

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### C) Otras Disposiciones

#### Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 1 *RESOLUCIÓN de 9 de mayo de 2022, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa BP Oil España, S. A. U. (código 28103301012022).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo de la empresa BP Oil España, S. A. U., suscrito por la Comisión Negociadora del mismo el día 10 de enero de 2022, 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 colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, 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 con el artículo 1 del Decreto 42/2021, de 19 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, en relación con el artículo 28.1.h) del Decreto 234/2021, de 10 de noviembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General

#### RESUELVE

1. Inscribir dicho Convenio en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad 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.

Contra la presente Resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Empleo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 9 de mayo de 2022.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

**IX CONVENIO COLECTIVO DE BP OIL ESPAÑA, S.A.U.**

## Capítulo I

*Normas generales***Artículo 1***Objeto y fines*

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

Adaptar las características peculiares de la Compañía a la legislación vigente.  
Formalizar en un texto único cuantos detalles sobre la relación laboral de la Empresa, pautas de conducta y usos concretos enmarcan los derechos y obligaciones de ambas partes.

El mismo es concertado por la representación legal de los trabajadores de BP Oil España, S.A.U. para el centro de Madrid y por la Dirección de la Compañía, lo que se indica en cumplimiento del art. 85.3 del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 2***Ámbito funcional*

El presente Convenio incluye dentro de su ámbito de aplicación a los trabajadores de BP Oil España, S.A.U. que presten sus servicios en la Empresa y en alguna de sus actividades, tal y como quedan definidas en el artículo 9.

**Artículo 3***Ámbito territorial*

Este Convenio será de aplicación al centro de trabajo de Madrid, incluyendo los trabajadores que, aun residiendo fuera de la Comunidad Autónoma de Madrid, se encuentran adscritos al mismo y prestan sus servicios en régimen de "home based" (es decir, que trabajan la mayor parte del tiempo en campo, es decir, visitando clientes, proveedores o estaciones de servicio, y residualmente desde su domicilio, siempre en porcentaje inferior al 30% de la jornada).

**Artículo 4***Ámbito personal*

De acuerdo con el artículo anterior, el presente Convenio afecta a todas las personas que presten servicios de naturaleza laboral en adscripción al centro de trabajo de Madrid de BP Oil España, S.A.U. -referidas genéricamente como empleados-, con las excepciones siguientes:

- a) Los trabajadores incluidos en el ámbito de las relaciones laborales de carácter especial, según queden definidas en cada momento por la legislación vigente.
- b) Los empleados incluidos en el grupo de Personal Directivo, con categoría profesional de Director.
- c) Los empleados en régimen de expatriados, en aquellas materias que forman parte de sus condiciones especiales de asignación.
- d) Los empleados procedentes de la Compañía Mobil Oil, S. A. (exclusivamente en aquellas materias en las que expresamente se les excluya de su aplicación). Igualmente se registrarán de manera especial en aquellas otras en que también de manera expresa así se disponga.

**Artículo 5***Ámbito temporal*

El IX Convenio Colectivo de BP Oil España, S.A.U. tendrá una vigencia de tres años, extendiéndose la misma desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2023, fecha en que expirará automáticamente el mismo sin necesidad de denuncia por ninguna de las partes.

No obstante lo anterior, llegada la fecha de expiración, y hasta en tanto se firme un nuevo Convenio, se prorrogará la aplicación del contenido del IX Convenio Colectivo, excepto en lo que se refiere al incremento salarial.

**Artículo 6***Absorción y compensación*

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

**Artículo 7***Vinculación a la totalidad*

El contenido del presente Convenio constituye un todo orgánico, quedando ambas partes mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad.

## Capítulo II

*Organización***Artículo 8***Principios generales*

1. La organización del trabajo, dentro de las normas y orientaciones de este Convenio y las disposiciones legales de carácter general, es facultad de la Dirección de la Empresa, sin perjuicio de la intervención que en esta materia confiere la legislación vigente a la representación legal de los trabajadores y a las secciones sindicales legalmente constituidas y con presencia en la Empresa.
2. Para el adecuado cumplimiento de su actividad, la Dirección de la Empresa podrá estructurar su organización en el número de divisiones, departamentos, secciones, grupos o cualesquiera otras unidades que requieran las necesidades del trabajo.
3. Los progresos técnicos y la mecanización y modernización de los servicios y procedimientos que se introduzcan, deberán contribuir a la mejora técnica, profesional y de condiciones laborales de los empleados. En los supuestos en los que de su aplicación pudiera derivarse merma o perjuicio para los mismos, deberán ser analizados y acordados con la representación legal del personal.

**Artículo 9***Actividad de la empresa*

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

1. En el de todas y cada una de las actividades industriales, comerciales y científicas, directa o indirectamente relacionadas con los crudos de petróleo y todos los demás hidrocarburos, así como sus productos derivados y substitutivos, y todas y cada una de las actividades conexas y derivadas, incluyendo refinerías, instalaciones, maquinaria, motores, ordenadores, aparatos y accesorios, depósitos, almacenes y medios de transporte que se relacionen o destinen a la producción, uso y aprovechamiento, transporte y distribución de dichos crudos de petróleo o hidrocarburos, así como de sus derivados y substitutivos.
2. Adquisición y tenencia de títulos, valores o cualesquiera participaciones de otras entidades y en general todas y cada una de las actividades lícitas permitidas por la ley que se relacionen con las anteriores y acuerde la Junta General.

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

#### **Artículo 10**

##### *Dirección y control del trabajo*

1. La Compañía establecerá la organización del trabajo a través de los diferentes equipos de trabajo y las distintas líneas de supervisión, de acuerdo con los organigramas existentes en cada momento. Los empleados deberán seguir las instrucciones de sus respectivas líneas de supervisión.

2. En el ejercicio de la autoridad, en todos sus niveles, la línea de supervisión dará oportunidad, en la medida de lo posible, para que los que con ella cooperan al desenvolvimiento de la actividad de la Empresa desarrollen su potencial profesional, aplicando sus conocimientos y aportando su iniciativa en la consecución de los cometidos que se les señalen, sin perjuicio del poder de decisión que, en armonía con su responsabilidad, corresponde a aquélla, por lo que en definitiva, sus órdenes de trabajo serán cumplidas con el mayor espíritu de equipo.

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

#### **Artículo 11**

##### *Extensión del trabajo*

Los trabajadores desempeñarán básicamente las funciones propias de su puesto de trabajo.

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

Caso de que se tratase de trabajos de categoría inferior, todo el personal estará a lo dispuesto en el artículo 47.

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

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

### Capítulo III

#### *Clasificación del personal*

#### **Artículo 12**

##### *Principios generales*

El personal está clasificado por Grupos Profesionales, que figuran en el presente capítulo. La ordenación en grupos no supone necesariamente primacía de unos con respecto a otros.

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

Las definiciones que se consignan en este capítulo señalan las funciones básicas que caracterizan a los definidos.

**Artículo 13***Clasificación profesional*

Los empleados afectados por el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican en el artículo siguiente, serán clasificados en grupos profesionales.

El objetivo de esta estructura profesional pretende obtener una estructura productiva acorde con la realidad actual y organizativa de la Compañía, y en general con el mercado de trabajo.

**Artículo 14***Grupos profesionales*

Se crean los siguientes Grupos Profesionales, que agrupan las diversas tareas y funciones que se realizan en la empresa:

- Grupo Técnico Superior.
- Grupo Técnico Medio.
- Grupo Administrativo.
- Operario.

**Artículo 15***Descripción de los grupos profesionales***Grupo Profesional Técnico Superior:**

Se incluyen en este grupo profesional aquellos puestos de trabajo cuyas funciones consisten en la realización de actividades complejas con objetivos definidos y con elevado nivel de exigencia en los factores de autonomía y responsabilidad, desempeñando normalmente un conjunto de funciones que comportan una actividad técnica o profesional especializada.

**Grupo Profesional Técnico Medio:**

Se incluyen en este grupo profesional aquellos puestos de trabajo cuyas funciones consisten normalmente en integrar, coordinar y/o supervisar la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores.

Engloba además puestos de trabajo que exigen la realización de tareas complejas pero homogéneas, que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

Incluye específicamente todos aquellos puestos de trabajo que desarrollan tareas de carácter comercial, entendidas en sentido amplio tal y como las tiene definida la organización.

**Grupo Profesional Administrativo:**

Se incluyen en este grupo profesional aquellos puestos de trabajo cuyas funciones consisten normalmente en integrar, coordinar y/o supervisar la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores en el área administrativa.

También estarán incluidos en este grupo aquellos puestos de trabajo que tienen asignadas tareas específicas en materia de contabilidad, oficina y otras semejantes, ejerciendo la iniciativa y responsabilidad correspondiente en cada caso.

**Grupo Profesional Operario:**

Se incluyen en este grupo profesional aquellos puestos de trabajo cuyas funciones consisten en la realización de trabajos en las áreas operativas de planta o instalaciones o terminales o similar, así como las tareas de conducción de vehículos cisterna o similar, utilizando los conocimientos, procedimientos y herramientas adecuados, con el nivel de responsabilidad e iniciativa correspondiente a cada caso.

**Artículo 16***Definiciones*

Para facilitar la comprensión de los conceptos comprendidos en este capítulo, se relacionan las siguientes definiciones:

## 1.- Conocimientos.

Se entiende por conocimientos la formación básica previa necesaria para poder cumplir correctamente el cometido y el grado de conocimiento y experiencia adquiridos en el desempeño del mismo. Se desglosa en:

- a) Formación: considera el nivel inicial mínimo de conocimientos teóricos que debe poseer una persona de capacidad media para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo después de un periodo de formación práctica. Este criterio, también deberá considerar las exigencias de conocimientos especializados, idiomas, informática, etc.
- b) Experiencia: viene determinada por el periodo de tiempo requerido para que una persona de capacidad media, y poseyendo la formación especificada anteriormente, adquiera la habilidad y práctica necesarias para desempeñar el puesto, obteniendo un rendimiento suficiente en cantidad y calidad.

## 2.- Iniciativa/Autonomía.

Factor en el que se tiene en cuenta la mayor o menor dependencia a directrices o normas y la mayor o menor subordinación en el desempeño de la función que se desarrolle. Este factor comprende tanto la necesidad de detectar problemas como la de improvisar soluciones a los mismos.

En su apreciación debe tenerse en cuenta:

- a) Marco de referencia: consideración de las limitaciones que puedan existir en el puesto respecto a acceso a personas con superior responsabilidad en el organigrama de la compañía, la existencia de normas escritas o manuales de procedimiento.
- b) Capacidad de decisión: Se entiende como tal la obligación dimanante del puesto de determinar las soluciones posibles y elegir aquella que se considera más apropiada.

## 3.- Complejidad.

Factor cuya ponderación está en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración de los restantes factores enumerados en la tarea o puesto encomendado. También considera la dificultad de la tarea a desarrollar y la frecuencia de las posibles incidencias.

## 4.- Responsabilidad.

Para su consideración se tiene en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función y el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

## 5.- Supervisión.

Es el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, asignadas por la Dirección de la Empresa, que requieren de los conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto.

