

Dijous, 27 de juny de 2013 - Número 148

Administració Autònoma

2013-07026

Generalitat de Catalunya

Departament d'Empresa i Ocupació - Serveis Territorials a Tarragona

RESOLUCIÓ de 20 de juny de 2013 per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa ASFALTOS ESPAÑOLES, S.A. per als anys 2011-2014 (codi de conveni núm. 43002452012003)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa ASFALTOS ESPAÑOLES, S.A, subscrit per les parts negociadores en data 21 de juny de 2012 i 20 de febrer de 2013, i presentat per les mateixes parts en data 18 de desembre de 2012 i en data 20 de maig de 2013, respectivament, i de conformitat amb el que estableixen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball, l'article 170.1 e) i j) de la Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya, el Decret 352/2011, de 7 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i altres normes d'aplicació.

RESOLC:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa ASFALTOS ESPAÑOLES, S.A. per als anys 2011-2014, en el corresponent Registre de convenis i acords col·lectius de treball amb funcionament a través de mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Tarragona.

2. Disposar-ne la publicació en el Butlletí Oficial de la Província de Tarragona.

Notifiqui aquesta Resolució a la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu.

Tarragona, 20 de juny de 2013.

Carme Mansilla Cabré, la directora dels Serveis Territorials, e.f.

Transcripción del texto literal firmado por las partes

VII Convenio colectivo de la empresa Asfaltos Españoles, SA, para el año 2011-2014

Preámbulo

Se declaran como objetivos comunes la necesidad de mantener las relaciones laborales sobre la base de la comunicación permanente y de la aceptación mutua del diálogo para resolver diferencias de criterio, mejorar el ambiente de trabajo, la situación de los trabajadores y el desarrollo de la empresa, conscientes de que la seguridad en el empleo y las mejoras sociales únicamente pueden conseguirse mediante el aprovechamiento óptimo de los medios de producción.

La representación de los trabajadores se compromete al mantenimiento de la paz social durante la vigencia del presente convenio, así como colaborar para la mejor utilización de los medios de producción para obtener el máximo de eficiencia en el trabajo.

Capítulo I. Disposiciones Generales

Artículo 1. Objeto

El presente Convenio regula las relaciones entre la empresa Asfaltos Españoles, SA, (ASESA) y los trabajadores incluidos en el ámbito personal, funcional y territorial, y se aplicará con preferencia a lo dispuesto en las normas laborales.

Todo lo redactado en el presente Convenio referente a los trabajadores en términos gramaticalmente masculinos, se refiere implícitamente tanto a hombres como mujeres.

Artículo 2. Ámbito de aplicación territorial

El presente Convenio será de aplicación en el centro de trabajo de la empresa Asfaltos Españoles, SA ubicado en el término municipal de Tarragona.

Artículo 3. Ámbito funcional

El presente Convenio será de aplicación exclusiva a las relaciones laborales entre Asfaltos Españoles, SA, y sus trabajadores, en el desarrollo de las actividades propias y específicas de dicha empresa, comprendidas en la industria del refino de petróleo.

Artículo 4. Ámbito personal de aplicación

El presente Convenio colectivo afecta a la totalidad de los trabajadores de Asfaltos Españoles, SA, que, mediante una relación laboral común, presten sus servicios en la empresa, con las únicas excepciones siguientes:

A. Las personas cuya relación con la empresa esté excluida de la legislación laboral en vigor y conforme al artículo 1.3.c del Estatuto de los trabajadores, su actividad se limite, pura y simplemente, al mero desempeño del cargo de consejero o miembro de los órganos de administración y su dedicación sólo comporte la Realización de cometidos inherentes a tal cargo.

B. El personal directivo, que regulará su relación laboral por contrato individual de trabajo.

C. Los jefes de departamento y aquellos trabajadores que, por especial nivel de responsabilidad, puedan optar por su exclusión de este convenio y de futuros convenios, y los que, adquirido nivel de jefe de departamento o perteneciendo al denominado grupo de trabajadores de especial nivel de responsabilidad con posterioridad al inicio de la vigencia del presente, pidieran igualmente su exclusión, sin perjuicio de los derechos laborales y sindicales que les correspondan por la legislación vigente.

