros oficiales y asimilados: 118,78 euros brutos por curso.
- Clase C: Estudios medios: 151,17 euros brutos por curso.
- Clase D: Estudios superiores: 194,35 euros brutos por curso.

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

El máximo de becas de trabajadores 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 al trabajador más del número de cursos de que consten los estudios.

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

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 iniciará a partir del curso 2011-2012, abonándose el importe correspondiente en la nómina del mes de noviembre.

3. **Ayuda escolar**

Se establece un sistema para los trabajadores incluidos en Convenio Colectivo con hijos 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 CEPESA 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 hijos no pudiendo, por tanto, ninguno, recibir doble prestación económica por el mismo concepto.

4. **Ayuda especial**

Se establece una ayuda especial complementaria con el mismo importe resultante del Convenio de Cepesa para Madrid, para ayudar a los gastos de reeducación e integración de todos los hijos discapacitados físicos y psíquicos de los trabajadores de la Empresa, haciéndose extensiva a to-

dos 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 2010.

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 rebase 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.

Todo trabajador que pase a la situación de pasivo, 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 kms. 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 trabajadores.
- 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 CEPSA 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, el trabajador 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 el trabajador 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.

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 de los empleados 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 ordinaria

Se establece, dentro de una adecuada política de empleo, y en el marco del necesario relevo generacional en el ámbito en que se desarrolla la actividad de la Empresa – Industria Química - la Jubilación Forzosa, a los sesenta y cinco años, para el personal en activo, que, al momento de cumplir dicha edad, tenga cubierto el periodo mínimo de cotización y cumpla los demás requisitos exigidos por la legislación de la Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva y a las prestaciones complementarias del Plan de Pensiones CEPESA QUIMICA.

Consecuentemente, de tener derecho el trabajador, en aplicación del Plan de Pensiones, además de a la pensión de la Seguridad Social, a la Prestación Básica de Jubilación del Plan, el retiro se producirá, de forma automática y conforme se pacta en este Convenio, al cumplir el trabajador sesenta y cinco años.

A estos efectos, y para hacer posible el retiro en la forma indicada, los trabajadores que, estando en activo, vayan a cumplir los sesenta y cinco años, solicitarán de forma fehaciente de la Seguridad Social, dos meses antes del cumplimiento de dicha edad, el pase a la situación de Jubilación, dando cuenta de dicha solicitud a la Dirección de la Empresa.

No obstante lo anterior, con carácter excepcional, la Dirección de la Empresa, a la vista de la solicitud de Jubilación, podrá, en atención a las especiales condiciones de capacitación de un solicitante y visto el informe de los Servicios Médicos del centro de trabajo, proponer la prórroga de su relación laboral con la Empresa por periodos anuales, respetándose, durante dichos periodos, el derecho del trabajador a las prestaciones y aportaciones del Plan de Pensiones, establecidas para los trabajadores en activo, menores de 65 años.

La extinción del contrato de trabajo por jubilación forzosa en los términos que se han expuesto, se vincula expresamente a los objetivos coherentes con la política de empleo que se establecen en el presente Convenio Colectivo, relativos a la garantía general de estabilidad en el empleo; prioridad de la contratación directa frente a la contratación a través de Empresas de Trabajo Temporal; la regulación de la jubilación parcial y del contrato de relevo; la formación profesional así como la no precarización del empleo a efectos de cobertura de puestos de trabajo con carácter de vacante definitiva.

10. Jubilación anticipada

No obstante lo reseñado en el apartado anterior, con carácter excepcional y a los efectos que se indican en este punto, los trabajadores en activo que, reuniendo las condiciones requeridas por la Seguridad Social para jubilación anticipada por haber cotizado con anterioridad al 1 de enero de 1967, podrán solicitar a la empresa su jubilación anticipada entre los 61 y los 64 años, acogiendo-se 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, el trabajador 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 trabajador y cada edad, tengan reconocido en su caso los trabajadores procedentes de CEPESA, PETRESA e INTERQUISA, en función de los pactos existentes en esta materia en sus Empresas.

11. Jubilación parcial-contrato de relevo

11.1. *Trabajadores que pueden acceder a la misma*

Se establece la posibilidad de acceso a la jubilación parcial entre los 61 y 64 años de edad, para aquellos trabajadores que 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:
Los trabajadores deberán 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.

11.2. *Solicitud*

Los trabajadores interesados, deberán 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.

11.3. *Transformación del contrato a tiempo completo en un contrato a tiempo parcial*

El acceso a la jubilación a través de este sistema conlleva la transformación del contrato del trabajador 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 este empleado 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 el trabajador 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 trabajador jubilado parcial, acuerden.

La duración del contrato será igual al tiempo que le falte al trabajador para alcanzar la edad de 65 años 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, de así tenerlo reconocido a título personal, su pago único correspondiente a esa edad.

11.4. *Pensión de Jubilación Parcial*

Simultáneamente a la suscripción del contrato a tiempo parcial, el trabajador 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.

11.5. *Condiciones económicas*

En estos casos, a diferencia de la jubilación anticipada regulada en el punto 10 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 los trabajadores que accedan 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 nº 1 para el nivel salarial de Convenio del jubilado parcial, de los siguientes conceptos salariales:

- Retribución Básica Conjunta.
- Plus de Desempeño Profesional para aquéllos trabajadores 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 un trabajador a tiempo completo se tratara. Sin embargo, la aportación del partícipe se realizará sobre el Salario Regulador percibido por el 15% de jornada trabajada.