## Capítulo IV

*Plantilla***Artículo 17***Plantilla*

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

2. Las funciones de los puestos de trabajo determinarán el grupo profesional y el nivel salarial de los empleados que los ocupen.

3. La plantilla mínima de BP Oil España, S.A.U. se ajustará en todo momento a las necesidades operativas de la Empresa.

#### **Artículo 18**

##### *Modificación de plantilla*

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

- a) Variación de los volúmenes o complejidad de la producción.
- b) Mejora de métodos, de instalaciones, progresos técnicos y modernización o mecanización de los servicios o procedimientos.
- c) Bajas voluntarias, jubilación o cualquier otra causa que extinga la relación laboral.
- d) Aplicación de la formación profesional para lograr una mejora del potencial humano y su promoción.

2. La Empresa podrá amortizar libremente las vacantes que se produzcan por cualquier causa.

3. Las modificaciones de plantilla y la amortización de las vacantes, autorizadas en los apartados anteriores, lo serán sin perjuicio de la promoción del personal existente.

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

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

#### Capítulo V

##### *De las vacantes y su provisión*

#### SECCIÓN 1ª

##### Vacantes

#### **Artículo 19**

##### *Naturaleza de las vacantes*

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

- a) Definitivas.
- b) Temporales.

#### **Artículo 20**

##### *Vacantes definitivas*

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

#### **Artículo 21**

##### *Vacantes temporales*

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

## SECCIÓN 2ª

**Artículo 22***Provisión de las vacantes temporales*

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

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

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

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

## SECCIÓN 3ª

**Artículo 23***Provisión de las vacantes definitivas*

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

**Artículo 24***Cobertura*

Las vacantes definitivas se cubrirán con carácter fijo mediante:

- Promociones.
- Nuevas contrataciones.
- Cambios de puesto o traslado.

## SECCIÓN 4ª

## Promociones

**Artículo 25***Sistemas de promociones*

Las promociones a grupo profesional superior se realizarán por los sistemas de:

- a) Libre designación de la Empresa.
- b) Proceso de selección.

La Compañía decidirá en cada momento cuál es el sistema adecuado para cubrir las vacantes que conlleven una promoción interna.

Cuando la Empresa cree nuevos grupos profesionales, establecerá el sistema de promoción aplicable a las mismas, previa participación de la representación legal de los trabajadores.

## SECCIÓN 5ª

## Nuevas contrataciones

**Artículo 26***Nuevas contrataciones*

1. La Dirección de la Empresa, previamente a la provisión de las vacantes a cubrir por contrataciones fijas del exterior, hará pública la existencia de las mismas a través de los canales internos dispuestos al efecto, indicando sus condiciones por si pudieran interesar a algún integrante de la misma y fueran idóneos para ocuparlas a juicio de aquélla. Asimismo, informará previamente a la representación legal de los trabajadores y a éstos con la misma finalidad de aquellas temporales que tengan una duración prevista de al menos 6 meses.

2. Los empleados que hubieran cesado en la Empresa por disminución de su capacidad laboral, cuando obtengan la plena recuperación funcional, quedando este extremo certificado en un documento oficial, tendrán derecho a la readmisión en su grupo y especialidad profesional, cualquiera que sea la edad al producirse la recuperación, siempre que en tal fecha no tengan derecho a pensión de jubilación en la Seguridad Social.

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

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

5. Los contratos temporales eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos podrán tener una duración máxima de 12 meses, dentro de un período de 18 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas, siempre de acuerdo con lo dispuesto en la normativa convencional del sector de actividad en el que opera la Compañía, esto es, el Convenio Colectivo Estatal de la Industria Química, y en tanto el mismo permita esta posibilidad.

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

**Artículo 27***Período de prueba*

La admisión de todo el personal fijo y temporal se considerará provisional durante un período que se denomina de prueba y que, con carácter general, tendrá una duración de tres meses, excepto para los empleados con grupo profesional de Técnico Superior, que será de seis meses.

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

El empleado recibirá durante este período la remuneración correspondiente al grupo profesional con que efectúe su ingreso en la Empresa, computándose dicho tiempo a efectos de antigüedad.

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

La situación de incapacidad temporal que afecte al empleado durante el período de prueba interrumpirá el cómputo del mismo.

## Capítulo VI

*Cambios de puesto y traslados*

## SECCIÓN 1ª

## Cambios de puesto

**Artículo 28***Cambios de puesto*

1. Para el mejor cumplimiento de los fines de la Empresa y óptimo desarrollo de los empleados, la Dirección podrá efectuar los cambios que estime convenientes en la asignación de puestos de trabajo, con las limitaciones propias derivadas de la naturaleza del puesto, grupo y cualificación profesional, respetándose el grupo y el grado/nivel personal, prevaleciendo en igualdad de grupo y especialidad la mayor antigüedad.
2. Se entenderá por cambio de puesto toda situación en la que tenga lugar el pase de un puesto a otro, pudiendo llevar o no aparejado cambio a grupo profesional superior.
3. El cambio de puesto de trabajo podrá tener lugar:
  - Por petición del empleado.
  - Por mutuo acuerdo.
  - Por decisión de la Dirección de la Empresa.

**Artículo 29***Efectos del cambio de puesto*

1. En el caso de que la iniciativa provenga del empleado, si se accede a su petición, aceptará éste las condiciones económicas del trabajo y de grupo inherentes a su nueva situación.
  2. Si el cambio de puesto se efectúa por mutuo acuerdo entre Empresa y empleado, se estará a lo establecido por las partes.
  3. Si el cambio de puesto se realiza por decisión de la Dirección de la Empresa, el empleado percibirá la retribución de su grupo profesional y los restantes conceptos retributivos propios del puesto de trabajo que pase a ocupar. En todo caso, se respetará el grupo profesional y el grado/nivel personal de acuerdo con la política general vigente en cada momento en la Compañía.
- En el supuesto de que, a instancias de los servicios médicos de empresa, este cambio afectase a empleados con capacidad laboral disminuida se respetará su grupo profesional y su retribución, cuando la misma no resulte mejorada por el cambio.

## SECCIÓN 2ª

## Traslados

**Artículo 30***Traslados: concepto, iniciativa y efectos*

Se entiende por traslado el cambio de puesto de trabajo que implica para el empleado un cambio permanente de residencia. El traslado podrá realizarse:

- a) A instancia del empleado, mediante petición escrita del interesado y, de accederse a ella, sin derecho de indemnización por parte del mismo.
- b) Por mutuo acuerdo entre la Empresa y el empleado, estando sujeto su régimen a lo convenido entre las partes. Se incluirán dentro de este apartado los supuestos de traslados al extranjero y expatriación, que además de ser voluntarios deberán producirse con carácter temporal.
- c) Cuando el traslado se efectúe por decisión de la Empresa, que deberá estar justificado por alguna de las causas establecidas en el art. 40 del Estatuto de los Trabajadores, únicamente podrá llevarse a cabo después de haberse solicitado su provisión voluntaria por parte del personal de la plantilla que reúna las condiciones exigidas.

En los casos de traslado forzoso, el empleado:

- Deberá realizar en su nuevo puesto funciones similares a las que venía desarrollando.
- No podrá ser trasladado a otra actividad no comprendida en el ámbito funcional de este Convenio.

Sin perjuicio del cumplimiento de lo establecido en las disposiciones legales al efecto, con ocasión del traslado forzoso, la Empresa:

- 1) Abonará al empleado todos los gastos que el traslado origine.
- 2) Abonará una mensualidad completa de su salario real bruto.
- 3) Concederá como permiso retribuido, con la totalidad del salario real, los días necesarios para efectuar el cambio de residencia.
- 4) La Dirección de la Empresa facilitará vivienda de categoría similar a la que viniera ocupando, de acuerdo con las características de la localidad de su nueva residencia, pudiendo a opción del empleado sustituirla por una cantidad mensual no inferior al diez por ciento de la doceava parte de su retribución anual líquida. En cualquier caso, la Dirección de la Empresa velará porque el traslado no ocasione al empleado perjuicios económicos, si las características de la localidad de su nueva residencia fueran diferentes a las de la localidad de su origen.
- 5) Caso de que se produzca vacante a cubrir del grupo del trasladado en su centro de trabajo de origen, tendrá derecho preferente a cubrir dicha vacante, siempre que cumpla los requisitos y exigencias de la misma.

## Capítulo VII

### *Suspensión y extinción de las relaciones laborales*

#### SECCIÓN 1ª

#### Suspensión

#### **Artículo 31**

##### *Suspensión*

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

#### **Artículo 32**

##### *Excedencias*

#### 1. Excedencia voluntaria

Los empleados con al menos un año de antigüedad en la Empresa tienen derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo empleado si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Una vez solicitada la excedencia voluntaria por parte del empleado, la Compañía deberá contestar a la misma en el plazo máximo de un mes.

El empleado en excedencia voluntaria conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría o grupo profesional a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

#### 2. Excedencia por cuidado de hijos

Los empleados tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, cuyo período será computado a efectos de antigüedad, para atender al cuidado de cada hijo, tanto lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin a la que se viniera disfrutando. No obstante, si dos o más trabajadores generasen

este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Durante el primer año el empleado tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto del mismo grupo profesional .

El empleado deberá comunicar a la Compañía su opción de reincorporarse en su puesto de trabajo con un mes de antelación o bien solicitar la prórroga de situación de excedencia hasta un máximo de tres años a contar desde la fecha de nacimiento de su hijo.

Durante el periodo de excedencia el empleado tendrá derecho a ser convocado para cursos de formación profesional.

### 3. Excedencia por cuidado de familiares

Los empleados tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. Esta excedencia constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Durante el primer año el empleado tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto del mismo grupo profesional.

### 4. Excedencia forzosa

El alcance y los límites de la excedencia forzosa se regularán por las disposiciones legales vigentes de carácter general.

El plazo para la solicitud de reingreso de los excedentes por desempeño de cargo público será de dos meses, a contar desde la fecha de su cese.

## SECCIÓN 2ª

### Extinción a instancia del empleado

#### **Artículo 33**

##### *Extinción del contrato de trabajo a instancia del empleado*

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

- Grupo profesional operario: 10 días.
- Grupo profesional Administrativo: 15 días.
- Grupo profesional Técnico Medio: 30 días.
- Grupo profesional Técnico Superior: 30 días.
- Grupo profesional Director: 30 días, excepto para los empleados de nivel interno F y superior, cuyo plazo de preaviso será de 90 días.

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

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

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

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

## Capítulo VIII

*Formación***Artículo 34***Fines*

Son fines de la formación en la Empresa:

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

**Artículo 35***Elaboración y desarrollo de planes de formación*

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

2. Los planes de formación se realizarán de acuerdo con las modernas técnicas en la materia, utilizando para ello los procedimientos adecuados de cursos o cursillos, reuniones o sesiones de estudio, documentación escrita y, en general, los medios pedagógicos que sean aconsejables y que la Dirección de la Empresa pondrá a contribución de los objetivos de formación antes mencionados. Determinados aspectos del plan de formación, así como las pruebas de selección que en su caso correspondan, podrán ser de carácter obligatorio para las personas a quienes afecte, si las exigencias del trabajo así lo aconsejaran, a juicio de la Dirección de la Empresa y previo informe de la representación legal del personal.

