

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

**18793** *Resolución de 2 de noviembre de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Atlas, SA, Combustibles y Lubrificantes.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Atlas, SA, Combustibles y Lubrificantes (Código de convenio: 90102932012018), que fue suscrito, con fecha 3 de agosto de 2021, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por los Delegados de personal, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 2 de noviembre de 2021.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

#### CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ATLAS, SA, COMBUSTIBLES Y LUBRIFICANTES

##### PREÁMBULO

El presente convenio se concierta entre la representación de Atlas, SA, Combustibles y Lubrificantes y la representación unitaria de los trabajadores de los centros de trabajo de Ceuta y Melilla.

##### CAPÍTULO I

##### Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente convenio colectivo afectará a los centros de trabajo de la empresa Atlas, SA, combustibles y lubricantes situados en Ceuta y Melilla.

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

Quedan incluidas en este convenio, las actividades integradas en el objeto social de la empresa Atlas, SA, combustibles y lubricantes, entre las que cabe destacar las de

almacenaje, venta, distribución y suministro de productos derivados del petróleo, incluida la explotación de planta de llenado y trasvase de G.L.P.

### Artículo 3. *Ámbito personal.*

El presente convenio colectivo afecta a la totalidad de las personas empleadas que, mediante una relación laboral común presten sus servicios en cualquiera de los centros de trabajo de la compañía Atlas, SA, Combustibles y Lubrificantes, con las expresas excepciones siguientes:

a) Los profesionales que ejerzan actividades de alta dirección, o alta gestión, de acuerdo con las exclusiones legales del personal comprendido en los artículos 1.3.c) y 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.

b) El personal directivo, jefe de departamento o área, que de mutuo acuerdo con la compañía, acepten voluntariamente su exclusión, únicamente a efectos económicos, del convenio, mediante documento firmado al efecto.

### Artículo 4. *Ámbito temporal y vigencia.*

Salvo para las materias en las que específicamente se pacte otra fecha de efectos, el presente convenio colectivo entrará en vigor en el día siguiente a la fecha de su firma y su duración será hasta el 31 de diciembre de 2023, fecha en la que quedará resuelto.

El convenio colectivo se prorrogará automáticamente, de año en año, si en el plazo de un mes anterior a la fecha de su extinción, no es denunciado por una de las partes mediante comunicación escrita de la que la otra parte acusará recibo, remitiendo copia para su registro a la autoridad laboral.

De existir denuncia oportuna, se acuerda que el convenio colectivo continuará vigente hasta tanto hayan transcurrido dieciocho (18) meses desde la constitución de la mesa negociadora del convenio colectivo. De manera que, al transcurso de dieciocho (18) meses desde la constitución de la mesa negociadora del convenio colectivo sin que se hubiera acordado un nuevo convenio colectivo o laudo arbitral, se estará a lo dispuesto en el artículo 86, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores.

A la fecha de vencimiento del presente convenio colectivo, las partes señalarán el calendario de negociaciones, que deberán iniciarse en el plazo máximo de un mes.

### Artículo 5. *Garantía de igualdad de oportunidades y de no discriminación entre las personas.*

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, y con esta finalidad ambas partes continuarán trabajando en el marco de la comisión de igualdad que se creó con ocasión del acuerdo del conjunto de medidas en materia de igualdad.

### Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones establecidas en este convenio, que tienen carácter de mínimos, constituyen un todo único e indivisible, quedando las partes, mutuamente vinculadas a su totalidad.

### Artículo 7. *Condiciones más beneficiosas.*

Se respetarán las condiciones económicas y de otra índole que fueran más beneficiosas a las establecidas en este convenio colectivo considerado en su conjunto y cómputo anual, que las personas empleadas tengan reconocidas a título individual y con carácter personal.

## Artículo 8. *Compensación y absorción.*

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos existentes, o supongan la creación de otros nuevos, sólo tendrán eficacia y serán de aplicación, en cuanto considerados aquellos en su totalidad, superen la cuantía total de los existentes, quedando en caso contrario, absorbidos por las mejoras pactadas en este convenio respecto de los mínimos legales de aplicación.

## Artículo 9. *Comisión paritaria.*

La comisión paritaria es el órgano de interpretación, adaptación y vigencia de las condiciones pactadas en el presente convenio. Estará integrada por dos representantes designados por la empresa y otros dos miembros de la representación de los trabajadores, que podrán ser asistidos por los asesores que ambas partes estimen oportunos.

En el ámbito de sus funciones, toda duda o cuestión que con motivo de la interpretación o cumplimiento del presente convenio se produzca, o sea causa de denuncia, deberá ser tratada previamente por la comisión paritaria.

Las reuniones se celebrarán siempre previa convocatoria de cualquiera de las partes, con especificación concreta de los temas a tratar en cada caso. De dichas cuestiones se dará traslado por escrito a la otra parte, poniéndose ambas de acuerdo, en el plazo máximo de seis días, a partir de la fecha de la comunicación, para señalar lugar, día y hora de la reunión de la comisión, que deberá celebrarse en un plazo máximo de quince días de haber recibido la comunicación por escrito.

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

En el caso de que la comisión paritaria no logre en su seno acuerdos para la solución de los conflictos a ella sometidos en virtud de lo previsto en los apartados anteriores, las partes someterán las discrepancias al procedimiento de mediación, de acuerdo con lo dispuesto en el acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos colectivos.

Las funciones de la comisión paritaria serán previas a la intervención de la jurisdicción social, aunque no obstruirá el libre ejercicio por las partes con posterioridad, de las acciones previstas en la ley en la forma y con el alcance regulado por ella.

La representación unitaria, junto con la representación de la empresa, y previo al correspondiente acuerdo al efecto, podrán constituirse en comisión negociadora del vigente convenio, al objeto de introducir en el texto las modificaciones, supresiones y novedades que se acuerden.

En el supuesto previsto en el artículo 85.3 c) del Estatuto de los Trabajadores y en caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, las partes deberán someter la discrepancia a la comisión paritaria que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, desde que la discrepancia fuera planteada. En el supuesto que no se alcanzara un acuerdo en el seno de la comisión, las partes someterán la discrepancia al procedimiento de mediación, de acuerdo con lo dispuesto en el acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos colectivos (ASAC)».

## Artículo 10. *Normas subsidiarias.*

En lo no previsto en este convenio colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la legislación general que regule las relaciones laborales.

## CAPÍTULO II

**Condiciones de trabajo**Artículo 11. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo en las distintas unidades orgánicas de la empresa Atlas, SA, Combustibles y Lubrificantes, subordinada siempre al cumplimiento de las disposiciones legales, es facultad y responsabilidad de los órganos rectores de la Empresa.

La organización del trabajo afectará principalmente a las cuestiones siguientes:

- a) La estructura interna de la empresa con arreglo a principios de racionalidad y optimización del trabajo.
- b) La definición de las funciones a realizar en los distintos puestos de trabajo contenidos en la estructura organizativa de la Empresa.

Se garantiza en el diseño del puesto de trabajo el principio de profesionalidad, de tal modo que, las funciones principales y, por tanto, determinantes del puesto, ocupen de forma preferente, el tiempo de trabajo. Así mismo se garantiza a todas las personas empleadas de la Empresa una ocupación efectiva.

Además, podrá incluirse la realización de funciones propias de dos o más niveles profesionales, realizándose en este caso, la equiparación en virtud de las funciones que resulten prevalentes.

Artículo 12. *Jornada laboral.*

La jornada laboral se establece en 1760 horas que se desarrollará en régimen de jornada continua, partida, a turno o turno rotativo, conforme a los turnos de trabajo establecidos ajustándose a lo dispuesto en el artículo 36.3 del Estatuto de los Trabajadores. A los efectos del presente apartado, se considerará jornada partida aquella en la que exista un descanso, ininterrumpido, de dos horas como mínimo.

