

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

2810 *Resolución de 16 de febrero de 2018, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Atlas, SA, Combustibles y Lubrificantes.*

Visto el texto del I Convenio colectivo de la empresa Atlas, S.A., Combustibles y Lubrificantes (código de convenio: 90102932012018), suscrito con fecha 14 de julio de 2017, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y, de otra, por los miembros del Comité de Empresa y Delegado 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 Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo 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, 16 de febrero de 2018.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ATLAS S.A., COMBUSTIBLES Y LUBRIFICANTES

PREÁMBULO

El presente convenio se concierta entre la representación de Atlas, S.A., 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, S.A., Combustibles y Lubrificantes 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, S.A., Combustibles y Lubrificantes, 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 los trabajadores que, mediante una relación laboral común presten sus servicios en cualquiera de los Centros de Trabajo de la Compañía Atlas, S.A., Combustibles y Lubrificantes, con las expresas excepciones siguientes:

a) Los trabajadores 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) Los Directivos, Jefes 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.*

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 2018, 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 los trabajadores 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, quedando 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 15 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 autónoma de conflictos laborales (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, S.A., 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. Asimismo se garantiza a todos los trabajadores 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 1.760 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 el trabajador 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, S.A., Combustibles y lubricantes será de 8 horas.

1. Los horarios de trabajo en el centro de trabajo de Ceuta se desarrollará en las áreas de oficinas, Planta de G.L.P. y Mantenimiento de lunes a viernes de 7:00 a 15:00 horas, a excepción del personal de pedidos telefónicos que, cumpliendo las 40 horas semanales, trabajarán de lunes a sábado.

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, sin que la permuta y la variación de horarios y/o jornadas se considere modificación de condiciones de trabajo.

Artículo 14. *Turno rotativo.*

1. Para el centro de trabajo de Ceuta se establece que con carácter general, y para el personal de turno rotativo, 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 trabajadores 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 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 el trabajador afectado 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 trabajadores 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. A excepción del personal de Pedidos de Butano reseñado en el párrafo siguiente, los trabajadores 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 personal de Pedidos de Butano los días de descanso serán el sábado tarde y el domingo. 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 casos, y como norma general se compensarán en descanso, a razón de lo establecido en el artículo 16.

3. En los supuestos previstos en el apartado anterior, el trabajador 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 trabajador 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.

Asimismo, resultará de aplicación el régimen disciplinario previsto en el artículo 66-3, apartados a)-10, b)-12 y c)-16.

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 trabajador y empresa, pudiendo incluso unirlos a los días de descanso que le pertenezcan al trabajador por cuadrante.

La empresa no asignará descansos o compensaciones de jornada a los trabajadores sin que estos, previamente, hayan generado el derecho a dicho descanso o compensación. Con tal medida se pretende que los trabajadores 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 1×2 .

Artículo 17. *Vacaciones anuales.*

Los trabajadores disfrutarán dentro de cada año natural de unas vacaciones anuales retribuidas de un mes natural o prorrateo 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 Trabajadores y los Jefes de Departamento antes del 31 de enero de cada año, de modo que cada trabajador 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 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 trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador 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 el trabajador y la empresa.

Durante este permiso no se devengará retribución alguna, ni se cotizará a la Seguridad Social, causando el trabajador baja en la misma.

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

Artículo 19. *Permisos retribuidos.*

1. El trabajador, 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 en caso de matrimonio.
- b) 3 días naturales en caso de nacimiento de hijo. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 5 días.
- c) 3 días naturales 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, nueros, cuñados, suegros). Cuando, con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 5 días.

En caso de hospitalización, 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 del trabajador, 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.

- d) 1 día natural por matrimonio de hijo.

e) 1 día natural por traslado de domicilio.

f) 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 trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa.

En el supuesto de que el trabajador, 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 del trabajador, 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.

g) 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.

h) 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 trabajador 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.*

Los trabajadores 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, S.A., Combustibles y Lubrificantes, previo al ingreso del trabajador, cumplimentará la normativa establecida en el Estatuto de los Trabajadores y normas que lo desarrollan respecto al ingreso en plantilla. El trabajador 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 trabajadores 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 al trabajador, 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, S.A., Combustibles y Lubrificantes, deberá informar por escrito al trabajador, 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 los trabajadores afectados por el presente convenio, estará sujeto a los siguientes plazos máximos:

- Técnicos: Seis meses.
- Resto de Personal: Un 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.**

Los trabajadores, 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 todos los trabajadores, previa justificación, una ayuda única por contraer primer matrimonio y por nacimiento de cada hijo, equivalente a una paga extraordinaria de 1.532,43 € brutos, no revisable.