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

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

**Artículo 36***Cursos de entrenamiento en instituciones ajenas*

Para cubrir las necesidades específicas que los empleados tengan en el desempeño de las funciones del puesto de trabajo, podrá la línea de supervisión preparar y aprobar una propuesta de selección del empleado para su asistencia a un determinado curso de entrenamiento, siempre de acuerdo con las políticas y delegaciones de autoridad vigentes en cada momento.

Esta propuesta será remitida al departamento de Recursos Humanos quien se encargará de obtener su aprobación y de gestionar la participación del empleado.

Finalizado el curso e incorporado el empleado a su puesto de trabajo, dispondrá de un plazo de 30 días para redactar un breve informe respecto a: contenido del curso, temas de especial interés para la Compañía, opinión que le merece el centro, organización, documentación y facilidades del curso.

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

En cualquier caso, la asistencia a estos cursos programados tendrá carácter obligatorio, aplicándose en su caso las normas de desplazamiento correspondiente.

### **Artículo 37**

#### *Estudios del idioma inglés*

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

## Capítulo IX

### *Retribuciones*

#### SECCIÓN 1ª

#### Principios generales

### **Artículo 38**

#### *Salarios y tiempo de trabajo*

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

### **Artículo 39**

#### *Pago*

El pago se efectuará por períodos mensuales vencidos dentro de los tres últimos días de cada mes. La Dirección de la Compañía efectuará el pago mediante transferencia bancaria.

### **Artículo 40**

#### *Deducciones*

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

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

**Artículo 41***Conceptos retributivos*

Los conceptos retributivos del personal de BP Oil España, S.A.U., se clasifican, de acuerdo con la legislación vigente, en Salario Base y Complementos Salariales, siendo éstos los que a continuación se detallan, o cualesquiera otros que se acordara introducir en el futuro:

- a) Personales: Complemento Personal Asignado y Complemento de contribución largo plazo.
- b) De puesto de trabajo: complemento de horario especial y complemento de jornada especial.
- c) De Calidad o Cantidad: Horas Extraordinarias.
- d) De vencimiento superior al mes: pagas extraordinarias.
- e) De aplicación exclusiva para el personal proveniente de Mobil Oil, S.A.: Complemento de Beneficios Sociales.
- f) Otros: complemento de trabajo a distancia.

A todos los efectos, se entiende por salario real la suma de los siguientes conceptos retributivos: Sueldo Base, Asignado que, en su caso, perciba el empleado, Complemento de contribución a largo plazo, Plus de Antigüedad consolidado a la fecha de efectos del convenio y Complemento de Beneficios Sociales exclusivamente para el personal procedente de Mobil Oil, S.A.

## SECCIÓN 2ª

## Salario base y complementos salariales personales

**Artículo 42***Salario base*

Se establece el siguiente salario mínimo fijo anual garantizado para cada uno de los grupos profesionales:

- Grupo Profesional Técnico Superior: 21.050 €.
- Grupo Profesional Técnico Medio 16.850 €.
- Grupo Profesional Administrativo: 15.050 €.
- Grupo Profesional Operario: 14.000 €.

**Artículo 43***Complemento personal asignado*

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

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

**Artículo 44***Complemento personal de contribución a largo plazo*

Este complemento se considera un derecho adquirido a extinguir, de forma que lo percibirán únicamente los empleados con antigüedad anterior al 1 de enero de 2014, fecha en que el concepto de antigüedad se eliminó del convenio, manteniéndose su aplicación sólo para los empleados que ya lo venían percibiendo.

Este complemento se devenga por períodos completos de tres años, a contar desde la fecha de ingreso del empleado en la Compañía. A estos efectos, los años 2014 a 2016, ambos incluidos, no se considerarán para el devengo del complemento, reiniciándose el cómputo del período de tres años el 1 de enero de 2017. De esta forma, se tendrá en cuenta el tiempo devengado con anterioridad al 1 de enero de 2014 para el cálculo de un nuevo período de tres años.

Cada período de tres años devengado dará lugar al pago de 33 euros brutos en cada una de las 15 pagas establecidas en el presente Convenio, devengándose a partir del día 1º del mes en que se cumplan los tres años de servicio en la Empresa, siendo el importe total percibido por un empleado por este concepto consolidable en su salario fijo.

Para el pago de este complemento, se exige un desempeño positivo sostenido durante los tres años en que se devenga. Por ello, en el caso de que la calificación del desempeño en alguno de los años de dicho período trianual fuera inferior al estándar de desempeño mínimo establecido por la política de gestión del desempeño aplicable en cada momento, la cuantía devengada por dicho período se reducirá proporcionalmente al número de años en que se obtenga la citada calificación.

Lo previsto en esta disposición no será de aplicación a los empleados provenientes de Castrol y Mobil, que continuarán percibiendo el complemento de antigüedad en los términos previstos en los artículos 48 y 49 del VI Convenio Colectivo, con la excepción de que dicho complemento pasará a llamarse “complemento de contribución a largo plazo” a partir del 1 de enero de 2017. El concepto de antigüedad quedará sustituido a su vez en todos los acuerdos existentes en los colectivos Mobil y Castrol, continuando su vigencia como “complemento de contribución a largo plazo”.

#### **Artículo 45**

##### *Complemento de trabajo a distancia*

Los trabajadores que, habiendo llegado a un previo acuerdo con la Compañía, y siempre de conformidad con la política existente en la misma en cada momento, se acojan a la modalidad de trabajo a distancia por encima del porcentaje previsto legalmente a estos efectos, percibirán un complemento salarial de 120 euros anuales brutos, a pagar en cada una de las mensualidades ordinarias.

Esta cuantía no será consolidable, dejándose de abonar si el empleado deja de estar acogido a la modalidad de trabajo a distancia, ni será incrementada anualmente conforme a la revisión salarial prevista en el convenio colectivo. Asimismo, será fija para todo empleado que preste trabajo a distancia, con independencia del porcentaje de jornada trabajada en esta modalidad, siempre que supere el porcentaje legalmente establecido para considerarse trabajo a distancia.

#### **Artículo 46**

##### *Cálculo de la hora tipo y valor de las horas extraordinarias*

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

Valor de hora tipo:

$$\text{V.H.T.} = \frac{(\text{Salario mensual real} \times 14) + (\text{Pluses de nocturnidad y turnicidad})}{52,14 \times 39}$$

De aplicación exclusiva al personal proveniente de Mobil Oil, S. A. y de Castrol España, S.A., la fórmula del valor de hora tipo de la hora extraordinaria será la siguiente, siéndole de aplicación el resto del artículo:

$$\text{V.H.T.} = \frac{(\text{Salario mensual real} \times 15) + (\text{Pluses de nocturnidad y turnicidad})}{52,14 \times 37,5}$$

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

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

- a) 75% para las horas trabajadas en exceso de la jornada laboral diaria.
- b) 90% para las realizadas entre las 22,00 horas y las 6,00 horas, domingos y festivos.

Los empleados que realicen horas extraordinarias podrán optar entre el abono de horas extraordinarias o el disfrute del mismo número de horas de descanso compensatorio. Esta elección deberá ser comunicada a su supervisor en los dos días laborales posteriores al de realización de las horas trabajadas. Este mismo tratamiento tendrán los empleados que trabajen los sábados, domingos y festivos.

**Artículo 47***Trabajos de grupo profesional inferior*

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

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

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

**Artículo 48***Trabajos de grupo profesional superior*

Los trabajadores de la Empresa podrán ser destinados a realizar trabajos de un grupo profesional superior al suyo, en casos excepcionales y por duración no superior a 6 meses durante un año y 8 meses durante dos años, pudiendo en los supuestos de sobrepasarse estos plazos reclamar ante la Dirección de la Empresa el grupo profesional adecuado.

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

Cuando se produzcan las necesidades de realización de estos trabajos, la línea de supervisión del empleado lo comunicará al responsable de Recursos Humanos.

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

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

## SECCIÓN 4ª

## Complementos de vencimiento periódico superior al mes

**Artículo 49***Pagas extraordinarias*

Los empleados de BP Oil España, S.A.U. devengarán tres pagas extraordinarias al año, de igual cuantía cada una de ellas y por el importe bruto de los siguientes conceptos retributivos mensuales que perciba el empleado el día 1º del mes correspondiente a su pago: Sueldo Base y Complementos de: contribución a largo plazo, Asignado; y exclusivamente para el personal procedente de Mobil Oil, S.A. el Complemento de Beneficios Sociales.

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

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

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

## SECCIÓN 5ª

**Artículo 50***Retribución variable*

1. Con carácter general, y de aplicación a todos los empleados de BP Oil España, S.A.U. con una antigüedad mínima de un año, se establece una garantía mínima aplicable sobre el sistema de retribución variable anual de la Compañía, que se determinará y calculará en la forma establecida posteriormente respecto de los resultados del ejercicio anterior al de su abono, siempre y cuando haya habido beneficios.
2. La retribución variable anual revestirá la forma de una gratificación bruta anual, de pago único, no consolidable en salario y sin consideración a efectos de Plan de Pensiones de la Compañía, y regulada en la política del Grupo vigente en cada momento
3. La indicada retribución anual será abonada en los cinco últimos días del mes de marzo del año siguiente a su devengo, a los empleados que hayan prestado servicios para la Compañía durante el año completo de dicho devengo.
4. Se establece una garantía mínima aplicable sobre el sistema de retribución variable anual de la Compañía consistente en un 1%, únicamente para aquellos empleados con un rating de inferior al estándar mínimo establecido en la política de gestión del desempeño (de existir alguno) en el ejercicio de aplicación, garantía que será de aplicación siempre que algún empleado dentro del ámbito de aplicación de este convenio cobre el "Annual Cash Bonus", y siempre y cuando haya habido beneficios. En el caso de que la Compañía decidiera no realizar pago alguno de "Annual Cash Bonus" o del variable que en su momento lo pudiera sustituir, no se aplicará garantía alguna.

**Artículo 51***Tratamiento de las bajas de incapacidad temporal a efectos del pago de la retribución variable*

Aquellos empleados que, habiendo sido elegibles en el año en cuestión para la recepción de variable de acuerdo con la política global de retribución variable para obtener una calificación (rating) de desempeño para un determinado año, no hayan trabajado la totalidad del año por haber estado durante algún período en situación de baja médica, recibirán un tratamiento similar a los casos de bajas por maternidad, de acuerdo con la política vigente en cada momento. En la fecha de entrada en vigor del presente convenio, estas situaciones se tratan de la siguiente forma a efectos del cálculo de la retribución variable: se calcula el bono a percibir de acuerdo con la fórmula general de cálculo para todos los empleados, sin realizar prorrateo alguno por el tiempo efectivamente trabajado.