La jornada laboral se establece en cuarenta horas semanales de promedio en cómputo anual, incluyendo el tiempo de 20 minutos de descanso para el personal de jornada continuada.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada laboral la persona empleada se encuentre en su puesto de trabajo, ocupándolo plena y efectivamente.

El cómputo de la jornada anual se llevará a efecto en base a las jornadas acordadas en el primer párrafo, con las adaptaciones o recuperaciones que pudieran precisarse para completar dicha jornada anual.

Cuando la realización de los horarios establecidos en el calendario laboral dé lugar a desviaciones positivas respecto a la jornada pactada, se procederá a su compensación, bien mediante reducción de horario, bien a través del disfrute de licencias para asuntos propios, en este último caso, conforme a lo dispuesto en el artículo 19.2 del convenio colectivo.

En caso de darse un cómputo inferior a la jornada pactada, se seguirán los criterios de recuperación actuales, u otros que pudieran acordarse en el futuro, para ajustarse a la misma.

Artículo 13. *Horarios y turnos de trabajo.*

Con carácter general, la duración máxima de la jornada diaria en la empresa Atlas, SA, combustibles y lubricantes será de 8 horas.

1. Los horarios de trabajo en el centro de trabajo de Ceuta se desarrollarán en las áreas de oficinas, planta de G.L.P. y mantenimiento de lunes a viernes de 7:00 a 15:00 horas, cumpliendo las 40 horas semanales.

De la misma manera, el horario de los trabajadores adscritos al turno en el centro de trabajo de Ceuta, según el ciclo que les corresponda, será:

Mañana: 6:00 a 14:00.

Tarde: 14:00 a 22:00.

Noche: 22:00 a 6:00.

2. Los horarios de trabajo en el centro de trabajo de Melilla se desarrollarán en las áreas de oficinas y mantenimiento, de lunes a viernes de 7:00 a 15:00 horas, cumpliendo las 40 horas semanales.

De la misma manera, la prestación de servicios de los trabajadores adscritos a la planta de G.L.P. en el centro de trabajo de Melilla, será de lunes a viernes y tendrán los siguientes horarios rotativos:

Horario continuo de mañana: 7:00 a 15:00 horas de forma habitual.

Horario partido 1 día a la semana, rotativamente: 8:00 a 14:00 horas y 2 horas con carácter flexible durante la tarde, a concretar en función de las necesidades existentes de cada momento.

En cualquier caso, atendiendo a la naturaleza de la actividad y a la necesaria adecuación y optimización de los recursos de la empresa, tanto a los requerimientos de los clientes como a las posibles necesidades operativas que puedan surgir consecuencia de periodos punta del proceso productivo, estacionalidad o de circunstancias ajenas a la voluntad de la compañía, ésta podrá proceder a la reorganización de los horarios que con carácter general se establecen en el convenio colectivo, atendiendo al procedimiento previsto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores en el supuesto que se trate de una modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

#### Artículo 14. *Turno rotativo.*

1. Para el centro de trabajo de Ceuta se establece, con carácter general, y para el personal de turno rotativo, un ciclo de rotación que se repetirá a lo largo de todo el año, salvo en periodos de vacaciones, bajas por enfermedad y demás causas previstas en el apartado 2 de este artículo.

2. Todos los profesionales de la empresa con turno rotativo tendrán asignado un cuadrante mensual orientativo, pudiendo la compañía modificar el turno de trabajo o cuadrante en periodo de trabajo, por las siguientes causas:

Incremento de actividad.

Cobertura de ausencias provocadas por incapacidad temporal (IT).

Ausencias imprevistas.

Ausencias por licencias imprevistas.

Ausencias por licencias sindicales.

Ausencias por formación inherente al puesto.

3. Si fuese necesaria la variación de los cuadrantes de turnos, la empresa podrá utilizar las siguientes herramientas para adaptar la flexibilidad a la actividad de la compañía:

Cambios de turno

Polivalencia de la plantilla

Prolongación de jornada hasta 4 horas

Rotura de descanso, para cubrir las necesidades surgidas. En el caso de la rotura de descanso se aplicará lo establecido en el artículo 15.2 de este convenio.

Los cambios serán conocidos por la persona afectada con una antelación mínima de la salida del turno anterior, y respetando los descansos entre jornadas establecidos en la legislación laboral.

Las modificaciones realizadas por la empresa en este aspecto serán comunicadas a los representantes de los trabajadores.

Las condiciones planteadas en el presente artículo serán de aplicación durante la vigencia del presente convenio, revisándose, por ambas partes, su efectividad y eficiencia al vencimiento del mismo.

4. De forma complementaria a lo establecido en los apartados anteriores, y a efectos del tratamiento de las desviaciones negativas de jornada, la empresa hará entrega a los representantes de los trabajadores del número de jornadas que hayan realizado todos los profesionales a turno del centro, desde el 01/01 al 30/09, así como la jornada planificada en el último trimestre del año según cuadrante, con el fin de colaborar con el jefe de operaciones en la adecuación de la jornada anual de toda la plantilla afectada de forma progresiva en octubre, noviembre y diciembre.

#### Artículo 15. *Descanso semanal y días compensatorios.*

1. Los profesionales afectados por el presente convenio colectivo disfrutarán, como mínimo, de dos días consecutivos de descanso a la semana que, con carácter general, no podrán ser compensados de forma alguna.

Para el personal de oficinas, planta de G.L.P. y de mantenimiento los días de descanso serán los sábados y domingos. Para el resto de personal, el descanso será el que le corresponda según el ciclo.

2. En aquellos casos en que, en virtud del artículo 14.2 del convenio colectivo, el personal de turno rotativo viera modificado su periodo habitual de descanso, en función del apartado 3 del mismo artículo, el tiempo de trabajo realizado en este periodo será abonado en base al precio de la hora extra establecido en las tablas salariales.

En el resto de los casos, y como norma general, se compensarán en descanso a razón de lo establecido en el artículo 16.

En todo caso se garantiza el disfrute de los descansos mínimos semanales que, en ningún caso, podrán ser compensados económicamente.

3. En los supuestos previstos en el apartado anterior, la persona empleada que, en un periodo de dos meses, no atendiera dos requerimientos de la empresa para incorporarse al turno de trabajo, le será descontado el plus disponibilidad correspondiente a un mes.

La anterior previsión se aplicará de forma sucesiva cuando en un periodo de dos meses, el mismo sujeto desatendiera dos requerimientos para incorporarse al turno de trabajo

desde la situación de descanso, tomando como referencia el periodo de doce meses desde que, por primera vez, se desatienda un requerimiento.

Siempre y cuando la actividad lo permita, la elección del día de descanso que corresponda por la variación del cuadrante de turnos será elegido de mutuo acuerdo entre la persona empleada y empresa, pudiendo incluso unirlos a los días de descanso que le pertenezcan al profesional por cuadrante.

La empresa no asignará descansos o compensaciones de jornada a las personas empleadas sin que estas, previamente, hayan generado el derecho a dicho descanso o compensación. Con tal medida se pretende que los profesionales en ningún caso generen un débito de jornada anual a favor de la empresa.

#### Artículo 16. *Horas extraordinarias.*

Se acuerda por ambas partes que, como norma general, las horas extras se compensarán con descanso aplicando los siguientes criterios:

Hora realizada diurna: compensación  $1 \times 1,5$ .

Hora realizada nocturna o en alguno de los 14 festivos que establece el calendario laboral: compensación  $1 \times 2$ .



#### Artículo 17. *Vacaciones anuales.*

El personal empleado disfrutará dentro de cada año natural de unas vacaciones anuales retribuidas de un mes natural o prorratea del tiempo trabajado a razón de salario base, antigüedad, plus de residencia y plus convenio.