Artículo 29. Fondo de ayuda social.

La empresa se compromete a constituir un fondo de ayuda social por cuantía de 10.500 € 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 un trabajador del centro, deberá ser detrída del fondo al que se refiere el párrafo anterior, la cantidad de 3.005€ brutos, que será entregada por la empresa, previa acreditación como tales, a los herederos legales del trabajador 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. *Maternidad y lactancia.*

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

Artículo 32. *Permiso por paternidad.*

Se estará a lo dispuesto en el artículo 48.7 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 33. *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 34. *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 los trabajadores que con regularidad cursen estudios necesarios para la obtención de un título académico o profesional oficial.

CAPÍTULO IV

Condiciones económicas

Se pacta que el incremento salarial para los años 2016, 2017 y 2018 será de un 0%, detallándose en el Anexo I del presente Convenio las Tablas Salariales con los valores correspondientes a los años 2016 a 2018.

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 trabajador, 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 19.01.2012, publicado en el B.O.C.CE, con fecha de 27.01.2012.

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 los trabajadores 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.*

El trabajador a turno, entendiéndose por tal el que preste en jornada ininterrumpida de ocho horas de mañana, tarde o noche 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 día, tarde o noche, que realmente se haga por el trabajador.

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 trabajador, 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 los trabajadores 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 trabajadores temporales.
- h) Entregando el material de seguridad correspondiente y su sustitución según necesidad.

Artículo 50. *Obligaciones de los trabajadores.*

1. Los trabajadores 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 trabajadores 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 trabajadores 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 los trabajadores.

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 los trabajadores, 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 los trabajadores 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 trabajadores, y con ello lograr una eficaz política de seguridad y salud, los trabajadores de la plantilla habrán de realizarse obligatoriamente los reconocimientos médicos que correspondan, con la periodicidad que establezcan los protocolos médicos de aplicación.

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 trabajadores 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 miembros del Comité de Empresa, 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 trabajadores 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 los trabajadores 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 los trabajadores 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 los trabajadores, 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 trabajadores, 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 los trabajadores (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. Cursos 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 Cursos de Primeros Auxilios y Seguridad e Higiene en el Trabajo.

CAPÍTULO VI

Derechos sindicales

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

Los trabajadores, 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 los trabajadores afiliados a centrales sindicales, la empresa descontará de la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado 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.

10. No atender en un periodo de dos meses dos requerimientos de la Empresa para incorporarse a un turno de trabajo estando de descanso, cuando el trabajador, con carácter

previo, hubiera adoptado idéntico comportamiento, en un periodo de referencia de doce meses.

b) Faltas graves:

1. La/s falta/s de puntualidad que exceda/n 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 trabajador 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. No atender en un periodo de dos meses dos requerimientos de la Empresa para incorporarse a un turno de trabajo estando de descanso, cuando el trabajador hubiera sido sancionado previamente por idéntico comportamiento como falta leve, en un periodo de referencia de doce meses.

13. 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 obligado el trabajador 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 los trabajadores.

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 repercuten 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 del trabajador que la recibe. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleándose 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. No atender en un periodo de dos meses dos requerimientos de la Empresa para incorporarse a un turno de trabajo estando de descanso, cuando el trabajador hubiera sido sancionado previamente por idéntico comportamiento como falta grave, en un periodo de referencia de doce meses.

17. La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves. Se dan las mismas cuando con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado 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.