En el caso de aquellos empleados que, por haber estado en situación de baja médica prolongada durante un año, no sean elegibles (de acuerdo con la política de retribución variable) para obtener una calificación (rating) de desempeño para ese año, de acuerdo con los criterios establecidos en la política que lo regula, el cálculo del bono anual se realizará de la siguiente forma:

- El empleado percibirá la cuantía equivalente a la oportunidad de bono (target) correspondiente a su nivel profesional, sin necesidad de aplicar la fórmula de cálculo general de la retribución variable.
- Lo anterior será aplicable siempre que el factor de cálculo de la parte de desempeño de Compañía (o cualesquiera otras entidades que pudieran establecerse para el cálculo de la parte de desempeño de la Compañía en el futuro), sea igual o superior a 1. En caso contrario, se realizará el cálculo del bono de acuerdo con la fórmula general de retribución variable establecida en la correspondiente política, aplicando para la parte de desempeño individual (si éste existiera) el factor que dé lugar al target del nivel del empleado sin corrección alguna.

SECCIÓN 6ª  
Revisión salarial

**Artículo 52**
*Revisión salarial*
**1. Cálculo del incremento salarial anual**

Con efectividad 1 de enero, se incrementará el salario bruto anual que percibieran en dicha fecha los empleados de la Compañía con una antigüedad de al menos seis meses, de acuerdo con la fórmula de cálculo que se describe en el párrafo siguiente, para toda la vigencia del presente convenio. El incremento salarial tendrá el carácter de consolidable.

La cuantía del incremento a aplicar estará directamente vinculada con los resultados de negocio de la Compañía, siendo el porcentaje el resultado de la aplicación de la siguiente tabla, la cual combina dos elementos: desviación del RCOP final (calculado como se indica a continuación) respecto del Plan aplicable para cada año y factor de desempeño atribuido al Grupo.

Desviación RCOP vs Plan	FACTOR DE DESEMPEÑO DEL GRUPO			
	0,0 a 0,79	0,8 a 1,29	1,3 a 1,79	1,80 a 2,0
>10%	0	2,65	2,90	3,25
3% a 10%	0	2,25	2,5	2,75
3% a -3%	0	1,75	2	2,25
-3 a -10%	0	1	1,25	1,5
-10,0 a -24,9%	0	0,75	1	1,25
< -25,0%	0	0	0	0

Para obtener el factor relativo a RCOP serán consideradas las siguientes unidades de negocio: Customer & Products y Trading & Shipping. De manera específica, se sumarán las cifras representativas del Plan anual de cada una de dichas unidades y se tendrán igualmente en cuenta las desviaciones de sus respectivos RCOPs respecto de dicho Plan. A estos efectos, la desviación respecto del Plan de la entidad Trading & Shipping no podrá ser superior al 10% ni inferior al -10%. Por tanto, no se realizará ninguna ponderación entre los diferentes negocios considerados.

El resultado será el porcentaje final de incremento salarial general para el año para el cual se está calculando el incremento. Esta cifra final tendrá dos decimales, aplicándose un redondeo al segundo decimal.

La referencia a RCOP se realizará tomando las cifras fijadas en el Plan anual para cada una de las dos entidades (*Customer & Products* y *Trading & Shipping*). Se excluye expresamente a estos efectos la Refinería de Castellón.

Para el año 2022, el Plan fijado para cada una de las citadas entidades es el siguiente (expresado en €):

PLAN	2022
Customer & Products	161,3
Trading & Shipping	14,2

En el mes de enero de cada año o, en su defecto, en el momento en que esté disponible, la Compañía comunicará al Comité de Empresa los planes de negocio fijados para cada una de las entidades consideradas.

Distribución del incremento salarial general. El porcentaje de incremento resultante de acuerdo con la fórmula de cálculo anterior se aplicará del siguiente modo:

- Incremento lineal: el 75% de dicho porcentaje se distribuirá de manera lineal para todos los empleados sujetos al presente convenio.
- Incremento individual: el 25% de dicho porcentaje se repartirá entre dichos empleados de acuerdo con una tabla de distribución que combine los elementos de desempeño individual del empleado y posición salarial del mismo, de modo que percibirán este incremento individual aquellos empleados que resulten elegibles en virtud de la aplicación de la mencionada tabla. Este incremento se sumará al incremento lineal en el caso de aquellos empleados a los que corresponda el mismo.

La tabla de distribución del incremento individual será confeccionada específicamente para cada año, debiendo ser acordada por Recursos Humanos y el Comité de Empresa.

## 2. Garantía

En caso de que el IPC real sumado de los años 2021, 2022, y 2023 supere en más del 0,3 la suma de los incrementos salariales de los años 2021, 2022, y 2023 (calculado conforme a lo previsto en el apartado anterior), será de aplicación una garantía consistente en el 70% de la diferencia entre ambos valores. La aplicación de esta garantía se realizará por una sola vez a la finalización de vigencia del presente convenio, y una vez se conozca el dato de IPC real del último año, en caso de proceder un ajuste salarial, este se realizará con efectos de la nómina del mes de enero de 2024.

El eventual ajuste por inflación plurianual se aplicará de forma lineal a todos los empleados con independencia de los ajustes individuales que hubieran podido obtener en cada uno de los años.

Esta regla general tendrá dos excepciones:

- En caso de que el porcentaje de incremento resultante se sitúe en alguna de las casillas de la fila superior de la tabla, el tope máximo para la garantía será dicho porcentaje más 0,5%.
- En caso de que el porcentaje de incremento resultante se sitúe en alguna de las casillas correspondiente a desviación de RCOP del -3% o inferior, el tope máximo para dicha garantía será del 2,25%.

En el caso de que en un determinado año salte la aplicación de la cláusula de la garantía y, asimismo, estando en cualquier caso diferente de los dos puntos anteriores (es decir, estando en la fila correspondiente a desviación entre 3% y 10% y la correspondiente a entre 3% y -3%), opere el tope descrito más arriba, la distribución del incremento lineal e individual será, de manera excepcional para ese año, del 80% (lineal) y 20% (individual).

La siguiente tabla recoge los topes a la aplicación de la garantía, en caso de que la misma salte en un determinado año, de acuerdo con las reglas de funcionamiento señaladas más arriba:

Desviación RCOP vs Plan	FACTOR DE DESEMPEÑO DEL GRUPO			
	0,0 a 0,79	0,8 a 1,29	1,3 a 1,79	1,80 a 2,0
>10%	0	3,25	3,5	4
3% a 10%	0	2,75	3	3,5
3% a -3%	0	2,25	2,5	2,75
-3 a -10%	0	2,25	2,25	2,25
-10,0 a -24,9%	0	2,25	2,25	2,25
< -25,0%	0	2,25	2,25	2,25

En el caso de que el IPC sea inferior al porcentaje de incremento resultante de la tabla de resultados de negocio, no se realizará ningún ajuste a la baja, de modo que las reglas descritas no darán lugar a decremento salarial en ningún caso.

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

La aplicación de esta garantía se efectuará en base plurianual para toda la duración del convenio colectivo y al final de su período de vigencia, una vez se conozcan los datos relativos al IPC real del último año de su vigencia los resultados de RCOP definitivos tras el cierre de dicho año y el factor de desempeño del Grupo.

Ante situaciones anómalas (p.e. IPC muy alto o muy bajo, resultados muy altos o muy bajos), existe un compromiso de analizar la situación para la fijación de la posible subida salarial.

## 3. Incremento del resto de conceptos del convenio

El resto de los conceptos salariales regulados en el presente convenio se actualizarán con fecha de efectividad 1 de enero de cada año de vigencia del mismo en el mismo porcentaje que el porcentaje final de incremento salarial general, de acuerdo con lo previsto en los apartados anteriores, siendo este porcentaje total el resultante de la tabla de cálculo del incremento, sin tener en cuenta la distribución entre lineal e individual.

Se exceptúa de la regla anterior el “complemento de contribución largo plazo”, que no tendrá actualización alguna, el complemento casa-oficina y el complemento de trabajo a distancia, que quedan fijados en un importe fijo no incrementable.

## SECCIÓN 7ª

## Anticipos

**Artículo 53***Ámbito y límites*

Los empleados de BP Oil España, S.A.U. podrán solicitar anticipos a cuenta de sus haberes ya devengados, salvo de aquellas cantidades que no puedan descontarse en la liquidación de haberes correspondiente a la mensualidad o paga extraordinaria a que el anticipo se refiera, por encontrarse tal liquidación afectada a otros anticipos anteriores, suplidos autorizados por el empleado y descuentos derivados de la aplicación de préstamos o beneficios sociales, así como a cualquier otra retención que haya de efectuarse legítimamente por imperativo legal o reglamentario o por mandato judicial.

**Artículo 54***Procedimiento y criterios de prelación*

El empleado que quiera solicitar un anticipo dirigirá solicitud escrita al departamento de Recursos Humanos, indicando si desea percibirlo con cargo al salario del mes corriente o de una paga extraordinaria concreta. Los criterios de prelación para la imputación de anticipos con cargo a las pagas extraordinarias serán, en primer lugar, el pago más próximo y, en segundo lugar, el de mayor cantidad devengada.

Dicha solicitud, en el caso de anticipos con cargo al mes corriente, podrán realizarse como máximo hasta el día 25 del mes en curso.

La denegación del anticipo solicitado deberá expresar las causas legales que la justifican.

**Artículo 55***Prorrates de pagas extraordinarias*

Con carácter general, los empleados que lo soliciten podrán distribuir todas las pagas extraordinarias, prorratándolas en las mensualidades ordinarias, a cuyo efecto dirigirán la correspondiente solicitud escrita al departamento de Recursos Humanos antes del día 25 de enero de cada año. Dicha solicitud de prorrateo no podrá modificarse hasta el año siguiente.

## Capítulo X

*Tiempo de trabajo*

## SECCIÓN 1ª

## Jornada laboral

**Artículo 56***Jornada*

La jornada de trabajo en BP Oil España, S.A.U. será la que figura en los artículos siguientes, sin que en ningún caso pueda exceder de la jornada normal de 37,5 horas, considerándola como jornada media anual.

**Artículo 57***Horarios*

Los horarios en la empresa serán de conformidad con los regulado en el presente convenio colectivo.

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

La modificación de los horarios vigentes y pactados con carácter general en aquellos departamentos en que sea preciso requerirá informe previo de la representación legal de los trabajadores del centro de trabajo de que se trate. En los supuestos de modificación de horarios de carácter puntual, se informará a la representación legal de los trabajadores del centro de trabajo en que se produzca.

**Artículo 58***Horarios en régimen de jornada normal*

\* Del 16 de junio al 15 de septiembre y del 23 de diciembre al 6 de enero, ambos inclusive, 6,30 horas ininterrumpidas, de lunes a viernes, con entrada flexible de 7.30 a 9.30 horas. Durante los días comprendidos entre el 23 de diciembre y el 6 de enero, ambos inclusive, el personal dispondrá de un día libre a disfrutar según las necesidades del trabajo y su preferencia.

\* Del 7 de enero al 15 de junio y del 16 de septiembre al 22 de diciembre, ambos inclusive:

- Jornada partida, de lunes a jueves, con horario flexible de entrada de 7.00 a 10.00 horas y un horario de comida comprendido entre las 13,00 horas y las 15,00 horas, con 8 horas diarias de trabajo efectivo.
- Jornada continuada los viernes, con horario flexible de entrada de 7.30 a 9.30 horas y 6 horas diarias de trabajo efectivo.