No obstante, para el personal comprendido en el apartado b) y c) de este artículo serán de aplicación los beneficios sociales que se establecen en el capítulo XI, salvo que las condiciones en el pacto expreso, mejoren globalmente las establecidas en el presente Convenio.

El personal que preste sus servicios con carácter eventual, interino, a plazo fijo o servicio determinado, de carácter discontinuo o que esté sujeto a cualquier modalidad contractual que no confiera el carácter de fijo de plantilla, se regirá además de por las cláusulas del presente Convenio, por las estipulaciones particulares establecidas en su contrato individual y demás legislación vigente sobre la materia.

Artículo 5. Ámbito temporal, prórroga y denuncia. Ámbito temporal.

La vigencia del presente Convenio será de cuatro años (desde el 1 de enero de 2011 al 31 de diciembre de 2014). Su normativa entrará en vigor en la fecha de su publicación en el diario oficial de la Generalitat de Catalunya, con efectos retroactivos a la fecha que, en cada caso, de forma expresa se determine. De no constar fecha expresa de vigencia, ésta se entenderá referida al 1 de enero de 2011.

Prórroga y denuncia.

Al cumplir la fecha de su vencimiento (31 de diciembre de 2014) y en caso de que no mediara denuncia expresa por cualquiera de las partes con, al menos, un mes de antelación, el convenio se considerará prorrogado en sus propios términos, de año en año, conforme a lo establecido en el artículo 86.2 del Estatuto de los trabajadores. La denuncia del convenio se Realizará por escrito, en el plazo anteriormente establecido y de acuerdo con la normativa legal vigente.

Denunciado el convenio y llegado su término será de aplicación lo dispuesto en el artículo 86.3 del Estatuto de los trabajadores

Artículo 6. Comisión de garantía

De acuerdo con lo que determina el artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores en relación a los contenidos de este Convenio según lo que define el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, durante la vigencia de este Convenio colectivo, actuará una comisión de garantía, como órgano de interpretación, vigilancia y fiscalización de su cumplimiento.

Esta Comisión hará las funciones de comisión paritaria en cumplimiento de lo que prevé el artículo 85.3e) del Estatuto de los trabajadores y estará integrada, por parte de la representación social, por tres miembros que componen la Comisión negociadora del Convenio. La representación de la dirección de la empresa, no podrá exceder en número a la representación social.

Esta Comisión de garantía se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, las cuales de mutuo acuerdo fijarán, fecha, lugar y hora de la reunión, teniendo que reunirse dentro de los veinte días naturales siguientes a la fecha de petición.

Esta Comisión tiene el carácter de representación legal de los trabajadores de la totalidad de la empresa.

Los acuerdos de esta Comisión serán vinculantes.

Artículo 7. Compensación, absorción y garantía personal

En cuanto a la compensación y absorción, se estará a lo legislado sobre la materia.

Se respetarán las situaciones personales que, con carácter global, excedan de las condiciones pactadas en el presente convenio, manteniéndose estrictamente "ad personam".

Artículo 8. Garantías relativas a los derechos laborales y de empleo

En caso de disolución, fusión, absorción o transformación de la empresa, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores y demás disposiciones vigentes sobre la materia.

Capítulo II. Organización del trabajo

Artículo 9. Principio general

La organización práctica del trabajo y asignación de funciones son facultades exclusivas de la empresa, que las llevará a cabo de tal forma que se alcancen los objetivos propuestos, con la colaboración del personal.

Las facultades de la empresa serán ejercitadas dentro del respeto a los derechos laborales de los trabajadores.

El ejercicio de la facultad de la empresa no tendrá más limitaciones que las derivadas del respeto a las leyes imperativas y a lo dispuesto en el presente convenio.

La facultad de dirección, organización y control del trabajo va dirigida fundamentalmente al incremento de productividad, utilizando para ello las técnicas, controles y sistemas de trabajo que se estimen más convenientes para la mejor y mayor eficiencia en la prestación de los servicios.