El calendario de vacaciones se regirá por los cuadros que al efecto se realicen, de común acuerdo, por los profesionales y los jefes de departamento antes del 31 de enero de cada año, de modo que cada individuo conozca la fecha de sus vacaciones, como mínimo, con dos meses de antelación.

Las vacaciones podrán dividirse en dos periodos distintos, a excepción del personal de turno que estará a lo que se acuerde, sin que ninguno de los mismos pueda ser inferior a diez días.

Por causas excepcionales, y siempre que organizativamente sea posible, se podrá disfrutar de días de vacaciones por periodos inferiores a diez días.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4, 5, 6 y 7 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al individuo disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el mismo podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

#### Artículo 18. *Permisos no retribuidos.*

En los casos justificados previamente, se podrá conceder hasta un año de permiso sin sueldo. Dicho permiso se disfrutará, de no generar el mismo la realización de horas extraordinarias y de existir acuerdo previo al respecto entre la persona empleada y la empresa.

Durante este permiso no se devengará retribución alguna, ni se cotizará a la seguridad social, causando el individuo baja en la misma.

Terminada la licencia la persona trabajadora se incorporará automáticamente a su puesto de trabajo u otro de su mismo grupo profesional, que designe la compañía.

#### Artículo 19. *Permisos retribuidos.*

1. La persona empleada, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) 17 días naturales ininterrumpidos en caso de matrimonio de la persona empleada, con inicio el primer día laborable.

b) 3 días naturales, con inicio el primer día laborable, por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (abuelos, padres, hermanos, hijos, nietos, cónyuge, yernos, nueras, cuñados, suegros). Cuando, con tal motivo la persona empleada necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 5 días naturales.

En todos los supuestos el disfrute será ininterrumpido salvo para el caso de hospitalización, en el que la licencia podrá ser disfrutada durante el periodo que persista el hecho causante, es decir mientras exista la hospitalización del paciente, y se podrá disfrutar de manera alterna o consecutiva a elección de la persona empleada, siempre que medie el suficiente preaviso y sin que como consecuencia de este hecho se pierdan

más días de trabajo que los que ocasionaría la aplicación de esta licencia desde la fecha del hecho causante.

c) 1 día natural por matrimonio de hijo.

d) 1 día natural por traslado de domicilio.

e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendiendo el ejercicio del sufragio universal. Cuando conste en una norma legal un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de prestación de trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al profesional afectado a la situación de excedencia forzosa.

En el supuesto de que la persona empleada, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario que tuviera derecho en la empresa.

En todo caso, la ausencia al trabajo sólo puede constituir un derecho de la persona empleada, cuando el deber inexcusable se produce necesariamente en horas laborables, de forma que si aquel deber puede cumplirse fuera de tal horario, no tiene razón de ser la ausencia regulada en este convenio.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes finales de enseñanzas de carácter oficial, con un máximo de dos días, debiéndose justificar la asistencia a la práctica del examen.

g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y en los casos de adopción y acogimiento o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre en todos los casos que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

En todos los supuestos de licencias contemplados en este artículo, se reconocerá el derecho a licencia retribuida tanto a los matrimonios convencionales como a las parejas de hecho legalmente inscritas en los registros públicos creados o que puedan crearse al efecto en cualquier ámbito geográfico o, en defecto de estos últimos, a las acreditadas mediante escritura pública notarial otorgada conjuntamente, debiéndose demostrar de forma fehaciente ante la empresa los requisitos establecidos anteriormente para el correspondiente disfrute de la licencia.

## 2. Licencias para asuntos propios.

Conforme a lo previsto en el artículo 12 del convenio colectivo, durante la vigencia del convenio, el personal dispondrá de un número de horas de licencias retribuidas para asuntos propios, igual a la diferencia entre el número de horas resultantes del cumplimiento del horario correspondiente y las horas previstas para la jornada anual pactada.

Las fechas del disfrute de las horas de licencias por asuntos propios, debido a la actividad desarrollada por la compañía, deberán ser establecidas de común acuerdo, entre el profesional y el responsable del área correspondiente.

Sin perjuicio de lo anterior, el disfrute de la licencia retribuida por asuntos propios deberá ser solicitado, por escrito, a los responsables del área correspondiente, con una antelación mínima de 48 horas, siendo acumulable como máximo, dos días consecutivos de disfrute, con intención de no afectar al normal funcionamiento de la actividad.

### Artículo 20. *Justificación de los permisos.*

Las personas empleadas deberán presentar en la jefatura correspondiente, y en el plazo máximo de 48 horas después de su reincorporación al puesto de trabajo, los



justificantes, documentos legales o médicos, que acrediten la existencia de la circunstancia alegada para la obtención de la licencia.

Las retribuciones de los permisos retribuidos serán con arreglo al salario real percibido en un día de trabajo efectivo.

#### Artículo 21. *Ingresos y promoción.*

La empresa Atlas, SA, combustibles y lubricantes, previo al ingreso del profesional, cumplimentará la normativa establecida en el Estatuto de los Trabajadores y normas que lo desarrollan respecto al ingreso en plantilla. El profesional ingresado deberá, desde el primer día, ser inscrito y dado de alta en la seguridad social.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo siguiente, los profesionales de nuevo ingreso se encuadrarán a todos los efectos, en el nivel 1 del respectivo grupo profesional, en el que permanecerán un periodo máximo de dos años, en el caso de los grupos profesionales de mantenimiento y administración, y seis meses en el caso del grupo profesional de operaciones, al objeto de que durante el mismo adquieran el nivel de conocimiento, experiencia y perfeccionamiento profesional necesarios para que puedan desarrollar los trabajos de su grupo con el nivel de eficacia y corrección precisos.

Transcurridos los plazos señalados en el párrafo anterior, el personal fijo de nuevo ingreso ascenderá y será encuadrado, a todos los efectos, en el nivel inmediatamente superior dentro del grupo profesional correspondiente.

El ingreso de personal eventual se efectuará siempre en el nivel 1 del respectivo grupo profesional.

El personal de nivel superior, además de la realización de las funciones propias de su nivel, podrá, bajo las órdenes e instrucciones de la compañía, colaborar en la formación del personal del nivel 1 del respectivo grupo profesional, así como supervisar las actividades y funciones de estos.

#### Artículo 22. *Contratación y periodo de prueba.*

1. Las partes firmantes del presente convenio, reconocen la posibilidad de acogerse a cuantas modalidades legales de contratación, incentivos y/o bonificaciones, estén vigentes en el momento actual o se aprueben en el futuro por disposiciones de carácter general.

En los términos del artículo 8 del Estatuto de los Trabajadores, el empresario entregará copia del contrato a la persona empleada, así como copia básica del mismo, en el plazo de cinco días desde su formalización, a los representantes de los trabajadores.

En todo caso, y sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior al inicio de la relación laboral la empresa Atlas, SA, combustibles y lubricantes, deberá informar por escrito a la persona empleada, de las condiciones laborales y económicas de la prestación, siempre que tales condiciones no figuren en el contrato de trabajo y en la presente norma convencional.

2. Sin perjuicio de las garantías y formalidades establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, el periodo de prueba para las personas empleadas afectados por el presente convenio, estará sujeto a los siguientes plazos máximos:

Técnicos: 6 meses

Resto de personal: 1 mes

#### Artículo 23. *Modificación de las condiciones de trabajo.*

Sin perjuicio de lo dispuesto en el presente convenio colectivo, la dirección de la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo en los términos previstos en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 24. *Movilidad funcional.***

La movilidad del personal en el seno de la empresa se realizará de acuerdo con lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores y disposiciones legales complementarias.

**CAPÍTULO III****Condiciones sociales****Artículo 25. *Complemento por incapacidad temporal.***

Las personas empleadas, que como consecuencia de enfermedad común, accidente no laboral, accidente de trabajo y enfermedad profesional, se encuentren en situación de incapacidad temporal, tendrán derecho, desde la fecha de la baja debidamente acreditada, y hasta un máximo de un año, a que se les complemente, con cargo a la empresa, las prestaciones correspondientes de la seguridad social hasta el 100 % de los conceptos fijos que viniera percibiendo (salario base, antigüedad, plus residencia y plus convenio).