Con carácter general, no se podrá traspasar la jornada intensiva de Navidad a otra época del año. Dicho traspaso sólo podrá producirse, previa solicitud expresa por parte del director del negocio correspondiente, en caso de necesidad por motivos de organización del trabajo.

**Artículo 59***Jornadas y horarios especiales*

1. Se podrán acordar horarios distintos a los establecidos con carácter general en el artículo anterior. En este sentido, en el centro de trabajo de Madrid existen ya unos horarios especiales adaptados a las necesidades de la unidad en donde se están desarrollando, los cuales se mantendrán en los mismos términos que a la fecha de entrada en vigor del presente convenio, sin perjuicio de las variaciones de las que puedan ser objeto en casos particulares por necesidades del servicio.

Asimismo, si se acordara la realización de algún horario especial distinto a los existentes en la Compañía en el momento de entrada en vigor del presente Convenio, se aplicará la misma regulación y tratamiento que tienen los que ya se encuentran vigentes en la Compañía.

Se acuerda la creación de un grupo de trabajo paritario, integrado por un número igual de miembros de Recursos Humanos y del Comité de Empresa, cuya función será la recepción de eventuales solicitudes de nuevos horarios especiales por parte de los negocios y el análisis y decisión sobre la procedencia de implantación de los mismos.

2. Asimismo, se podrá acordar una jornada superior a la jornada recogida en el art. 56 del presente Convenio. En ningún caso el número de horas adicionales a que corresponda la jornada especial podrá ser superior al 6% (es decir, 108 horas) de la jornada definida en dicho artículo como de "37,5 horas semanales, considerándola como jornada media anual". La jornada máxima de 108 horas a la que hace referencia este apartado no constituye en ningún caso la realización de horas extraordinarias, sino que es una jornada máxima anual prevista para las situaciones indicadas.

Criterios para la fijación de una jornada especial:

La fijación de una jornada especial se podrá llevar a cabo, siempre de acuerdo con los siguientes criterios:

- a) Debe existir una necesidad objetiva, relacionada con las necesidades del negocio o la organización de los equipos, que haga necesario recurrir a esta medida.
- b) Su realización será siempre voluntaria para el empleado, pudiéndose establecer, no obstante, períodos mínimos de adscripción. Por tanto, será necesario un acuerdo en el que conste la aceptación expresa del empleado respecto a la jornada especial y al período de adscripción fijado.

- c) Se informará puntual y previamente a su realización al Comité de Empresa de las jornadas especiales que se acuerden en la empresa.
- d) Los acuerdos de jornada especial se podrán llevar a cabo con cualquier empleado de la empresa al que le sea de aplicación el presente convenio colectivo.

Compensación por jornada especial:

Las fórmulas de compensación serán acordadas en función de las situaciones concretas, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- 1.- Entidad del incremento de jornada.
- 2.- Coincidencia del periodo de prestación con periodos de descanso, festivos, fines de semana.
- 3.- Posibilidad de aplicación de fórmulas de trabajo flexible o de compensación por tiempo.

En cualquiera de los casos, las fórmulas de prestación de jornada especial serán, conforme a lo recogido en el apartado anterior, de libre aceptación por parte de los empleados, con la referencia a los periodos mínimos de adscripción anteriormente mencionada. En este sentido, las fórmulas acordadas serán aplicables en la fecha y términos que se fijen expresamente en el respectivo "acuerdo de jornada especial", que deberá recoger: la fecha de inicio, el período mínimo de adscripción, la fórmula concreta de jornada especial y la compensación que se acuerde.

La compensación que se pacte por jornada especial será dineraria, salvo acuerdo en contrario del grupo de trabajo referido a continuación.

Igualmente, conforme a lo recogido en el apartado anterior, la Representación de los Empleados será informada siempre con carácter previo al inicio de vigencia de cualquier pacto de jornada especial que pueda materializarse a partir de la entrada en vigor del presente convenio, a través del grupo de trabajo que se creará a estos efectos. Dicho grupo estará compuesto por un número igual de miembros en representación del Comité de Empresa y de la empresa, y su función será conocer con carácter previo a su implantación las necesidades en materia de jornadas especiales, teniendo asimismo un papel de garante de la voluntariedad de su realización. Este grupo de trabajo formará parte del proceso de seguimiento de las fórmulas implementadas.

Los acuerdos alcanzados dentro de dicho grupo serán reflejados en un acta, en la que se recogerán, entre otras cuestiones, la referencia al área o negocio para el que se realice la propuesta de jornada especial, la compensación económica por su realización, las posiciones afectadas con referencia expresa a los empleados afectados y a la aceptación por su parte de dicha fórmula.

3. Las compensaciones económicas que se abonen de acuerdo con lo previsto en los dos apartados anteriores se harán bajo los conceptos de horario especial y jornada especial, respectivamente, de conformidad con lo establecido en el artículo 41.b).

## **Artículo 60**

### *Horas extraordinarias. Calificación*

Exclusivamente a efectos internos la calificación general de las mismas, ratificando anteriores acuerdos, serán de estructurales las que respondan sus causas de realización a:

- Ausencias imprevistas del personal y cambios de turno imprevistos o exigidos por el cumplimiento anual del régimen de vacaciones.
- Demanda de mercado y puntas imprevistas de trabajo en cualquier área de la Compañía.
- Cumplimiento de la planificación prevista en operaciones de mantenimiento de las instalaciones, distribución y comercialización.
- Necesidades extraordinarias de mantenimiento en situaciones de emergencia en instalaciones, distribución y comercialización.

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

Mensualmente la representación legal del personal recibirá información nominal de las horas estructurales realizadas, además trimestralmente, recibirá información del total de horas extraordinarias.

#### **Artículo 61**

##### *Flexibilidad en el trabajo*

La Compañía promoverá, en la medida de lo posible, una cultura flexible de trabajo, de forma que los empleados puedan trabajar en remoto en momentos concretos en los que pueda resultar necesario o aconsejable, y siempre que la organización del trabajo lo permita y así se autorice. En tales casos, será de aplicación la política vigente en la Compañía en cada momento que regule esta materia.

Este artículo no se refiere al trabajo a distancia, que se encuentra regulado por una política de Compañía específica, sino a una forma flexible en la manera de trabajar que permita atender necesidades de los trabajadores de manera puntual, cuando éstos no estuvieran adscritos a la política específica de trabajo a distancia.

### SECCIÓN 2ª

#### Descansos y licencias

#### **Artículo 62**

##### *Descanso diario*

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

#### **Artículo 63**

##### *Descanso semanal*

Para los empleados que realicen su jornada en el régimen normal y general se respetará el descanso semanal y el de días festivos con arreglo a los preceptos generales establecidos en la legislación vigente.

#### **Artículo 64**

##### *Licencias retribuidas*

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

- a) Quince días naturales por contraer matrimonio o inscribirse como pareja oficial de hecho. En el caso de la pareja de hecho, será requisito para ello que la pareja de hecho se encuentre inscrita en un registro oficial dispuesto a tal efecto. Se entregará en ambos casos la certificación oportuna al departamento de Recursos Humanos.  
En el caso de que se haya disfrutado de una licencia retribuida por inscripción como pareja de hecho y, posteriormente, se contraiga matrimonio con la misma persona, ello no dará derecho a una segunda licencia retribuida.
- b) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día natural por muerte de tíos, sobrinos y primos hermanos. Esta licencia podrá ampliarse en un día natural más en caso de que el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto.
- d) El día de la ceremonia de enlace matrimonial de padres, hijos, hermanos, nietos, sobrinos, tíos y primos hermanos.
- e) El día de la ceremonia de bautizos y comuniones de hijos, nietos, hermanos y sobrinos.
- f) Para exámenes, el número de días necesarios para concurrir a ellos, cuando el empleado curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

- g) Por el tiempo indispensable para cumplir con un deber de carácter público inexcusable.
- h) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.
- i) Un día laborable por traslado de domicilio.
- j) Por el tiempo indispensable para asistencia a consulta médica.
- k) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

2. Los familiares a los que se refieren los números b), c) y d) del apartado anterior de este artículo, se entenderán como grados de consaguinidad y/o afinidad.

#### **Artículo 65**

##### *Permiso retribuido por nacimiento y cuidado de menor*

Durante las seis semanas siguientes a la reincorporación al trabajo tras la situación de baja por nacimiento y cuidado de menor, de acuerdo con lo regulado en el artículo 48.4 y 5 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá disfrutar de un permiso retribuido del 50% de la jornada laboral, con la finalidad de que se produzca una incorporación progresiva al puesto de trabajo.

El empleado podrá optar, en su caso, por acumular dicho permiso durante las tres semanas inmediatamente siguientes a la finalización de su baja por nacimiento de menor, disfrutando durante las mismas de un permiso retribuido del 100% de la jornada laboral.

El disfrute de este permiso absorberá cualquier otro tipo de licencia o permiso que durante este período existiera convencional o legalmente.”

#### **Artículo 66**

##### *Permiso de lactancia acumulada*

El permiso de lactancia acumulada previsto en el artículo 37.4, párrafo segundo, del Estatuto de los trabajadores, queda establecido en 10 días laborables que se disfrutarán de manera ininterrumpida a continuación de la baja por nacimiento y cuidado de menor.

#### **Artículo 67**

##### *Licencias sin retribución*

En casos extraordinarios y debidamente acreditados, las licencias establecidas en el artículo anterior, o las que se soliciten por otros asuntos personales y urgentes, podrán otorgarse por el tiempo que sea preciso, según las circunstancias y sin percibo de retribución alguna.

En todos estos casos, corresponderá a la Dirección de la Empresa valorar la causa justificativa de la licencia, aprobando o denegando la petición, a la vista de las pruebas presentadas y atendiendo a las necesidades del trabajo.

#### **Artículo 68**

##### *Ausencias por enfermedad*

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

La Empresa reservará hasta que se agote el plazo de incapacidad temporal el puesto de trabajo al empleado que contraiga enfermedad o sufra accidente. A quienes antes o después de este plazo se les considere en situación de incapacidad parcial, podrán ser destinados a trabajos adecuados a sus condiciones de acuerdo con lo establecido en este Convenio.

## SECCIÓN 3ª

## Vacaciones y días adicionales de descanso

**Artículo 69***Vacaciones*

Los empleados de BP Oil España, S.A.U. disfrutarán anualmente de unas vacaciones retribuidas de 23 días laborables.

Adicionalmente se disfrutará de un complemento de hasta 6 días laborables, de acuerdo con los siguientes parámetros:

1. Empleados con antigüedad reconocida de 10 o más años, 1 día laborable adicional.
2. Empleados con antigüedad reconocida de 15 o más años, 2 días laborables adicionales.
3. Empleados con antigüedad reconocida de 20 o más años, 3 días laborables adicionales.
4. Empleados con antigüedad reconocida de 25 o más años, 4 días laborables adicionales.
5. Empleados con antigüedad reconocida de 30 o más años, 5 días laborables adicionales.
6. Empleados con antigüedad reconocida de 35 o más años, 6 días laborables adicionales.