En todos los supuestos habrán de respetarse las normas e instrucciones derivados de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

La empresa informará a los representantes del personal de los sistemas de organización, gestión, racionalización, automatización y modernización que juzgue necesarios, así como los métodos que puedan conducir a un progreso técnico y económico de la empresa, así como de la formación profesional que todos los empleados tienen el deber y el derecho de Realizar para adaptarse a los cambios anteriores, cubriendo la empresa su coste.

Artículo 10. Comunicación

Los trabajadores tienen derecho a formular peticiones y reclamaciones, por escrito o verbalmente, ante su línea jerárquica sobre las materias propias del trabajo o generales de la empresa y los superiores tienen la obligación de contestar las mismas en el plazo de 15 días laborales, utilizando el mismo medio.

Artículo 11. Incompatibilidades

1. El desempeño del puesto asignado será incompatible con el ejercicio de cualquier cargo, profesión o actividad que impida o menoscabe el estricto cumplimiento de los deberes del trabajador y, muy especialmente, en empresas o entidades cuya actividad sea concurrente a la de Asesa.

2. Asimismo, ningún trabajador podrá desempeñar cargo o Realizar trabajo alguno por sí o por persona interpuesta, en cualesquier empresa que tengan directa relación con ASESIA, siempre que ello comprometa su independencia y lealtad.

3. Ante duda racional sobre incompatibilidad, se solicitará por escrito, y por conducto jerárquico aclaración a la dirección de la empresa, quien contestará en el plazo máximo de ocho días.

4. Podrá concederse autorización expresa para compatibilidad, a petición por escrito del interesado y alegando los motivos de su solicitud.

5. Tendrá la calificación de falta muy grave el desempeño de trabajo incompatible y su ocultación maliciosa y fraudulenta.

Capítulo III. Sistema de clasificación y desarrollo profesional

Sistema de clasificación profesional.

Artículo 12. Grupos profesionales

Se establecen, en función de las titulaciones / aptitudes profesionales y contenido general de la prestación de los siguientes grupos profesionales:

0. Personal superior

- Titulación / aptitudes profesionales: título académico de grado superior o nivel de conocimientos equivalentes según el parecer de la dirección.
- Contenido de la prestación: ejerce funciones de alta gestión o asesoramiento, normalmente como responsable de las más importantes unidades orgánicas de la empresa.

1. Técnico o técnica superior

- Titulación / aptitudes profesionales: título académico de grado superior o nivel de conocimientos equivalentes según el parecer de la dirección.
- Contenido de la prestación: ejerce funciones, con mando o sin, propias de su titulación o experiencia.

2. Técnico mediano o técnica mediana

- Titulación / aptitudes profesionales: título académico de grado mediano o nivel de conocimientos equivalentes según el parecer de la dirección.
- Contenido de la prestación: ejerce funciones, con mando o sin, propias de su titulación o experiencia.

3. Mando Intermedio

- Titulación / aptitudes profesionales: su titulación será, como mínimo, de nivel de grado mediano o superior en formación profesional, o experiencia y conocimientos equivalentes según el parecer de la dirección.
- Contenido de la prestación: tiene, normalmente, mando directo sobre personal, del mismo o diferente grupo profesional, organizando, supervisando y controlando el trabajo de estos. Se responsabiliza de la conservación de las instalaciones, seguridad y disciplina del personal a sus órdenes y Realiza así mismo funciones propias de su formación y experiencia.

4. Técnico o técnica ayudando

- Titulación / aptitudes profesionales: su titulación será, como mínimo, de nivel de grado mediano o superior en formación profesional, o experiencia y conocimientos equivalentes según el parecer de la dirección.
- Contenido de la prestación: ejerce funciones propias de su especialidad (técnica o administrativa) y Realiza trabajos de alta calificación, pudiendo ejercer supervisión sobre la ejecución del trabajo otras personas.

5. Administrativo o administrativa

- Titulación / aptitudes profesionales: formación a nivel de grado mediano o superior en formación profesional o conocimientos equivalentes según el parecer de la dirección.
- Contenido de la prestación: Realiza funciones administrativas, contables u otras análogas, utilizando para lo cual los equipos necesarios para el tratamiento de la información, ya sea en las unidades administrativas de la empresa o en otras áreas de la misma, pudiendo ejercer supervisión sobre la ejecución de trabajos otras personas.