18. 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 ADMINISTRACION
Nivel 1P (Auxiliar)	Nivel 1M (Auxiliar)	Nivel 1A (Auxiliar Administrativo)
Nivel 2P (Oficial 2ª)	Nivel 2M (Oficial 2ª Mantenimiento)	Nivel 2A (Oficial 2ª Administrativo)
Nivel 3P (Oficial 1ª)	Nivel 3M (Oficial 1ª Mantenimiento)	Nivel 3A (Oficial 1ª Administrativo)
Nivel 4P (Of. Especialista)		Nivel 4A (Contable)
Nivel 5P (Of. Suministro y Factoría)		
Nivel 6P (Téc. Suministros)	Nivel 6M (Técnico de Mantenimiento)	
Nivel 3ML (Capataz)		

ANEXO I
A continuación se detalla la tabla salarial con los valores correspondientes al año 2016, 2017 y 2018
TABLA SALARIAL DEFINITIVA AÑO 2016, 2017 y 2018

GRUPO PROFESIONAL Y MANTENIMIENTO	VALORES MENSUALES										VALORES ANUALES				DÍA EFECTIVO			
	SALARIO BASE	PLUS DE RESIDENCIA	PLUS DE CONTENIDO	PLUS POLIVALENCIA 12 MESES	PCT 12 MESES	SUPRESION R.V. MAYO	SUPRESION R.V. SEPTIEMBRE	SUPRESION R.V. ENERO	HORA EXTRA ORDINARIA	HORA EXTRA NOCTURNA	FESTIVO	N. BUENAS-VIEJA	PLUS DE TURNO	NOCTURNIDAD				
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 2º)	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 1º)	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 (Ofc. Supn. Frecuon)	990,38 €	247,60 €	704,76 €	60,00 €	120,00 €	1.276,03 €	1.276,03 €	588,54 €	25,38 €	26,92 €	40,40 €	100,60 €	5,14 €	13,11 €				
Nivel 6P (Téc. Suministro / Téc. Mant)	1.187,01 €	296,75 €	1.128,64 €	60,00 €	120,00 €	1.572,38 €	1.572,38 €	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 2M (Of. 2º 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. 1º Mantenimiento)	982,21 €	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 ADMINISTRACION	Nivel 1A (Auxiliar Adm)	937,47 €	234,37 €	22,39 €		702,69 €	702,69 €	351,35 €	21,70 €		40,40 €							
	Nivel 2A (Oficial 2º adm.)	958,67 €	239,67 €	270,60 €		867,52 €	867,52 €	433,76 €	21,70 €		40,40 €							
	Nivel 3A (Oficial 1º adm.)	990,38 €	247,60 €	669,10 €		1.130,41 €	1.130,41 €	565,20 €	25,38 €		40,40 €							
	Nivel 4A (Contable)	1.081,31 €	270,33 €	1.017,19 €		1.407,46 €	1.407,46 €	703,73 €	32,32 €		40,40 €							

ACTA ADICIONAL

Prima de no absentismo

La Compañía, a la finalización del periodo de vigencia del Convenio Colectivo, concederá a los empleados que cumplan con los requisitos establecidos a continuación una gratificación voluntaria, de carácter no consolidable, cotizable a todos los efectos en la Seguridad Social, e independiente de los demás conceptos retributivos que al empleado/a le corresponda percibir por disposición legal, Convenio Colectivo o pacto individual.

La gratificación tiene como finalidad incentivar el incremento de la producción a través del cumplimiento efectivo total de la jornada anual de trabajo establecida en el presente Convenio Colectivo.

Para la obtención de la gratificación se deben dar cada una de las siguientes condiciones:

- Un absentismo medio individual igual o inferior al 2%, para el año 2017 (desde la firma del Convenio) y para el año 2018 y,
- Un absentismo medio del grupo de referencia (personal sujeto a turnos y personal con jornada ordinaria) igual o inferior al 4%, para el año 2017 (desde la firma del Convenio) y para el año 2018.
- Para el cálculo del absentismo establecido en este apartado, se considerará como tal la ausencia al trabajo motivada por una incapacidad temporal por contingencias comunes o profesionales.

Los empleados que cumplan con los requisitos establecidos anteriormente, percibirán la cuantía de 200 €.

El abono de la gratificación se hará, una vez finalizada la vigencia del Convenio Colectivo pactado, y tras el análisis de los datos definitivos, en la nómina del mes de abril del año 2019, la cual se considera importe bruto, por lo que su imputación fiscal se realizará conforme a la normativa legal en vigor.

La gratificación sólo se abonará al personal de alta en la empresa a 31 de diciembre del año 2018, fecha en la que se producirá su devengo, calculándose proporcionalmente al número de meses trabajados y, en su caso, al porcentaje de jornada reducida en relación con la total. Puesto que el valor de la gratificación se ha establecido en función de una jornada anual de 1.760 horas, su concreción individual se hará en función de lo establecido en este párrafo.