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

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

El disfrute de las vacaciones podrá realizarse como máximo hasta el 30 de abril del año siguiente a aquél en que las mismas se hubieran devengado, caducando aquéllas que no hayan sido disfrutadas en dicha fecha.

**Artículo 70***Planificación de las vacaciones*

El período de disfrute de las vacaciones se fijará de común acuerdo entre la Empresa y los empleados, atendiendo las exigencias de la producción, las necesidades del servicio y las preferencias del empleado.

En los casos en que no sea posible compatibilizar las vacaciones de empleados de una determinada unidad, a falta de acuerdo de los mismos, se utilizarán criterios rotativos.

**Artículo 71***Días adicionales de descanso*

Los empleados de BP Oil España, S.A.U. disfrutarán de cuatro días adicionales de descanso a elegir a lo largo del año, pudiéndose unir a vacaciones. El disfrute de estos días por parte de los empleados se realizará atendiendo a las necesidades de trabajo existentes a juicio del supervisor respectivo y teniendo en cuenta las preferencias de aquéllos.

Dichos días adicionales de descanso se devengarán a razón de un día por trimestre natural, debiéndose para ello estar en alta en la empresa al menos durante la mitad del trimestre, y deberán disfrutarse necesariamente dentro del año natural.

Adicionalmente, los empleados disfrutarán de los siguientes días libres:

- El día 24 o 31 de diciembre, a elección del empleado.
- Boxing day: un día adicional a los anteriores, dentro del período de Navidad, si bien el empleado podrá trasladar el disfrute de este día a cualquier otro momento del año.

El disfrute de los días adicionales de descanso previstos en este artículo se realizará teniendo en cuenta las necesidades del trabajo y sus preferencias.

**Capítulo XI***Equipo y prendas de trabajo***Artículo 72***Equipo, herramientas y utensilios*

Los empleados serán siempre responsables de la tenencia, custodia y cuidado del equipo, herramientas y utensilios que le hayan sido asignados, o haya solicitado ocasionalmente, debiendo firmar el oportuno recibí a su recepción.

Los supervisores comprobarán periódicamente los equipos, las herramientas y demás útiles de trabajo que los empelados tengan a su cargo, informando de su posible falta o deterioro. En caso de relevo y para su fácil comprobación, el empleado tendrá la obligación de dejar en perfecto estado de utilización y recuento todo el equipo de trabajo que tenga asignado.

**Artículo 73***Devolución del material y equipos*

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

**Capítulo XII***Salud, seguridad y medio ambiente en el trabajo***Artículo 74***Norma general*

La Dirección de BP Oil España S.A.U. respalda la Política Integrada de OMS, Calidad, Medio Ambiente, Seguridad, Prevención de Accidentes Graves y Control del Trabajo, propia del Grupo BP y que se resume en:

“Ningún accidente, ningún daño a las personas, propiedades o medio ambiente en el desarrollo de nuestra actividad empresarial.”

Serán de inexcusable aplicación y cumplimiento las normas generales dictadas en materia de salud, seguridad y medio ambiente en el trabajo, en especial la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, los reglamentos de desarrollo de la misma que se dicten para su aplicación y las específicas que establezca la Empresa para cada clase de trabajo con la participación y aprobación de la representación legal de los trabajadores. Cualquier modificación de esta normativa será de obligado cumplimiento para la Compañía.

Con independencia de lo dispuesto en el párrafo anterior, la Empresa, con la colaboración en su caso de los Comités a que se hace referencia en el artículo siguiente, emitirá políticas, manuales y procedimientos de salud, seguridad y medio ambiente en el trabajo, con el objeto de ampliar y acomodar las normas vigentes sobre la materia, y ofrecer las mejores condiciones a sus trabajadores.

**Artículo 75***De la Organización de la Prevención*

BP Oil España S.A.U. es cubierto en el ámbito de la Prevención de Riesgos por el Servicio de prevención Mancomunado de BP en Madrid (desde ahora SPPM) para los trabajadores que pertenecen al centro de trabajo de Madrid.

El SPPM forma una unidad organizativa específica cuyos integrantes dedicarán su actividad profesional de forma exclusiva organizando, asesorando y apoyando a la empresa y a sus trabajadores a través de sus representantes legales en todo lo relacionado con la seguridad y salud laboral.

El SPPM asumirá las siguientes especialidades preventivas:

- Seguridad en el Trabajo.
- Ergonomía y Psicología aplicada.
- Higiene Industrial.

Los recursos humanos del Servicio de Prevención están indicados en el acta de constitución vigente del mismo.

Por otro lado, la especialidad de Medicina del trabajo será concertada con un servicio de prevención ajeno (desde ahora SPA).

Para el ejercicio de sus funciones, tanto el SPPM como el SPA, contarán con las instalaciones, materiales y equipos existentes, para desarrollar las especialidades preventivas que asumen según lo establecido en el Real Decreto 39/1997 por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

#### **Artículo 76**

##### *De la prevención de riesgos*

El SPPM está en condiciones de proporcionar a la compañía el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgo existentes por la actividad desarrollada a través de un Sistema de Gestión de la Prevención, en lo referente a:

- El diseño, implantación y aplicación del Plan de Prevención de Riesgos Laborales que permita la integración de la Prevención.
- La evaluación de los riesgos que puedan afectar a la Seguridad y los trabajadores.
- La Planificación de la Actividad Preventiva, la determinación de las prioridades en la misma y la vigilancia de su eficacia.
- La información y la formación de los trabajadores.
- La prestación de los primeros auxilios y los planes de emergencia.

Por otro lado, en línea con el concierto para la especialidad de medicina en el trabajo, le corresponde al SPA la realización de las siguientes actividades:

- La vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo.

Además, el SPPM asegurará el cumplimiento de todas las leyes y reglamentos que apliquen a la actividad de la empresa y las normas internas del grupo en cuanto a Prevención de Riesgos Laborales se trate.

El Sistema de Gestión de la Prevención será sometido a las auditorías externas obligatorias que establece la ley.

Cada año se elaborará por parte del SPPM una Memoria Anual de Actividades en materia de prevención de riesgos laborales.

#### **Artículo 77**

##### *De los Delegados de Prevención*

1. Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con las funciones específicas que les confiere la legislación vigente en materia de prevención de riesgos.
2. Los Delegados de Prevención de los distintos centros de trabajo de la Compañía serán elegidos por la representación legal de los trabajadores de entre sus miembros de acuerdo con la legislación vigente.

#### **Artículo 78**

##### *Del Comité de Seguridad y Salud*

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

La consulta y participación en materia de prevención de riesgos laborales por parte de los empleados se llevará a cabo a través de los Delegados de Prevención. Se dispondrá de un Reglamento del Comité de Seguridad y Salud consensuado y acordado con los Delegados de Prevención.

El Comité de Seguridad y salud estarán formados por los siguientes miembros con voz y voto:

- a) Delegados de Prevención
- b) Representantes de la empresa en el mismo número que los Delegados de Prevención.

Además de los miembros anteriores, podrán asistir a las reuniones con voz y sin voto un Secretario – nombrado por la Dirección de la Empresa – y los Delegados Sindicales así como los miembros del Servicio de Prevención mancomunado.

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

### **Artículo 79**

#### *Del medio ambiente*

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

Se considera necesaria para estos fines, entre otras, la realización de actividades tendentes a conseguir los siguientes objetivos, al menos durante la vigencia de este convenio:

1. Mantener y optimizar una actuación responsable en materia de medio ambiente, concretando las medidas a adoptar para su conservación y mejora.
2. Establecer unos objetivos cualitativos y cuantitativos de mejora con el fin de hacer patente, respecto a ellos, el progreso que se logre.
3. Demostrar a la sociedad el comportamiento responsable de la Empresa, individual y colectivamente, mediante el empleo de técnicas de buena gestión medio ambiental y la comunicación de los resultados obtenidos.

## Capítulo XIII

### *Régimen disciplinario*

#### SECCIÓN 1ª

#### Faltas y sanciones

### **Artículo 80**

#### *Faltas. Concepto*

Las infracciones de los deberes y obligaciones establecidos en las disposiciones legales y en este Convenio, así como también las que afectan a la salud y seguridad y medio ambiente en el trabajo se clasifican como faltas. Atendiendo a su graduación, éstas pueden ser:

- Faltas leves.
- Faltas graves.
- Faltas muy graves.

La descripción de faltas que se realiza en los artículos siguientes es sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 81**

#### *Faltas leves*

Serán consideradas como faltas leves las siguientes:

1. La falta injustificada al trabajo, si se produjera una en un mes.

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

## **Artículo 82**

### *Faltas graves*

Son faltas graves:

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

12. La complicidad o encubrimiento de faltas graves.
13. La reincidencia en el incumplimiento de la obligación de registrar la jornada, cuando existiera un requerimiento anterior por parte de la empresa por previos incumplimientos.
14. Las enumeradas como muy graves, cuando carezcan de algún requisito para ser consideradas como tales.

**Artículo 83***Faltas muy graves*

Son faltas muy graves:

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

**Artículo 84***Sanciones*

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

- A) Por faltas leves:
  - 1. Amonestación privada verbal.
  - 2. Amonestación privada por escrito.
- B) Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo por tiempo de hasta 20 días.
- C) Por faltas muy graves:
  - 1. Suspensión de empleo y sueldo por tiempo no inferior a 21 días ni superior a seis meses.
  - 2. Despido.

**Artículo 85***Ámbito de las sanciones*

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

**Artículo 86***Revisión jurisdiccional*

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

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

**Artículo 87***Tramitación*

- 1. Corresponde a la Dirección de la Empresa la imposición de sanciones de cualquier tipo.
- 2. Las sanciones por faltas leves no necesitan ningún requisito formal y podrán imponerse directamente por los supervisores, dando cuenta en el plazo de 24 horas al responsable de Recursos Humanos del centro de trabajo respectivo. Sin embargo, si aquellos lo estiman oportuno, se le notificará por escrito la imposición de la sanción y la falta cometida, con objeto de que quede constancia de la corrección impuesta, con carácter confidencial.
- 3. Las alegaciones que, en su caso y a libre voluntad del empleado, decida realizar éste en el caso de un proceso de despido serán realizadas por escrito, dejando solamente la formación de un comité disciplinario a elección expresa y por escrito del empleado.

En caso de que el empleado optara por la formación del Comité disciplinario, deberá comunicarlo por escrito a Recursos Humanos, en el plazo de 24 horas desde la recepción del inicio del expediente disciplinario.

El Comité disciplinario se compondrá de la siguiente forma:

- a) Presidente: un director de departamento o de negocio que no sea aquel al que pertenece el empleado inculcado.
- b) Vocales:
  - El Director del departamento o negocio al que pertenezca el empleado inculcado.

- El responsable de Recursos Humanos del centro de trabajo.
- El supervisor del mismo.

c) Secretario: un Técnico Superior de Recursos Humanos.