6. Oficial cualificado o cualificada

- Titulación / aptitudes profesionales: formación a nivel de grado mediano o superior en formación profesional o conocimientos y experiencia equivalentes según el parecer de la dirección.
- Contenido de la prestación: Realiza funciones en especialidades propias de la empresa o en oficios clásicos a partir de una suficiente corrección y eficiencia, pudiendo ejercer, en niveles de desarrollo, supervisión sobre el trabajo otras personas.

7. Operarios u operarias

- Titulación / aptitudes profesionales: formación a nivel de grado mediano o superior en formación profesional o conocimientos equivalentes según el parecer de la dirección.
- Contenido de la prestación: Realiza tareas concretas y determinadas, que exigen cierta práctica y especialidad, pero que no tienen el grado de complejidad o calificación de las exigidas a los oficiales cualificados.

Artículo 13. Puestos o áreas de trabajo

Se entiende por puestos o áreas de trabajo el conjunto de funciones, deberes, atribuciones o responsabilidades, asignados a uno o más trabajadores. Los puestos de trabajo forman la unidad básica organizativa de cada centro de trabajo. Cada puesto de trabajo se clasificará en el grupo profesional que proceda, de acuerdo con las funciones asignadas al mismo y con las definiciones indicadas en el artículo anterior.

Artículo 14. Retribución

Para cada grupo profesional se establece una banda retributiva, distinguiendo dentro de ella niveles en función del desempeño y desarrollo profesional:

0. Becario o becaria, o estudiante en prácticas: se aplicará a aquellas personas que, estando interesadas al realizar periodos de prácticas en ASESIA correspondientes a sus estudios de ciclo formativo o universitarios, no puedan acceder a un convenio escuela emprendida que ampare su pretensión. En estos casos la empresa establecerá una beca o bolsa de ayuda que podrá oscilar entre un 15% y un 40% de un nivel 0.

1. Nivel de entrada: se aplicará a los trabajadores o trabajadoras de nuevo ingreso, que podrán permanecer durante los dos primeros años de actividad laboral.

El salario base, durante este periodo, podrá ser de hasta un 10% inferior al asignado al nivel básico del grupo profesional donde esté encuadrado el trabajador o trabajadora.

2. Nivel básico: es el nivel fijado dentro de la banda retributiva para el ejercicio del puesto de trabajo, con el grado de experiencia requerido. El nivel básico de cada grupo profesional es el mismo para todos los lugares integrados en él.

3. Niveles de desarrollo: son los niveles superiores al nivel básico incluidos en la parte retributiva del grupo profesional, a los cuales podrá acceder el trabajador o la trabajadora a través de acciones de desarrollo de carrera profesional.

Dentro de las tablas salariales de este Convenio colectivo se establecen los siguientes niveles básicos y de desarrollo para cada uno de los grupos profesionales.

Grupo profesional	Nivel básico	Nivel de desarrollo
Técnicos o técnicas superiores	5	6 al 15
Técnicos o técnicas medios	4	5 al 13
Mando intermedio	3	4 al 12
Técnico o técnica ayudando	2	3 al 10
Administrativo o administrativa	1	2 al 9
Oficial cualificado o cualificada	1	2 al 9
Operario u operaria	0	1 al 8

Artículo 15. Desempeño del puesto de trabajo

Se entiende por desempeño del puesto, el grado de autonomía, de responsabilidad sobre el trabajo y de eficacia en los resultados, con que el ocupante desarrolla las funciones asignadas al mismo.

Existirán los siguientes grados de desempeño:

Desempeño normal del puesto:

El desempeño normal del puesto se alcanza cuando, a juicio de la dirección, se cumplen los objetivos generales del puesto con un nivel de eficacia, eficiencia y calidad adecuadas, mediante el desarrollo de las funciones asignadas al mismo. Se corresponde con los siguientes criterios:

- Conocimientos que aseguran la realización de las funciones en las adecuadas condiciones de eficacia, calidad y productividad.
- Asume la responsabilidad sobre los aspectos de su trabajo relacionados con las actividades asignadas.
- El desarrollo de las funciones requiere solo una supervisión periódica por parte de su superior, realizando las actividades de su área de trabajo y aquellas normalizadas (para las que existen procedimientos establecidos) con amplio margen de autonomía.
- Favorece el trabajo en equipo para mejorar la eficacia de su unidad ó área de trabajo
- En los supuestos de personal con mando, contribuye a la formación de los trabajadores asignados a su unidad.
- En el caso del personal de nuevo ingreso, el desempeño normal del puesto se retribuirá con el nivel de entrada y, en su momento, tras adquirir una experiencia de dos años, con el nivel básico.