**Artículo 26. *Parte de baja de la seguridad social.***

En todos los casos será necesario avisar a la empresa y presentar, en un plazo máximo de tres días, el parte oficial de baja de la seguridad social, en otro caso, se considerará falta no justificada al trabajo. Dicho parte de baja, así como los de confirmación, en su caso, será el único documento de prueba para ausencias superiores a un día.

Las ausencias por enfermedad de un solo día sin parte de baja, pero justificadas por el médico de la seguridad social en impreso oficial, tendrán la misma consideración que si se tratara de baja médica.

**Artículo 27. *Póliza de seguros.***

La empresa queda obligada a mantener la póliza de accidentes de trabajo, incluidos los producidos en desplazamientos *in itinere* al lugar del trabajo, que cubra para todo el personal, y hasta un capital de cuarenta mil trescientos setenta y nueve euros (40.379), los siguientes riesgos:

- Fallecimiento.
- Incapacidad Permanente.

**Artículo 28. *Premio por matrimonio y natalidad.***

Se establece con carácter general para todas las personas empleadas, previa justificación, una ayuda única por contraer primer matrimonio y por nacimiento de cada hijo, equivalente a una paga extraordinaria de 1.532,43 euros brutos, no revisable.

**Artículo 29. *Fondo ayuda social.***

La empresa se compromete a constituir un fondo de ayuda social por cuantía de 10.500 euros brutos/año, para la concesión de ayudas escolares y becas de hijos de empleados y, en su caso, por fallecimiento de empleados.

Las cantidades señaladas en el párrafo anterior serán distribuidas por la empresa, previa reunión con la representación unitaria en la que se acordará la cantidad destinada a ayuda escolar para hijos de empleados que cursen estudios oficiales, y aquella destinada a becas para estudios universitarios oficiales de hijos empleados. En la distribución de las cantidades se tendrá en cuenta, entre otros elementos, el nivel de estudios cursados y la necesidad que sean desarrollados fuera de la ciudad.

No obstante lo anterior, en el supuesto de que durante el periodo anual correspondiente se produjera el fallecimiento de una persona empleada del centro, deberá ser detráida del fondo al que se refiere el párrafo anterior, la cantidad de 3.005 euros brutos, que será entregada por la empresa, previa acreditación como tales, a los herederos legales del profesional fallecido. Si en el momento del hecho causante, la cantidad existente en el fondo no fuera suficiente para hacer frente al pago de la ayuda por fallecimiento, bien por haberse hecho ya el reparto de la ayuda por estudios y becas de hijos de empleados, bien porque se tuvo que hacer frente, con anterioridad, al pago de la cantidad asignada a la ayuda por fallecimiento de empleado, se entregará la cantidad correspondiente con cargo al fondo del año siguiente, y hasta el límite de la vigencia del presente convenio colectivo.

Artículo 30. *Excedencias.*

Se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 31. *Nacimiento de hijo y lactancia.*

Se estará a lo dispuesto en los siguientes apartados del Estatuto de los Trabajadores; apartados 4, 5 y 6 del artículo 48, y apartados 4 y 6 del artículo 37.

Artículo 32. *Reducción de jornada.*

Se estará a lo dispuesto en los apartados 4, 5, 6, 7 y 8 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 33. *Promoción profesional.*

Sin menoscabo de la actividad productiva de la compañía, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, la compañía facilitará la adaptación de sus horarios a las personas empleadas que con regularidad cursen estudios necesarios para la obtención de un título académico o profesional oficial.

## CAPÍTULO IV

### Condiciones económicas

Artículo 34. *Retribución variable adicional.*

Se establece, para los años 2021, 2022 y 2023, una retribución variable adicional, que no tendrá carácter consolidable, cuyo abono efectivo e importe estará vinculado al resultado de la consecución del objetivo fijado a continuación y conforme al porcentaje de valoración que se obtenga en el mismo, según el siguiente criterio:

Si el Beneficio Después de Impuestos (BDI) definitivo Clean CCS de la empresa se sitúa en un cumplimiento igual o superior al 75 % respecto al promedio del BDI de la empresa de los dos años anteriores al que corresponda, y hasta un 130 %, la retribución variable adicional se situará entre un mínimo de un 0,75 % y un máximo de un 1,25 % calculándose de forma proporcional al posicionamiento que el resultado ocupe en el intervalo situado entre el 75 % y el 130 %.

El porcentaje de valoración que se obtenga conforme a los anteriores criterios se aplicará sobre los conceptos salariales que se indican a continuación, dando lugar a un único pago que se abonaría en el mes siguiente al de aprobación de los resultados del ejercicio económico correspondiente.

Como excepción a lo anterior, si el cumplimiento del objetivo es igual o superior al 75 % pero su aplicación sobre los conceptos salariales de referencia no alcanza el

importe de 200 euros anuales, o parte proporcional en caso de reducción de jornada o situación análoga, el pago resultante se complementará hasta alcanzar este importe.

A la cantidad resultante del cálculo anterior le será de aplicación lo relativo a su devengo y proporcionalmente al número de meses trabajados en el año anterior.

Los conceptos salariales sobre los que se aplicará el porcentaje de valoración serán los siguientes:

- Salario Base
- Plus de Residencia
- Plus de Convenio
- Supresión Retribución Variable enero
- Supresión Retribución Variable mayo
- Supresión Retribución Variable septiembre

Para el abono de este concepto se tendrá en cuenta la referencia del promedio de los resultados definitivos del BDI (CCS) de los dos años anteriores al que corresponda (promedio 2019-2020 para el 2021, promedio del 2020-2021 para el 2022 y promedio del 2021-2022 para el 2023) produciéndose la liquidación, si procediera, al año siguiente (2022, 2023 y 2024), lo antes posible, una vez conocida la valoración definitiva del BDI (CCS).

Este concepto se percibiría siempre que se esté de alta en la empresa a la fecha de su devengo, el 31 de diciembre de cada año, y proporcionalmente al número de meses trabajados el año anterior.

#### Artículo 35. *Retribuciones.*

Las retribuciones establecidas se abonarán periódicamente en doce nóminas, que se harán efectivas, salvo supuestos justificados de imposibilidad, los días 28 de cada mes, caso de que coincida con festivo o fin de semana se abonarán el día anterior.

En la nómina de cada mes, se realizarán las retenciones que legalmente se prevea por la legislación vigente.

#### Artículo 36. *Salario base.*

El salario base garantizado mensualmente para cada nivel es el que se especifica en el anexo I del presente convenio.

#### Artículo 37. *Plus de residencia.*

El plus de residencia que actualmente se viene percibiendo tendrá un valor del 25 % del salario base mensual de cada persona empleada, según lo establecido en el anexo I del presente convenio colectivo.

#### Artículo 38. *Plus de vinculación a la bonificación.*

Se estará a lo dispuesto en el apartado 2 de la disposición adicional vigésima tercera del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, así como a lo dispuesto en el acuerdo de 19 de enero de 2012, publicado en el «B.O.C.CE», con fecha de 27 de enero de 2012.

El abono de esta cantidad queda expresamente vinculado a la efectividad y mantenimiento de la bonificación en las cuotas a la seguridad social que lo justifican, de tal forma, que la desaparición, reducción o no aplicación por cualquier causa, de la bonificación empresarial, llevará aparejada la desaparición, reducción o no aplicación a las personas empleadas del referido complemento retributivo.

## Artículo 39. *Supresión retribución variable.*

En los meses de mayo y septiembre se procederá al abono del concepto «supresión variable» en los términos y condiciones establecidos en el artículo 38.1 del convenio colectivo 2003-2008.