4. Se iniciará la actuación del Comité mediante comunicación escrita dirigida por el Secretario al trabajador a la que se adjuntará el correspondiente pliego de cargos en el que se relaten hechos y circunstancias de cuyo examen pueda deducirse que existe materia constitutiva de falta que merece la actuación del Comité Disciplinario.

En dicha comunicación se le dará al trabajador la opción de elegir entre una de las siguientes alternativas:

- Comparecer personalmente ante el Comité Disciplinario para alegar lo que estime conveniente a su derecho.
- Alegar lo que estime conveniente a su defensa mediante escrito dirigido al Secretario del Comité.
- No realizar alegación alguna al pliego de cargos recibido.

El trabajador deberá hacer efectiva una de las anteriores alternativas en el plazo de las 48 horas siguientes a la recepción de la comunicación del pliego de cargos, entendiéndose que opta por no realizar alegaciones en caso de no manifestarse en ningún sentido en dicho plazo.

5. Una vez realizadas por parte del empleado las alegaciones oportunas, o bien una vez transcurrido el plazo indicado en el punto anterior sin que las haya realizado, el Comité Disciplinario deberá valorar las actuaciones realizadas y proponer a la Dirección de la Compañía una de las siguientes decisiones:

- Imponer la sanción que estime procedente, o
- Archivar el asunto.

Finalmente, la Compañía tomará una de las decisiones mencionadas, procediendo a comunicarlo por escrito al empleado en caso de imponerse cualquier sanción.

6. En todo caso, la decisión que se tome tendrá en cuenta la gravedad de los hechos realizados, y las circunstancias del caso.

7. Las sanciones que se impongan se anotarán en el expediente personal del empleado sancionado, notificándose previamente a la Representación legal del Personal y a su sección sindical, si se trata de un empleado afiliado a la misma, cuando se trate de faltas graves o muy graves.

8. La Dirección de la Empresa, cuando las circunstancias del caso así lo aconsejen, podrá imponer la suspensión de empleo y sueldo mientras se substancie el expediente, o, sin la necesidad de éste, decretar la sanción de despido inmediato, cuando la presencia del empleado sancionado pueda ser causa de desórdenes o alteraciones en el orden laboral o en la producción.

#### **Artículo 88**

##### *Sanciones a los representantes electos de los empleados y cargos sindicales*

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

#### **Artículo 89**

##### *Prescripción*

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

## Capítulo XIV

*Régimen representativo***Artículo 90***De los Representantes Legales de los Trabajadores*

Se entenderá por representantes legales de los trabajadores a los miembros de los Comités de Empresa o Delegados de Personal, y a los Delegados Sindicales de las Secciones Sindicales con presencia en la Empresa, los cuales tendrán los derechos, facultades y obligaciones señalados en el actual texto de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto sobre Libertad Sindical y en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como lo dispuesto en el propio Convenio.

**Artículo 91***Crédito horario*

1. Los Delegados de Personal y, en su caso, los Delegados Sindicales de las Secciones Sindicales con implantación en la Empresa, dispondrán de un crédito horario de hasta 30 horas mensuales para el ejercicio de sus funciones.
2. El crédito horario indicado en el apartado anterior, será de 30 horas mensuales para los miembros de los Comités de Empresa.
3. No se incluirá a los efectos del crédito horario indicado anteriormente, el tiempo destinado a reuniones con la Dirección, Comisión Mixta, Comisión Integradora, así como las destinadas a la negociación colectiva.

**Artículo 92***Régimen sindical*

1. La Dirección de la Empresa autoriza a los Delegados de Personal, miembros de los Comités de Empresa y Delegados Sindicales de las centrales implantadas, en su caso, en la misma, según las candidaturas presentes, a la acumulación de las horas reconocidas para ejercer su función, en favor del miembro de la candidatura que las precise.
2. Dicha acumulación de horas no excederá de las 75 mensuales, dedicándose a actividades relacionadas con los miembros de la plantilla, y anunciándose con un preaviso mínimo de 48 horas, a los efectos de organizar el trabajo sin mayores costes que los asumidos. Sin perjuicio de ello, se podrán acumular en uno o más de sus miembros en un período cerrado de dos meses hasta 90 horas con objeto de facilitar el ejercicio de sus responsabilidades de representación social. En este caso las horas que excedan de 70 en un mes serán descontadas del mes siguiente.
3. La posibilidad de acumulación de horas en un solo miembro de cada candidatura, prevista en el párrafo anterior, será aplicable a los cursos, jornadas y conferencias de formación, así como a los congresos y asambleas convocadas por las Centrales Sindicales con implantación en la Empresa.
4. La Dirección de la Empresa reconocerá a los Delegados Sindicales, si los hubiera, representantes de las Secciones Sindicales con implantación en la misma, las atribuciones, garantías y obligaciones que resultan de su regulación legal.
5. La Dirección de la Empresa, pondrá a disposición de dichos delegados, en su caso, la misma documentación que sea entregada al Comité de Empresa, estando obligado a guardar el sigilo profesional prescrito por la legislación.
6. Los Delegados Sindicales, en su caso, acudirán a las reuniones del Comité de Empresa en aquellos casos que lo estimen oportuno, comunicándolo previamente al presidente del mismo. De igual forma serán citados a las reuniones del Comité de Salud y Seguridad y Medio Ambiente en el Trabajo. Su participación en ambos Comités será la preceptuada por la legislación vigente.

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

8. La representación legal de los trabajadores podrá comunicarse con la plantilla a través de la sección de la intranet dispuesta a tal efecto, así como por correo electrónico cuando resultara necesario.

### **Artículo 93**

#### *Garantías sindicales*

1. Ambas partes manifiestan la importancia que en la consecución de los objetivos previstos por la Compañía tiene la armonía y el buen clima laboral, acordando a estos efectos, que los empleados que ostenten la condición de representantes legales del personal en cualquiera de sus órganos, incluirán estas funciones en la fijación de sus objetivos anuales.

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

### **Artículo 94**

#### *Comisión mixta de interpretación del Convenio y resolución de conflictos*

1. Se crea una Comisión Mixta compuesta por el Comité de Empresa y el número de representantes que designe la Dirección, y con las funciones que se especifican en el artículo siguiente.

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

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

### **Artículo 95**

#### *Funciones y procedimientos de la Comisión Mixta*

1. La Comisión Mixta a que se refiere el artículo anterior tendrá las siguientes funciones:

- a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.
- b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
- c) A instancia de alguna de las partes intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de ambas y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones y conflictos, todas ellas de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente Convenio.
- d) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del presente Convenio.

2. Como trámite, que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa o jurisdiccional que se promueva, las partes signatarias del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Mixta cuantas dudas, discrepancias y conflictos de carácter general pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean competencia conforme a lo establecido en el apartado anterior, a fin de que, mediante su intervención, se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto.

3. Sin perjuicio de lo pactado en el punto 3 del artículo anterior, se establece que las cuestiones propias de su competencia que se promuevan ante la Comisión Mixta adoptarán la forma escrita y su contenido será el suficiente para que pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.
- c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

4. La Comisión Mixta podrá recabar por vía de ampliación cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de diez días hábiles.

5. La Comisión Mixta, una vez recibido el escrito-propuesta y en su caso completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión suscitada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen y quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

#### Capítulo XV

##### *Otras materias*

#### **Artículo 96**

##### *Viajes por cuenta de la Compañía*

Los términos y condiciones que regirán los viajes que los empleados deban realizar con ocasión del desempeño de su trabajo serán los establecidos en la política establecida por la Dirección de la Compañía en cada momento sobre esta materia.

#### **Artículo 97**

##### *Compensación por comida*

La compensación por comida reconocida a los empleados que prestan sus servicios en los centros de trabajo de la compañía bajo el ámbito de este convenio queda establecida en la cuantía de 2.969,65 euros anuales para el año 2021. La misma se incrementará en la misma cuantía prevista para la revisión del salario cada año de vigencia del convenio.

Dicha compensación por comida no se percibirá durante los períodos del año en que se realiza jornada intensiva, de acuerdo con el artículo 58 y siguientes de este Convenio Colectivo.

Los empleados que desempeñen un puesto de naturaleza "home based" percibirán igualmente esta compensación. Sin embargo, cuando por necesidades del servicio debieran efectuar la comida fuera de su domicilio la Compañía abonará el importe de la comida con el límite de 14,68 euros, previa presentación del ticket de comida que deberá ser debidamente aprobado. La citada cantidad se incrementará en la misma cuantía prevista para la revisión del salario cada año de vigencia del convenio.

#### Capítulo XVI

##### *Beneficios sociales*

#### **Artículo 98**

##### *Plan de pensiones*

Se entiende por Plan de Pensiones de BP Oil España, S.A.U. el regulado en el Reglamento de dicho Plan, en el que se recogen todos los aspectos de funcionamiento y contenido del mismo, incluidas la fórmula y cuantías de las aportaciones.

Este Plan de Pensiones, en virtud del acuerdo firmado entre la representación legal de los trabajadores y la de la Compañía en fecha 30 de marzo de 1.998, refrendado en Acta de fecha 1º de abril de 1.998 de la Comisión de Control del Plan de Pensiones, es un plan de aportación definida, con las características reguladas en el reglamento del Plan.

**Artículo 99***Seguro de vida y accidentes para empleados fijos*

1. Todos los empleados de BP Oil España, S.A.U., en situación de activo con una edad máxima de 65 años, estarán cubiertos por un seguro de vida y accidentes que les garantizará las siguientes indemnizaciones para las contingencias que se indican:

## Muerte:

- Por enfermedad: 35.000,00 Euros.
- Por accidente: 70.000,00 Euros.

## Invalidez:

- Por enfermedad: 35.000,00 Euros.
- Por accidente: 80.000,00 Euros.

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

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

4. Las indemnizaciones previstas en este artículo no serán objeto de compensación y absorción con las previstas en la Plan de Pensiones de la Compañía.

5. Copia de la póliza de los seguros concertados será entregada a la Representación Legal de los Trabajadores.

**Artículo 100***Compensación por baja por incapacidad temporal (IT)*

## 1. Objeto

El objeto de este beneficio social es completar el subsidio de la Seguridad Social en caso de baja por incapacidad temporal (IT), dado que en estos casos la cobertura de la misma no alcanza la totalidad del salario.

## 2. Pagos complementarios por enfermedad o accidente

Se entenderá por salario real bruto la suma mensual de los siguientes conceptos salariales devengados por el trabajador: sueldo base, Asignado que, en su caso, perciba el empleado, Complemento de contribución a largo plazo, Plus de Antigüedad consolidado a la fecha de efectos del convenio, así como beneficios sociales para el personal procedente de Mobil Oil, S.A. Las pagas extraordinarias se percibirán en las mismas fechas y por las mismas cuantías que se hubieran percibido de no haberse producido la baja del empleado.

El abono se realizará mientras el empleado se encuentre en situación de incapacidad temporal.

## 3. Suspensión o extinción del complemento

La Compañía se reserva el derecho a suspender o extinguir el abono de este complemento en aquellos supuestos en que, a juicio del servicio médico y a la vista de los informes médicos, se produzca un uso inadecuado y contrario a la naturaleza de la baja por incapacidad temporal.