Desarrollo profesional:

El ocupante del puesto podrá alcanzar un desempeño superior del mismo, mediante una mayor formación y un mayor nivel de competencia y aportación, adquiriendo la capacitación necesaria para desempeñar otras funciones del mismo o distinto grupo profesional, atendiendo a los siguientes criterios:

- Acumulación y puesta en práctica de conocimientos y experiencia, traducidas en un mejor desempeño del puesto, incrementando eficacia y productividad.
- Mayor contribución a los resultados de su unidad.
- Amplia autonomía e iniciativa en el desempeño del trabajo.
- Colabora y contribuye activamente en la formación del personal de su unidad.
- Eficacia y buen potencial para ocupar posiciones más elevadas en la estructura.

En esta fase, el ocupante del puesto podrá percibir en el intervalo de su banda retributiva, niveles de desarrollo.

El desarrollo profesional y consiguiente promoción económica, en todos los grupos profesionales, salvo en el de técnicos superiores, se ajustará a los programas de capacitación y desarrollo, cuya implantación deberá obedecer a las necesidades organizativas de las distintas actividades de la empresa y a objetivos de mayor potencial en determinadas áreas de trabajo.

Artículo 16. Ejecución del trabajo

Cada trabajador deberá desempeñar básicamente las funciones propias de su puesto de trabajo.

No obstante, si dichas funciones no ocupasen plenamente su jornada laboral los trabajadores realizarán, los trabajos que se les asignen, siempre de acuerdo a su formación, experiencia y clasificación profesional.

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

Es deber básico del trabajador, cumplir con las obligaciones completas de su trabajo, de conformidad con las reglas de buena fe y diligencia, contribuir a la mejora de la productividad, así como observar las medidas de seguridad e higiene y los procedimientos de calidad que se adopten.

Artículo 17. Garantías profesionales

1. Cada trabajador quedará encuadrado en un grupo profesional.
 2. La prestación debida por cada trabajador quedará delimitada por su grupo profesional, salvo lo establecido en los artículos 19 y 20.
- Cuando se produzcan cambios que impliquen modificación sustancial de las condiciones de trabajo se estará a los procedimientos regulados en la legislación, convenio ó acuerdos vigentes.
3. En el caso de haber sido titular de varios puestos pertenecientes a distintos grupos profesionales, la garantía profesional será la del nivel salarial adquirido en el puesto incluido en el grupo profesional de mayor nivel básico desempeñado como titular.
 4. Se exceptúan de todo lo anterior, las situaciones previstas en los programas de DCP.

Artículo 18. Movilidad funcional

La movilidad funcional se contempla habitualmente dentro del grupo profesional, con las únicas limitaciones derivadas de las titulaciones exigidas para la prestación laboral, sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción.

Puede darse excepcionalmente movilidad funcional con otro grupo profesional equivalente, distinto al propio, en los casos a continuación señalados, y siempre de acuerdo a la formación y experiencia profesional del trabajador.

A estos efectos se considerarán grupos profesionales equivalentes:

- Técnicos superiores con técnicos medios.
- Técnicos medios con mandos intermedios y técnicos ayudantes.
- Mandos intermedios con técnicos ayudantes y oficiales cualificados o administrativos.
- Técnicos ayudantes con oficiales cualificados o administrativos.
- Oficiales cualificados con operarios.

Artículo 19. Trabajos de grupo profesional con nivel básico superior

El trabajador que realice funciones de grupo profesional de nivel básico superior a las que correspondan al grupo profesional que tuviera reconocido, por un período de más de 6 meses durante un año u 8 meses durante dos años, puede reclamar ante la dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada.