Así mismo, en el mes de enero, y bajo el concepto «supresión variable» se procederá a percibir la cuantía que se venía percibiendo en concepto de «retribución variable por accidentabilidad» establecido en el artículo 40 del convenio colectivo, cuyas cuantías se establecen en el anexo I.

El concepto de «supresión variable» que se abona en el mes de mayo tiene un periodo de devengo semestral correspondiente al 1 de enero hasta el 30 de junio; el concepto de «supresión variable» que se abona en el mes de septiembre tiene un periodo de devengo semestral correspondiente al periodo del 1 de julio al 31 de diciembre; y el concepto de «supresión variable» que se abona en el mes de enero tiene un periodo de devengo anual correspondiente al periodo desde el 1 de enero al 31 de diciembre, del año anterior.

## Artículo 40. *Plus de turno.*

La persona empleada a turno, entendiéndose por tal el que preste en jornada ininterrumpida de ocho horas/doce horas de mañana, tarde o noche/sol o luna en turno rotativo, que cubra 24 horas consecutivas, se gratificará con un plus de turno, consistente en un valor igual al previsto en el anexo I por cada jornada sujeta a turno, de mañana, tarde o noche, que realmente se haga por el profesional. En caso de clico de sol/luna se percibirá el equivalente a 1,5 del importe del plus por cada jornada a turno efectivamente realizada.

Dadas las circunstancias específicas de este trabajo en régimen rotativo, el plus de turno se pacta teniendo en cuenta las características especiales del trabajo en el mismo, como son la prestación de servicios en jornada ininterrumpida de ocho horas, cambios de horarios, el tiempo necesario para realizar los relevos, incomodidades de las incorporaciones, y cualquier circunstancia específica que, hasta ahora, hubiere justificado esta compensación.

## Artículo 41. *Plus de nocturnidad.*

El trabajo en turno de noche, entendiéndose por tal el que se preste desde las 22 hasta las 6 horas del día siguiente, se gratificará siempre que realmente sea prestado, con un plus de nocturnidad, en las mismas condiciones y cuantías señaladas en el anexo I, y por el turno de ocho horas.

## Artículo 42. *Plus disponibilidad-polivalencia.*

Con el fin de compensar adecuadamente el grado de disponibilidad y polivalencia exigido por la propia naturaleza de la actividad de la compañía en determinados puestos de trabajo, se recoge en el presente convenio colectivo, el plus de disponibilidad-polivalencia, que será percibido en las condiciones actuales, y por los niveles y en la cuantía prevista en el anexo I.

## Artículo 43. *Plus condiciones trabajo.*

En función del puesto de trabajo que se desempeñe en cada momento, y atendiendo a las características de éste, se establece un complemento salarial de puesto de trabajo al que se le asignan diferentes niveles de percepción. La percepción de este plus no es consolidable, al depender exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado en cada momento, abonándose en cuantías señaladas en el anexo I.

## Artículo 44. *Plus convenio.*

El importe del «plus convenio» se fijará, atendiendo a los distintos niveles existentes, en el anexo I.

## Artículo 45. *Plus festivo.*

Se prevé un plus festivo, que se abonará por cada día festivo, de los catorce señalados en el calendario laboral anual, que sea efectivamente trabajado.

En el anexo I se refleja el valor previsto para este concepto.

## Artículo 46. *Plus de nochebuena y nochevieja.*

Se establece un plus específico para el personal encuadrado en turno rotativo que trabaje en el turno de noche de los días 24 y/o 31 de diciembre, es decir, el que se desarrolla entre las 22.00 horas de esos días y las 6:00 horas del 25 de diciembre y/o 1 de enero, respectivamente, siendo el valor de este concepto el reflejado en el anexo I.

## Artículo 47. *Antigüedad.*

La antigüedad en la empresa se computará desde el ingreso en la misma, percibiendo el sujeto, por este concepto, dos (2) bienios al 3 % y cuatrienios al 6 %, ambos del salario base.

## Artículo 48. *Pagas extraordinarias.*

Se establecen tres pagas extraordinarias que se abonarán respectivamente en los meses de febrero, junio y noviembre; estas pagas estarán integradas por el salario base, antigüedad, plus de residencia, plus convenio y plus de vinculación a la bonificación; en cuanto a este último, quedando sujeto a lo dispuesto en el artículo 38 del presente convenio.

La paga extraordinaria que se abona en el mes de febrero tiene un periodo de devengo anual correspondiente al 1 de enero hasta el 31 de diciembre; la paga extraordinaria que se abona en el mes de junio tiene un periodo de devengo semestral correspondiente al periodo del 1 de enero al 30 de junio; y la paga extraordinaria que se abona en el mes de noviembre tiene un periodo de devengo semestral correspondiente al periodo desde el 1 de julio al 31 de diciembre.

## CAPÍTULO V

### Seguridad y salud

## Artículo 49. *Obligaciones de la empresa.*

La empresa, en función del volumen de su plantilla y de las actividades específicas que se desarrollen en cada momento, ejecutará las previsiones de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus reglamentos de desarrollo con el mayor interés y diligencia, y especialmente:

- a) Garantizar la seguridad y salud de las personas empleadas a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.
- b) Desarrollando una acción permanente con el fin de perfeccionar los niveles de protección que existan y aplicando las tecnologías accesibles y más adecuadas para la actividad de la empresa.
- c) Cumpliendo los deberes formales que la ley de prevención de riesgos laborales y sus normas de desarrollo contemplan, en particular, respecto a la evaluación de riesgos laborales, medidas de protección, controles periódicos y riesgos profesionales.
- d) Planificación adecuada de la prevención.



- e) Colaboración con los órganos de representación de los trabajadores competentes en la materia.
- f) Adoptando las medidas de emergencia adecuadas al tamaño y actividad del centro, y a las situaciones que puedan presentarse en el mismo.
- g) Prestando particular atención a los colectivos más sensibles al riesgo, y en especial a las empleadas embarazadas, miembros de la plantilla que hayan comunicado la contracción de cualquier enfermedad o riesgo específico y a los/las trabajadores/as temporales.
- h) Entregando el material de seguridad correspondiente y su sustitución según necesidad.

#### Artículo 50. *Obligaciones de las personas empleadas.*

1. Los profesionales empleados tienen como obligación de máxima importancia la de observar las normas de prevención de riesgos laborales y colaborar a su adecuada cumplimentación. Específicamente:

- a) Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
- b) Utilizar correctamente, y conforme a las instrucciones recibidas por el empresario, los medios y equipos de protección.
- c) No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que éste tenga lugar.
- d) Informar inmediatamente a su superior jerárquico directo, o al servicio de prevención, sobre cualquier situación que, a su juicio, entrañe, razonablemente, un riesgo para la seguridad y salud de los profesionales en el trabajo.
- e) Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los profesionales en el trabajo.
- f) Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud de las personas empleadas.

2. La falta de utilización, utilización inadecuada o inadvertida sobre su mal estado, de los equipos y medios de protección que la empresa suministre o de las instalaciones o medios estructurales puestos a disposición de las personas empleadas, constituirá incumplimiento grave de las obligaciones laborales de éstos.

3. Los representantes laborales se comprometen a difundir entre la plantilla del modo más adecuado según los casos y situaciones, la transcendencia de las normas de prevención, de la utilización adecuada de los equipos y medios, y de la gravedad de los incumplimientos al respecto.

#### Artículo 51. *Prendas de trabajo.*

La empresa proporcionará a su personal la ropa de trabajo o equipo de protección personal necesario para la ejecución de las distintas tareas que exige la prestación de servicios, de acuerdo con las evaluaciones de riesgos laborales derivadas de las mismas. El uso de las prendas de trabajo es obligatorio.