**Artículo 101***Ayuda para estudios de empleados*

Durante el ámbito de vigencia del presente Convenio, los empleados fijos, así como los temporales siempre y cuando no se oponga su aplicación a la propia naturaleza y duración de su contrato,

mediante solicitud dirigida a Recursos Humanos, podrán solicitar y recibir ayuda para estudios, por un importe de las dos terceras partes de los gastos producidos, con el límite de 2.105 euros por curso académico, o año en su defecto, continuando rigiéndose por la normativa al efecto. Se establece un límite de 5.000 euros para la dotación por trimestre, con un máximo en cómputo anual de 20.000 euros.

Las ayudas aquí establecidas se concederán para cursar los estudios realizados en centros oficiales, que confieran a su terminación un título oficial, o privados previa autorización de la Compañía.

No se podrá disfrutar de esta ayuda en el supuesto de solicitarla para estudios del idioma inglés, cuando se está disfrutando simultáneamente de la política de la Compañía en esta materia.

#### **Artículo 102**

##### *Fondo Social*

El Fondo Social tiene como objetivo básico estimular la conciencia colectiva de seguridad en el trabajo, siendo su finalidad principal evitar que se produzcan accidentes de trabajo.

Con dicha finalidad, la Compañía realizará periódicamente una serie de aportaciones económicas a dicho Fondo, siempre que se den las circunstancias previamente fijadas para ello, las cuales se destinarán a los fines que en cada momento se determinen.

En este sentido, el funcionamiento del Fondo Social, así como la regulación del destino de aportaciones realizadas por la Compañía al mismo y la administración del mismo por la Comisión creada al efecto, se contiene en el Reglamento de funcionamiento del Fondo Social.

#### **Artículo 103**

##### *Póliza médica especial*

Los empleados de la Compañía BP Oil España, S.A.U. disfrutarán de una póliza médica especial que tiene como finalidad atender enfermedades graves que requieran intervención quirúrgica y/u hospitalización cuyo tratamiento en organismos médicos privados sea especialmente oneroso según póliza actual vigente, copia de la cual se entregará a la representación legal de los empleados.

#### **Artículo 104**

##### *Complemento salarial de beneficios sociales*

Los empleados percibirán en 2021 la cantidad bruta de 1.503 euros, que se abonará en el mes de marzo de cada año, siendo su devengo del 1 de enero al 31 de diciembre del año de su pago. La primera vez que se perciba, se hará en proporción a los servicios prestados durante el período de devengo de este complemento.

La citada cantidad se incrementará en la misma cuantía prevista para el incremento salarial para cada año de vigencia del convenio. Este complemento no será de aplicación al personal procedente de Mobil Oil, S.A.

#### **Artículo 105**

##### *Plan de igualdad y protocolo de acoso*

La Compañía contará con un Plan de igualdad de acuerdo con la normativa vigente en la materia, el cual será negociado por una comisión paritaria formada por tres miembros del Comité de Empresa y tres miembros en representación de la Compañía.

Igualmente, la Compañía dispondrá de un protocolo de acoso, el cual deberá regular los cauces y procedimientos a seguir para la denuncia y tratamiento de aquellos casos de acoso laboral y sexual que pudieran producirse en la Compañía.

Violencia de género: la Compañía manifiesta su intención firme de valorar y adoptar cuantas medidas sean necesarias para atender a cualquier empleado que pudiera ser objeto de violencia de género, considerando como tales, con carácter enunciativo y no limitativo, licencias con y sin sueldo, excedencias, permisos, y cualesquiera otras cuya aplicación pudiera resultar conveniente. Dichas medidas serán propuestas por el propio empleado o por el Comité de Empresa.

De conformidad con lo anterior, a los supuestos de violencia de género, y como una de las potenciales medidas a implementar, la Compañía valorará la pertinencia del traslado y/o cambio de puesto del empleado/a afectado/a por dicha situación, lo cual se recogerá en estos términos en el Plan de Igualdad.

Igualmente se incluirá en dicho Plan, como parte de las medidas de conciliación previstas en el mismo y con la finalidad de promover el reagrupamiento familiar, atendiendo a las circunstancias presentes en cada caso, la valoración por parte de la Compañía de la posibilidad de desplazar con carácter definitivo, o temporal en caso de no ser posible el mismo, a uno de los empleados miembros de la pareja al centro de trabajo donde preste servicios el otro. A estos efectos, se considerará como pareja el matrimonio en cualquiera de sus modalidades siempre que tenga efectos civiles, así como las parejas de hecho reconocidas conforme a la Ley.

#### **Artículo 106**

##### *Plan de retribución flexible*

Existirá un esquema de retribución flexible, gestionado y administrado por la Compañía y que será accesible para todos los empleados, a través del cual los trabajadores dentro del ámbito del convenio con una antigüedad superior a un año podrán recibir parte de su salario a través de los productos que en cada momento lo integren. Dicho esquema se regulará a través de la correspondiente política que definirá los requisitos de adscripción, procedimiento a seguir, productos a elegir y demás elementos necesarios para su correcto desarrollo, siempre con pleno respecto a lo establecido en este artículo.

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

La adhesión al Plan no supondrá variación alguna del salario de la persona, por cuanto que sólo supone un cambio en la forma de percepción del mismo. De esta forma, en el momento en que la persona cause baja en la adhesión al Plan tendrá derecho a percibir las retribuciones dinerarias que le correspondiesen conforme al sistema retributivo establecido con anterioridad a dicha adhesión.

Una vez dado de alta en el esquema, el trabajador podrá recibir parte de la retribución salarial 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 ésta 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.

El Plan quedará en cualquier caso resuelto en el caso de que se produzcan cambios en la normativa que afecten de manera significativa al coste económico del mismo para la Compañía. La Compañía se obliga a comunicar al Comité de Empresa la resolución del Plan con tres meses de antelación a la fecha efectiva de la misma. 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 se compromete a acordar con el Comité de Empresa los productos que se incluirán dentro del Plan de retribución flexible.

**Artículo 107***Plan de jubilación parcial*

Se acuerda expresamente que, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, podrán acceder a la situación de jubilación parcial todos aquellos empleados que cumplan con los requisitos legales vigentes en la fecha de firma del presente convenio colectivo, siempre que tengan al menos 6 años de antigüedad en la empresa y reúnan un mínimo de 30 años cotizados. Se establece este Plan de jubilación parcial en atención y reconocimiento a las actuales políticas existentes en materia de protección del empleo.

El empleado que, reuniendo los requisitos mencionados, tenga intención de acogerse a la situación de jubilación parcial, lo comunicará a la empresa con un período mínimo de antelación de 6 meses. La empresa analizará el caso y en caso de que, de acuerdo con las circunstancias de negocio existentes, lo estime posible, así se lo comunicará al empleado y se realizarán los trámites correspondientes para ello.

Durante la situación de jubilación parcial deberá contratarse un relevista, de acuerdo con la legislación vigente. Durante dicho período, el empleado percibirá las siguientes retribuciones y con las siguientes condiciones:

1. Salario correspondiente a la jornada efectiva de trabajo a tiempo parcial desempeñado, entendiéndose por salario la suma de los conceptos de salario base, Asignado que, en su caso, perciba el empleado y Complemento de contribución a largo plazo y Plus de Antigüedad consolidado a la fecha de efectos del convenio.
2. En el momento de acceso a la jubilación parcial, se calculará la pensión bruta de jubilación parcial que le corresponda percibir del INSS. Si a la suma de dicha pensión bruta y el salario correspondiente al trabajo a tiempo parcial fuera inferior al 95% del salario bruto anual, la Compañía le abonará un complemento por jubilación parcial equivalente a la diferencia resultante.

**Artículo 108***Procedimiento de solución extrajudicial de conflictos*

1. Deberá acudir, como vía previa a la acción jurisdiccional, a la utilización del mecanismo de mediación previsto en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, según corresponda, de acuerdo con lo previsto en el art. 83 del Estatuto de los Trabajadores, en los siguientes supuestos:

1. La no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.
2. Discrepancias en la aplicación e interpretación del Convenio Colectivo.
3. Discrepancias relativas a cualquier otra cuestión que la Ley atribuya a la Comisión Integradora del Convenio Colectivo.

A estos efectos, se entiende por mediación la intervención de un tercero imparcial, individual o colegiadamente, para favorecer la solución de una controversia que afecta a discrepancias de las distintas partes sociales de una determinada relación laboral.

2. Se designa como Comisión Paritaria de la representación de las partes negociadoras a la Comisión Integradora regulada en el art. 96 del Convenio Colectivo, la cual entenderá de aquellas cuestiones establecidas en la Ley u de cuantas otras le pudieran ser atribuidas.

Una vez convocada esta Comisión, la misma dispondrá de un plazo de 15 días para conocer y solventar aquellas cuestiones que se le hayan planteado. En caso de no existir acuerdo al respecto, se recurrirá al procedimiento de mediación previsto en el apartado anterior.

**DISPOSICIÓN DEROGATORIA**

A la entrada en vigor del presente Convenio, quedarán derogadas todas aquellas normas internas vigentes que se opongan a lo dispuesto en su contenido.

**DISPOSICIONES FINALES****Primera**

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

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

**Segunda**

En las materias no previstas en el presente Convenio y en la administración o interpretación de las ahora pactadas, sin perjuicio de lo establecido en la Disposición derogatoria y como mero derecho supletorio, se estará a lo establecido en los acuerdos colectivos anteriores. Igualmente será derecho supletorio el Estatuto de los Trabajadores y la legislación que con carácter general sea de aplicación.

**Tercera**

Los empleados de BP Oil España, S.A.U. dispondrán de un descuento 0,05 Euros en el consumo de carburante en estaciones de servicio de BP. Al mismo tiempo cada empleado podrá tener un solo beneficiario de la tarjeta que disfrutará del mismo descuento. La efectividad de la extensión a todos los empleados de la Compañía vendrá supeditada a la posibilidad de adaptar los sistemas a la actual situación.

**Cuarta**

Se establece expresamente que la actual regulación de las materias que se relacionan a continuación permanece vigente en todos sus términos, de acuerdo con lo dispuesto al respecto en el texto del V Convenio Colectivo de BP Oil España, S.A.U.:

- Plan de ayuda para estudios de hijos de empleados
- Préstamo para la adquisición de automóviles
- Préstamos para la adquisición de vivienda
- Plan de asistencia sanitaria
- Complemento de beneficios sociales del personal procedente de Mobil Oil, S.A.

**Quinta***Complemento casa-oficina*

Aquellos empleados con puesto basado en la oficina que, no habiendo estado adheridos nunca a la política de trabajo a distancia y, en consecuencia, no habiendo desempeñado nunca trabajo a distancia al amparo de la misma, y que pasen a desempeñar un puesto de naturaleza *home based* (definición de dicho puesto de acuerdo con las políticas de la compañía), percibirán por una sola vez la cuantía de 800 euros brutos para gastos de acondicionamiento de la vivienda cuando ello fuera necesario.

Se requerirá para dicho pago la aprobación de la línea de supervisión del empleado, así como justificación documental que acredite el gasto realizado.

(03/9.823/22)