Cuando se desempeñen funciones de grupo profesional de nivel básico superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho mientras dure esta situación, a percibir un nivel salarial superior al consolidado individualmente, con el tope del nivel máximo de desarrollo de su grupo profesional.

No será de aplicación lo establecido en este artículo para todas aquellas funciones de grupo profesional de nivel básico superior que se desempeñen temporal o definitivamente como consecuencia de una acción de desarrollo de carreras profesionales (D.C.P.).

No será de aplicación este artículo a los grupos profesionales de técnicos superiores, técnicos medios y mandos intermedios.

Artículo 20. Trabajos de grupo profesional con nivel inferior

Si por necesidad perentoria o imprevisible de la actividad productiva, la empresa precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a un grupo profesional de inferior nivel básico al suyo, y que no tuviese la consideración de grupo profesional equivalente conforme a lo establecido en el artículo 18, porque dicho trabajo no pudiera ser realizado por otro trabajador de grupo profesional de inferior nivel básico- sólo podrá hacerlo con carácter excepcional por el tiempo imprescindible, manteniendo la retribución y demás derechos derivados de su clasificación profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

Lo establecido en este artículo no será aplicable cuando el cambio fuese a petición propia, ya que en este supuesto se estará a lo convenido por ambas partes, entendiéndose incluidas en el mismo las situaciones actualmente existentes y consolidadas en la organización.

En caso de situaciones derivadas de la recolocación de personal excedente o motivadas por una acción de desarrollo de carreras profesionales (D.C.P.), no existirá límite temporal para trabajos de grupo profesional de nivel inferior, manteniéndole "ad personam" su nivel salarial.

Artículo 21. Cambios de puestos de trabajo y cobertura de vacantes

La dirección de la empresa podrá asignar a una vacante por nueva creación, rotación o baja del titular a cualquier trabajador, dentro de su grupo profesional, con las limitaciones derivadas de las titulaciones académicas y profesionales específicas exigidas para ejercer la prestación laboral.

Dichos cambios no implicarán necesariamente modificaciones en el nivel retributivo.

La cobertura de vacantes en puestos incluidos en los grupos profesionales de: técnico superior, técnico medio, mando intermedio y técnico ayudante, puede hacerse por libre designación de la dirección de la empresa.

La cobertura de vacantes para los puestos incluidos en los grupos profesionales de administrativo, oficial cualificado y operario siempre que suponga cambio a grupo profesional de nivel básico superior, se podrá Realizar por programas de D.C.P.

Se exceptúa de lo anterior, y por tanto, será de libre designación de la dirección de la empresa el puesto de secretaria de dirección.

El cambio de nivel retributivo, igualmente podrá efectuarse por:

A) Asignación de niveles o complementos, como promoción por desarrollo profesional dentro del mismo grupo profesional. En los grupos profesionales de técnico superior, técnico medio, mando intermedio y técnico ayudante, la asignación de niveles puede Realizarse por libre designación.

B) Cumplimiento de las condiciones establecidas en los D.C.P. convocados o en los programas de adaptación al puesto.

Desarrollo de carreras profesionales

Artículo 22. Objetivos del desarrollo de carreras profesionales

El desarrollo de carreras profesionales (D.C.P.) tiene como objetivo favorecer y estimular la promoción profesional a través del propio trabajo, respetando los derechos profesionales del trabajador y tratando de lograr:

- La potenciación de las competencias profesionales y de la aportación individual en el desarrollo de su actividad, a fin de responder a la naturaleza y características de los objetivos que tiene que alcanzar la organización en las condiciones adecuadas de eficacia, productividad y competitividad.
- La motivación personal y laboral a través de una posibilidad real de desarrollo profesional y consecuente promoción económica.

Artículo 23. Definición, ámbito de aplicación y tratamiento económico

El desarrollo de carreras profesionales tiende a instrumentar las acciones necesarias que permitan el desarrollo de las competencias del personal sobre la base de las necesidades existentes en la organización.

El ámbito de aplicación está constituido por todos los trabajadores de Asfaltos Españoles, SA, sujetos a convenio, quedando excluido el grupo de técnicos superiores.