11.6. *Contratos de relevo*

La Empresa suscribirá un contrato de relevo para la sustitución del trabajador que accede a la jubilación parcial. 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 registrará por la normativa legalmente establecida para los mismos.

11.7. *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 64 años, 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 del relevista no pueda ser el mismo o uno similar que el realizado por el jubilado parcial, deberá cumplirse el requisito de las correspondencias entre las bases de cotización previsto en el artículo 166.2 e) de la Ley General de la Seguridad Social.

11.8. *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 de los jubilados 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 del trabajador en cuanto a las fechas concretas de prestación de servicios.

Este punto 11 se pacta como cláusula obligacional del Convenio, si bien tendrá una vigencia desde el 1 de enero de 2011 hasta el 31 de diciembre de 2014, fecha en la que se producirá su vencimiento sin prórroga. No obstante, este Pacto, queda condicionado al mantenimiento de la regulación de la Jubilación Parcial-Contrato de Relevo, por lo que, de verse ésta modificada, con posterioridad a la firma del Convenio, por una norma con fuerza legal para ello, quedará anulado, sin perjuicio de que se inicie una negociación tendente a alcanzar un nuevo acuerdo que regule esta materia para el conjunto de la plantilla. No obstante, se mantendrán los acuerdos alcanzados si existiera un régimen transitorio legal que permitiera respetarlos en sus propios términos.

12. **Revisiones económicas**

Las cuantías económicas de los conceptos recogidos en este Capítulo en el punto 2 se revisarán durante la vigencia del Convenio con la variación porcentual del IPC real del año inmediatamente anterior al que es objeto de la revisión económica.

ANEXO 1

RETRIBUCIÓN BÁSICA CONJUNTA

Importe anual de RBC (RBG+CRF) por Nivel Salarial con valores provisionales 2011 (Referencia IPC 1,5%)

Año	NIVEL 1			NIVEL 2			NIVEL 3		
	RBG	CRF	RBC	RBG	CRF	RBC	RBG	CRF	RBC
1	14.660,52	1.138,48	15.798,99	15.635,06	1.100,96	16.736,02	15.962,80	1.069,74	17.032,51
2	16.492,84	1.281,14	17.773,86	17.589,46	1.238,72	18.828,06	19.135,76	1.203,44	20.339,12
3	18.325,58	1.956,92	20.282,41	19.544,00	1.892,10	21.436,07	21.262,08	1.838,48	23.100,51
4	18.325,58	7.115,92	25.441,37	19.544,00	6.880,44	26.424,37	21.262,08	6.685,98	27.948,00
5 y siguientes	18.325,58	7.115,92	25.441,37	19.544,00	6.880,44	26.424,37	21.262,08	6.685,98	27.948,00

Año	NIVEL 4			NIVEL 5			NIVEL 6		
	RBG	CRF	RBC	RBG	CRF	RBC	RBG	CRF	RBC
1	16.322,18	1.085,56	17.407,62	17.925,60	1.063,02	18.988,58	18.841,90	1.056,16	19.897,95
2	21.262,08	1.337,00	22.599,05	23.552,62	1.319,78	24.872,38	24.877,58	1.235,92	26.113,48
3	23.552,76	1.814,68	25.367,38	26.187,00	1.788,78	27.975,73	28.706,58	1.840,86	30.547,37
4	23.552,76	6.599,60	30.152,23	26.187,00	6.504,82	32.691,78	28.706,58	6.693,68	35.400,24
5 y siguientes	23.552,76	6.599,60	30.152,23	26.187,00	6.504,82	32.691,78	28.706,58	6.693,68	35.400,24

Año	NIVEL 7			NIVEL 8			NIVEL 9		
	RBG	CRF	RBC	RBG	CRF	RBC	RBG	CRF	RBC
1	20.949,74	1.040,62	21.990,32	22.965,32	1.071,00	24.036,30	25.189,22	1.096,76	26.285,91
2	25.836,02	1.204,84	27.040,83	28.337,96	1.233,82	29.571,66	32.395,58	1.316,98	33.712,43
3	31.486,84	1.884,68	33.371,47	35.995,12	2.011,80	38.006,92	43.439,76	2.384,62	45.824,33
4	31.486,84	6.854,12	38.340,94	35.995,12	2.926,28	38.921,36	43.439,76	2.384,62	45.824,33
5 y siguientes	31.486,84	6.854,12	38.340,94	35.995,12	7.315,56	43.310,64	43.439,76	8.670,62	52.110,36

Año	NIVEL 10								
	RBG	CRF	RBC						
1	28.796,32	1.170,40	29.966,59						
2	39.096,40	1.560,30	40.656,65						
3	49.604,10	2.730,00	52.333,99						
4	49.604,10	2.730,00	52.333,99						
5 y siguientes	49.604,10	9.927,12	59.531,14						

Nota: La Retribución Básica Conjunta (RBG+CRF) de los trabajadores que, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo VI 7.2. mantengan como garantía personal la clasificación en el nivel salarial 8 bis, tiene el siguiente importe:

Importe anual de RBC (RBG+CRF) con valores provisionales 2011 (Referencia IPC 1,5%)			
NIVEL 8 BIS			
RBG + CRF = RBC			
Año	RBG	CRF	RBC
5 y siguientes	35.995,11	10.951,37	46.946,44

(03/18.196/12)