#### Artículo 52. *Reconocimientos médicos.*

Se garantizará a las personas empleadas la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Así, a fin de poder garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud de los profesionales, y con ello lograr una

eficaz política de seguridad y salud, las personas empleadas que ocupen los puestos que se indican, habrán de realizarse obligatoriamente los reconocimientos médicos que correspondan, con la periodicidad que establezcan los protocolos médicos de aplicación:

- Operador de llenado de GLP.
- Oficial/Operario de suministros.
- Técnico mantenimiento.
- Técnico suministro.
- Oficial de factoría.

#### Artículo 53. *Comité de seguridad y salud.*

El comité de seguridad y salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

El comité de seguridad y salud estará formado por un número igual de delegados de prevención y de representantes empresariales.

Las competencias y facultades del comité de seguridad y salud serán las atribuidas especialmente en el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como aquellas que pudieran derivarse de lo dispuesto en el artículo 40 del mismo texto legal.

Asimismo, el comité de seguridad y salud podrá constituir en su seno comisiones de trabajo con alguna finalidad específica y concreta, tales como la elaboración de informes, expediente informativo o de investigación de accidentes u otro objeto similar.

En estos casos, el comité de seguridad y salud designará, de entre sus miembros, las personas que integren dicha comisión y su ámbito temporal y funcional. El resultado de tales comisiones tendrá carácter informativo, pudiendo ser vinculante para el propio comité de seguridad y salud si así se decide.

#### Artículo 54. *Reuniones del comité de seguridad y salud.*

El comité de seguridad y salud se reunirá, siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo y existan temas a tratar, trimestralmente.

Para que quede válidamente constituido en primera convocatoria, deberá concurrir, por sí mismo o por delegación en otro de sus miembros, al menos la mitad más uno de sus componentes. En segunda convocatoria, pasada media hora de la convocatoria inicial, bastará cualquier número de asistentes, si al menos, asiste uno por cada parte.

La convocatoria se comunicará a todos los miembros con una antelación mínima de siete días incluyendo el orden del día, salvo que medien circunstancias urgentes que impidan respetar dicho plazo.

Los acuerdos se adoptarán por mayoría absoluta de los presentes, con derecho a voto. Podrán asistir a las reuniones del comité de seguridad y salud, con voz, pero sin voto, los delegados sindicales del centro, si los hubiera, así como los responsables técnicos de la prevención de la empresa.

En idénticas condiciones a las previstas en el párrafo anterior, podrán participar personas empleadas de la Empresa especialmente cualificados para asuntos a tratar en cada reunión y técnicos en prevención ajenos a la empresa, comunicándose, en este caso, a la otra parte y con antelación mínima de 48 horas.

#### Artículo 55. *Delegados de prevención.*

Los delegados de prevención, que serán designados por y entre los delegados de personal, son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

El número de delegados de prevención se regirá según lo dispuesto en el artículo 35 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

En el ejercicio de las competencias atribuidas a los delegados de prevención, estos estarán facultados para:

- a) Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- b) Promover y fomentar la cooperación de los profesionales de la empresa en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- c) Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la LPRL.
- d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.
- e) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como, en los términos previstos en el artículo 40 de la LPRL, a los inspectores de trabajo y seguridad social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.
- f) Tener acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de la LPRL, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a las previstas en los artículos 18 y 23 de la Ley. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, solo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.
- g) Ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de las personas empleadas una vez aquél hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.
- h) Recibir del empresario las informaciones obtenidas por éste procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de las personas empleadas sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 40 de LPRL en materia de colaboración con la inspección de trabajo y seguridad social.
- i) Recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de las personas empleadas, pudiendo a tal fin efectuar propuestas al empresario, así como al comité de seguridad y salud para su discusión en el mismo.
- j) Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción de los acuerdos a que se refiere el apartado 3 del artículo 21 de la Ley.
- k) La compañía contestará por escrito, en un plazo máximo de 10 días, a las peticiones que le hagan llegar los delegados de prevención. En el caso de que el problema planteado se deba a la existencia de peligro para la integridad física de los profesionales de la empresa, se contestará por procedimiento de urgencia en el plazo máximo de 24 horas.

#### Artículo 56. *Crédito horario.*

Los delegados de prevención para, y, en aras de una colaboración más eficaz en la prevención de los riesgos laborales, dispondrán del tiempo necesario para el ejercicio de sus funciones, según se especifica en los artículos 36.2.a) y c), y 37 de LPRL.

Lo que significa que, el delegado de prevención no tendrá más crédito de horas laborales retribuidas que las que tuviera como representante legal de los trabajadores.

No obstante, existen cinco excepciones a esta regla general, considerando, en todo caso, como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al crédito horario que tuviera como representante:

- a) El tiempo correspondiente a las reuniones del comité de seguridad y salud (artículo 37.1).

b) El tiempo dedicado a cualesquiera otras reuniones convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos (artículo 37.1)

c) El tiempo dedicado a la formación en los términos del artículo 37.2 de la LPRL.

d) El tiempo dedicado a presentarse en los lugares de trabajo donde se han producido daños para la salud de las personas empleadas [(artículo 37.1 en relación con el artículo 36.2.c)].

e) El tiempo dedicado a acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como a los inspectores de trabajo [(artículo 37.1 en relación con el artículo 36.2.a)].

#### Artículo 57. *Prácticas contra incendios.*

Por la dirección de la empresa se establecerá un calendario anual de prácticas contra incendios, del cual se informará a los Representantes de los trabajadores mediante los delegados de prevención en el comité de seguridad y salud.

#### Artículo 58. *Cursillos de primeros auxilios y seguridad.*

Por el comité de seguridad y salud, y en coordinación con la empresa, se establecerá un calendario de ejecución y desarrollo de cursillos de primeros auxilios y seguridad e higiene en el trabajo.

## CAPÍTULO VI

### Derechos sindicales

#### Artículo 59. *Asambleas y reuniones en el centro de trabajo.*

Las personas empleadas, en los términos previstos en la legislación vigente, podrán celebrar en el centro de trabajo, asambleas y reuniones fuera de las horas de trabajo, avisando con 48 horas de antelación.

La asamblea será dirigida por los representantes de los trabajadores que serán responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia de personas no pertenecientes a la empresa.

#### Artículo 60. *Garantías sindicales.*

La empresa, siempre que no perjudique el normal funcionamiento del centro, permitirá que los afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de sus horas de trabajo.

#### Artículo 61. *Cobro de cuota sindical.*

A requerimiento de las personas empleadas afiliadas a centrales sindicales, la empresa descontará de la nómina mensual de éstas el importe de la cuota sindical correspondiente.

La persona empleada interesada remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que se hará constar con claridad:

La orden de descuento.

La central sindical a que pertenece.

La cuantía de la cuota.

Número de cuenta corriente o libreta de ahorro a la que se debe transferir la cantidad correspondiente a la cuota.

Artículo 62. *Representantes de los trabajadores.*

Las competencias del comité de empresa y de los delegados de personal serán las dispuestas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 63. *Crédito horario.*

El crédito de horas de que disponen los miembros del comité de empresa y delegados de personal será de 15 horas mensuales y, siempre que no exista probadas razones organizativas o de producción, los representantes de los trabajadores podrán acumular el referido crédito horario mensualmente. A tal efecto, el comité de empresa y delegados de personal comunicarán mensualmente a la empresa la relación de representantes de los trabajadores que ceden sus horas, el número de las mismas y a qué representantes se las ceden.

## CAPÍTULO VII

### Faltas y sanciones

Artículo 64. *Reglamento de faltas.*

1. Constituye falta laboral toda conducta que, por acción u omisión, produzca una infracción o incumplimiento de las obligaciones derivadas de la relación laboral, contraviniendo lo dispuesto en las disposiciones legales y reglamentarias, y lo establecido en las presentes normas.

La empresa, a través de los órganos competentes, sancionará directamente las faltas cometidas en el trabajo, las que podrán ser impugnadas ante la jurisdicción competente, conforme a las disposiciones legales establecidas al efecto.