En el desarrollo de carreras profesionales se distinguen dos modalidades: en el mismo grupo o a distinto grupo profesional.

El tratamiento económico se realizará mediante la progresión dentro de la tabla de niveles de desarrollo o, en su caso, la asignación de complementos.

Artículo 24. Procedimiento

Las acciones de desarrollo de carreras profesionales se programarán en razón de las necesidades organizativas de la empresa.

La participación en las mismas es voluntaria, pudiendo cada trabajador concurrir a los programas que, en función de los requisitos exigidos, se adapten a sus características profesionales.

Estas acciones se Realizarán de acuerdo al siguiente procedimiento:

- 1) Aprobación por la dirección de la empresa, del programa de desarrollo profesional, determinándose:
 - La necesidad organizativa que pretende cubrirse con la acción de desarrollo.
 - El objetivo de la acción de desarrollo profesional (asunción de nuevas responsabilidades y funciones).
- 2) Elaboración del programa de formación y adaptación:
 - Estos programas incluirán contenidos teóricos y prácticos, así como la adaptación necesaria a las nuevas funciones y responsabilidades.
 - El contenido de estos programas se establecerá atendiendo a los objetivos de cada acción de desarrollo profesional, en base a las nuevas funciones asumidas.
 - Los programas se elaboraran en base a unos contenidos generalmente establecidos en función de las necesidades organizativas de la empresa, adaptando éstos a los objetivos concretos de la acción de desarrollo.
- 3) Proceso de selección de participantes. Los criterios a seguir en el proceso de selección serán los que se establezcan en cada convocatoria.
- 4) Desarrollo de los programas de formación:
 - Los programas se realizarán, en lo posible, dentro del horario de trabajo y se procurará que sean compatibles con el desempeño de las funciones de los participantes.
 - Se incentivará la dedicación cuando se realice el programa de formación fuera de la jornada, estableciendo previamente el tiempo máximo necesario para realizar la acción de formación teórica o de entrenamiento en el puesto.

- La formación sujeta a los programas de desarrollo profesional que se imparta fuera del horario laboral, se retribuirá de acuerdo con el sistema que se establezca en la convocatoria de la D.C.P.
 - En cada caso se articularán los instrumentos que permitan evaluar la adecuación de los programas y el progreso de los participantes.
- 5) Puesta en práctica de los conocimientos o adaptación al nuevo puesto.
- 6) Evaluación de la adecuación del desempeño, al contenido y aportación requeridos:
- Se realizará por el mando, arbitrándose los mecanismos que aseguren la aplicación correcta y homogénea de los instrumentos de medida.
 - Las evaluaciones serán comentadas con los interesados.
 - Las evaluaciones tendrán carácter de estricta reserva.
 - Durante las acciones de desarrollo profesional se efectuarán las evaluaciones requeridas en los plazos prefijados en las convocatorias. La evaluación se entenderá superada de no recibirse en los indicados plazos.
- 7) Aplicación del tratamiento económico de acuerdo a las condiciones que se definan.

Artículo 25. Participación de los representantes de los trabajadores

En el centro de trabajo se constituirá una comisión mixta compuesta por un máximo de dos representantes de la dirección de la empresa y otros dos del comité de empresa, con las siguientes competencias:

- Conocer e informar, con carácter previo a su aprobación, los programas del D.C.P. elaborados y definidos por la dirección en base a las necesidades organizativas y prioridades de la organización.
- Elaborar el diseño de las carreras profesionales aprobadas: requisitos, fases y acciones básicas de formación de las mismas.
- Participar en el diseño del instrumento o instrumentos de evaluación del desempeño a utilizar por el mando. Se entenderá que se establecerá conjuntamente por la representación de los trabajadores y la empresa en el seno de la comisión mixta.
- Comprobar que el cumplimiento de los distintos DCP se ajusta a lo acordado por las partes y a la programación previa realizada en cada caso.
- Analizar y proponer soluciones a la dirección, referentes a cuantas cuestiones y conflictos pudieran suscitarse en la aplicación concreta de los distintos DCP.
- Realizar propuestas encaminadas a favorecer el desarrollo del sistema.
- Velar por la no discriminación del trabajador para su acceso al sistema o por su pertenencia al mismo.
- Conocer e informar, en su caso, con carácter previo a su aprobación, el encuadramiento de los puestos en los distintos grupos profesionales.