2. Prescripción de faltas.

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.

En el caso de faltas reiteradas, o existencia de conducta infractora continuada, el cómputo se iniciará a partir de la última.

3. Tipos de faltas.

Las faltas laborales susceptibles de sanción se clasifican, atendiendo a su importancia, trascendencia o malicia, en leves, graves o muy graves.

a) Faltas leves:

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un periodo de sesenta días.

2. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o de domicilio en el plazo de 5 días, desde que se produzca.

3. Retrasarse por primera vez, en el envío de la baja médica oficial, en caso de enfermedad, o de los sucesivos partes de confirmación de baja, sin justificación.

4. Ausentarse del domicilio, contraviniendo las instrucciones de los facultativos, estando en situación de incapacidad temporal.

5. La permuta de turnos, servicios, puestos, etc., que requieren autorización y sin la misma, cuando no se produzca perjuicio para la empresa o el servicio, por haber quedado cubierto el puesto.

6. La deficiente ejecución de los trabajos encomendados, cuando de ella no se pudiera derivar perjuicio para el servicio, la empresa o compañeros.

7. La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

8. La falta de aseo y limpieza personal.  
9. No llevar la uniformidad completa cuando ésta haya sido entregada por la empresa y las tarjetas de identificación perceptivas.

b) Faltas graves:

1. Las faltas de puntualidad que excedan de treinta minutos en un mes, o de cuatro a nueve faltas leves de puntualidad en seis meses. Si estas pudieran provocar perjuicio para la compañía tendrán la consideración de muy graves.

2. La falta injustificada de un día de asistencia al trabajo.

3. El abandono del trabajo o la ausencia injustificada del lugar de éste sin autorización del mando.

4. La permuta de turnos, servicios, puestos, sin autorización de los mandos correspondientes, cuando, aun no quedando desocupado el puesto, de ello se derive perjuicio para el servicio o la empresa.

5. Emplear para usos propios artículos, enseres, material o prendas propiedad de la compañía.

6. Las discusiones en el trabajo que provocasen notorio escándalo.

7. Los malos tratos de palabra a los mandos, subordinados, compañeros, o terceros, dentro del centro de trabajo, cuando no revistan especial gravedad.

8. La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas leves, aunque sean de diferente naturaleza, entendiéndose que ésta existe cuando, con anterioridad al momento de la comisión del hecho a enjuiciar, el profesional hubiera sufrido dos o más sanciones por faltas leves dentro de un periodo de tres meses anteriores.

9. Las de indiscreción, negligencia o falta de ética profesional siempre que no se motive reclamación por parte de terceros o impliquen perjuicios irreparables, en cuyo caso se calificarán como faltas muy graves.

10. La suma de tres faltas de aseo o ausencia de uniformidad.

11. No atender a los clientes con la corrección y diligencia debidos.

12. El incumplimiento de las normas y procedimientos operativos, que será muy grave cuando causen graves perjuicios, afecten a la seguridad o sean reiterativos.

c) Faltas muy graves:

1. La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo si se produjese más de diez veces en seis meses o más de veinte en un año.

2. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada si se produjese tres o más veces en el periodo de un año.

3. El quebrantamiento o violación de los secretos o la reserva a la que esté obligada la persona empleada en lo relativo a la explotación y negocios del empresario o cualquier información referida a la actividad empresarial que conozca en razón de su trabajo.

4. El trabajo para la misma actividad, por cuenta propia o ajena, que implique concurrencia, sin autorización de la empresa.

5. El abandono del trabajo o la ausencia injustificada del lugar de éste sin autorización del mando, si pudiera implicar perjuicio para la empresa, o a las personas empleadas.

6. La introducción en el recinto de trabajo de armas, bebidas alcohólicas o materias que pudieran ocasionar riesgo o peligro para personas y/o cosas o instalaciones.

7. Fumar o encender cerillas, encendedores o cualquier otro utensilio, artefacto o producto inflamable dentro del recinto industrial, en contra de la normativa de seguridad y salud al efecto, salvo en aquellas dependencias en que, por la total ausencia de peligro, se autorice por la dirección.

8. El incumplimiento de las normas de seguridad y salud, contenidas tanto en las disposiciones legales como en la normativa interna de la empresa, siendo parte



integrante de la misma, las prendas de protección individual. Asimismo, las medidas acordadas en la materia por los mandos en cualquier caso de emergencia.

9. El estado de embriaguez habitual o toxicomanía, si repercute negativamente en el trabajo, o cuando se trabaje contraviniendo la normativa preventiva establecido al efecto.

10. La disminución continuada, voluntaria e injustificada del rendimiento en el trabajo.

11. Las ofensas verbales o físicas a los representantes de la empresa, o a las personas que trabajen en el centro, o los familiares que conviven con ellos. Se considerarán integrados en esta causa los supuestos de abuso de autoridad.

12. La conducta de acoso de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de la organización y dirección de la empresa, no requerida por quien la recibe, creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante, que atente gravemente el respeto a la intimidad y dignidad de la persona empleada que la recibe. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de ella.

13. La negativa a comparecer ante el instructor de cualquier expediente o actuación similar, ordenado por la empresa, habiendo sido previamente citado por el mismo.

14. Realizar trabajos particulares durante la jornada.

15. El encubrimiento del autor o autores de una falta muy grave.

16. La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves. Se dan las mismas cuando con anterioridad al momento de la comisión del hecho, la persona empleada hubiese sido sancionada dos o más veces por faltas graves, aún de distinta naturaleza, o cuatro o más veces por faltas leves dentro del periodo de un año.

17. Incurrir en cualquiera de las causas legales de despido, de acuerdo con lo dispuesto al efecto por la legislación laboral vigente.

#### Artículo 65. *Expediente a representantes de los trabajadores.*

En el supuesto de imputarse a los representantes de los trabajadores, en su caso, presunta falta de carácter grave o muy grave que pudiera ser constitutiva de sanción, de acuerdo a lo establecido en el artículo 68 a) del Estatuto de los Trabajadores, se procederá a la apertura de un expediente laboral contradictorio en el que se dará trámite de audiencia, previa, además de al interesado, al comité de empresa o a los restantes, si los hubiera, delegados de personal.

#### Artículo 66. *Régimen de sanciones.*

Las sanciones máximas que se podrán imponer por la comisión de las faltas enumeradas anteriormente son las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de un día.

b) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a seis meses.

Despido.

Disposición adicional primera. *Clasificación profesional.*

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo estará clasificado conforme a los grupos profesionales y niveles siguientes, incluyéndose la homologación con las anteriores categorías profesionales:

Grupo profesional operaciones	Grupo profesional mantenimiento	Grupo profesional administración
Nivel 1P (Auxiliar).	Nivel 1M (Auxiliar).	Nivel 1A (Auxiliar Administrativo).
Nivel 2P (Oficial 2.ª).	Nivel 2M (Oficial 2.ª Mantenimiento).	Nivel 2A (Oficial 2.ª Administrativo).
Nivel 3P (Oficial 1.ª).	Nivel 3M (Oficial 1.ª Mantenimiento).	Nivel 3A (Oficial 1.ª Administrativo).
Nivel 4P (Oficial Especialista).		Nivel 4A (Contable).
Nivel 5P (Of. Suministro y Factoría).		
Nivel 6P (Técnico de Suministros).	Nivel 6M (Técnico Mantenimiento).	
Nivel 3ML (Capataz).		

## ANEXO I

## Tabla salarial definitiva para los años 2019 a 2023

		Valores mensuales					Valores anuales			Horas extras		Día efectivo			
		Salario base - Euros	Plus de residencia - Euros	Plus de convenio - Euros	Plus polivalencia 12 meses - Euros	PCT 12 meses - Euros	Supresión R.V. Mayo - Euros	Supresión R.V. Setiembre - Euros	Supresión R.V. Enero - Euros	Hora extra ordinaria - Euros	Hora extra nocturna - Euros	Festivo - Euros	N. Buena / N. Vieja - Euros	Plus de turno - Euros	Nocturnidad - Euros
Grupo Profesional Operaciones y Mantenimiento.	Nivel 1P (Auxiliar).	937,47	234,37	228,56	60,00	120,00	845,64	845,64	422,82	21,70	23,21	40,40	100,60	5,14	12,77
	Nivel 2P (Oficial 2.º).	956,14	239,04	297,50	60,00	120,00	901,03	901,03	450,51	21,70	23,21	40,40	100,60	5,14	12,77
	Nivel 3P (Oficial 1.º).	968,34	242,09	374,31	60,00	120,00	956,27	956,27	478,13	22,62	24,15	40,40	100,60	5,14	12,91
	Nivel 4P (Oficial Especialista).	982,13	245,53	291,38	0,00	120,00	897,58	897,58	448,79	24,70	26,23	40,40	100,60	5,14	12,72
	Nivel 5P (Ofci.Sumini./ Factoría).	990,38	247,60	704,76	60,00	120,00	1.276,03	1.276,03	585,54	25,38	26,92	40,40	100,60	5,14	13,11
	Nivel 6P (Téc.Suministro./ Tec.Mant).	1.187,01	296,75	1.128,64	60,00	120,00	1.572,88	1.572,88	786,44	32,32	34,19	40,40	100,60	5,14	15,74
	Nivel 1M (Aux.Mantenimiento).	937,47	234,37	0,00	60,00	120,00	708,93	708,93	354,46	21,70	23,21	40,40	100,60	5,14	12,77
	Nivel 2 M (Of.2.º Mantenimiento).	973,28	243,32	253,65	60,00	120,00	887,58	887,58	443,79	25,38	26,92	40,40	100,60	5,14	13,11
	Nivel 3M (Of.1.º Mantenimiento).	983,21	245,80	574,72	60,00	120,00	1.087,66	1.087,66	543,83	25,38	26,92	40,40	100,60	5,14	13,11
Grupo Profesional Administración.	Nivel 1A (Auxiliar Adm).	937,47	234,37	22,39		80,00	702,69	702,69	351,35	21,70		40,40			
	Nivel 2A (Oficial 2.º Adm.).	958,67	239,67	270,60		80,00	867,52	867,52	433,76	21,70		40,40			
	Nivel 3A(Oficial 1.º Adm.).	990,38	247,60	669,10		80,00	1.130,41	1.130,41	565,20	25,38		40,40			
	Niveal 4A (Contable ).	1.081,31	270,33	1.017,19		80,00	1.407,46	1.407,46	703,73	32,32		40,40			

**ACTA ADICIONAL****Acuerdo de ciclo y horarios para el centro de trabajo de Ceuta**

No obstante lo recogido en el convenio colectivo sobre el turno rotativo, y como complemento a su regulación, ambas partes acuerdan mantener el contenido, alcance y vigencia del acuerdo de fecha 13 de julio de 2017 y que se reproduce a continuación:

**REUNIDOS**

De una parte, la Empresa Atlas, SA, Combustibles y Lubrificantes (en adelante, «Atlas») y en su nombre y representación don Juan Antonio Sebastián Berrendero, en calidad de Responsable de Recursos Humanos de la misma.

Y, de otra parte, El Comité de Empresa de Ceuta de Atlas compuesto por:

Don José Puig Sierra (CC. OO.).  
Don Mario Guerrero Bernal (CC. OO.).  
Don Juan José Cañero León (CC. OO.).  
Don Manuel Jiménez García (CC. OO.).  
Doña M.<sup>a</sup> Carmen Moreno Hoyos (UGT).

Ambas partes se reconocen recíprocamente la capacidad legal necesaria para el otorgamiento del presente documento y

**MANIFIESTAN Y ACUERDAN**

Primero.

Que, los operarios de suministro de muelle del centro de trabajo de Ceuta, actualmente prestan sus servicios a turnos 365 días/24 horas realizando una jornada anual de 1760 horas, de lunes a domingo, con una secuencia de turnos de 6T4D, donde «T» es igual a trabajo y «D» es igual a descanso.

El horario de los turnos son los siguientes:

Turno de mañana: de 6:00 a 14:00 horas.  
Turno de tarde: De 14:00 a 22:00 horas.  
Turno de noche: de 22:00 a 6:00 horas.

Segundo.

Que la Representación de los Trabajadores ha solicitado que los Operarios de suministro de muelle del centro de trabajo de Ceuta modifiquen la secuencia de turnos y los horarios de los mismos prestando sus servicios con la secuencia de turnos que a continuación se exponen:

Periodo de invierno la secuencia de turnos será de 4T6D, donde «T» es igual a trabajo y «D» es igual a descanso.

Periodo de verano la secuencia de turnos será de 4T4D, donde «T» es igual a trabajo y «D» es igual a descanso

Estas secuencias de turnos implicarán que existan dos turnos de trabajo, «Sol» y «Luna», en sustitución de los tres existentes anteriormente, teniendo los siguientes horarios:

Turno «Sol»: de 7:00 a 19:00 horas.  
Turno «Luna»: de 19:00 horas a 7:00 horas.

La Dirección de la Compañía acepta la modificación solicitada por la Representación de los Trabajadores, que tendrá efectos desde la fecha de la firma del Convenio Colectivo.

Tercero.

Que ambas partes acuerdan que al realizar la modificación de la secuencia de turnos y de los horarios operará la siguiente disponibilidad:

Todos los operarios de suministro de muelle deberán estar disponibles y localizables los dos últimos días de su periodo de descanso por si, de producirse alguna circunstancia en el servicio que no pudiera ser atendida por los trabajadores adscritos en ese momento, la Compañía con la mayor antelación posible les requiere de su presencia en el centro de trabajo para prestar servicios.

En este caso, la compensación de las horas extras generadas se producirá en los términos previstos en el Convenio Colectivo, si bien, tendrá como preferencia el descanso frente al abono de las mismas y exclusivamente en el caso de que no se puedan compensar con descanso, serán abonadas.

Así mismo, si la Compañía, como consecuencia de producirse alguna circunstancia en el servicio que no pudiera ser atendida por los trabajadores adscritos en ese momento, requiere su asistencia en los cuatro primeros días de descanso en el periodo de invierno, y en los dos días primeros días de descanso en el periodo de verano, tendrá como preferencia el abono de las horas extras correspondientes en los términos previstos en el Convenio colectivo, frente al descanso.

Cuarto.

Que, ambas partes acuerdan que lo acordado en el presente documento tendrá una vigencia temporal de 6 meses, transcurridos los cuales, la Dirección de la Compañía evaluará la viabilidad de la continuidad del mismo, de tal forma que si en el periodo temporal antes mencionado se hubieran producido incidencias reseñables relacionadas con la disponibilidad y cobertura de turnos, la Dirección de la Compañía podrá retrotraer el sistema de turnos al establecido anteriormente, esto es, del 4T6D/4T4D, al 6T4D con los horarios y turnos establecidos en la cláusula primera del presente documento.

En fe de cuanto antecede, las partes firman el presente documento, por duplicado ejemplar y a un solo efecto, en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento.

Por parte de la Representación de los Trabajadores (RT):

Don José Manuel Puig Sierra, don Juan José León Cañero y don Manuel Jiménez García.

Don Mario Guerrero Bernal y doña M.<sup>a</sup> Carmen Moreno Hoyos.

Por parte de la Representación de la Empresa (RE):

Don Juan Antonio Sebastian Berrendero.

Que, asimismo, en prueba de conformidad, todos los Operarios de suministro a muelle, suscriben el presente documento en la fecha indicada en el encabezamiento.