La participación de los representantes del personal queda supeditada a su aceptación de destinar una parte del incremento salarial pactado en la negociación colectiva a los programas de desarrollo de carreras profesionales (D.C.P.)

Capítulo III. Ingresos y ceses

Artículo 26. Ingresos

Los ingresos de personal en la empresa se efectuarán dentro de cada grupo profesional y previa superación de las pruebas de aptitud y requisitos que se determinen.

La empresa pondrá en conocimiento de los representantes del personal la contratación de nuevo personal.

La solicitud de ingreso habrá de cursarse en el impreso que a estos efectos proporcionará la empresa. Los datos consignados en la misma tendrán carácter de declaración y compromiso por parte del solicitante, por lo que toda falsedad o alteración maliciosa producirá la anulación del contrato de trabajo, sin perjuicio de las acciones jurídicas que pudieran corresponder.

La admisión de personal se formalizará por escrito, mediante contrato de trabajo entre la dirección de la empresa y el trabajador, haciendo constar los requisitos y circunstancias que exijan las leyes vigentes.

Todo personal de nuevo ingreso vendrá obligado a someterse a examen médico así como a los reconocimientos médicos anuales de conformidad con la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales.

Todo empleado al ingresar en la empresa se obliga a observar las disposiciones contenidas en este convenio, salvo pacto expreso, así como en los normales procedimientos, circulares, instrucciones, etc. Que edite la dirección y que le serán comunicados por sus superiores o en el tablón de anuncios de la empresa, en el ejercicio regular de sus funciones directivas.

Artículo 27. Periodo de prueba

Todo el personal que de acuerdo con el artículo precedente ingrese en la empresa, se considerará admitido solo provisionalmente durante un período de prueba, cuya duración será el que seguidamente se indica:

Grupo profesional de técnico superior y técnico medio: 6 meses

Grupo profesional de mando intermedio y técnico ayudante: 6 meses

Grupo profesional de administrativo y of. cualificado: 3 meses

Grupo profesional de operario: 1 mes

Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su grupo profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, con las excepciones en su caso, hechas en el artículo 4 (ámbito personal), excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes, durante su transcurso, notificándose por escrito y sin derecho a indemnización alguna.

El trabajador estará obligado a realizar las experiencias que constituyen el objeto de la prueba, de las que será informado lo más ampliamente posible en el momento de su ingreso en la empresa.

Efectuadas plenamente las pruebas correspondientes, en el transcurso de los plazos antes señalados para cada caso, el trabajador obtendrá la consideración de acuerdo con la naturaleza de su contrato de trabajo, computándose el período de prueba a efectos de la posible antigüedad en la empresa.

La situación de IT que afecte al trabajador durante el período de prueba, interrumpirá el cómputo del mismo.

Artículo 28. Ceses

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en la empresa tendrán obligación de ponerlo en conocimiento de la misma cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

A) grupo profesional de operarios: 15 días

B) resto de personal: 30 días

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la empresa a descontar, de la liquidación del trabajador, una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso.

Artículo 29

Jubilación

Se mantiene como obligatoria para la jubilación la edad de 65 años, establecida en convenio colectivo desde 1996 o, en su caso, la edad ordinaria de jubilación que le corresponda a cada trabajador, en aplicación de la normativa de la seguridad social vigente en cada momento.

Parcial

La jubilación parcial en Asesa se regirá por las condiciones que en cada momento determine la legislación vigente en la materia.

En aquellos casos, vigentes en la vida de este Convenio, en los que la garantía retributiva mediante complemento de las pensiones públicas se estableció en el 85 % del último salario en situación de activo a jornada completa, se extiende este % hasta la edad ordinaria de jubilación.

Capítulo IV. Régimen de retribución

Artículo 30

1. Crecimiento salarial

Para 2011 serán de aplicación los valores económicos que, para cada uno de los conceptos retributivos, se establecen de forma expresa en el articulado o anexos de este Convenio colectivo.

Para 2012, la masa salarial del Convenio a 31 de diciembre del año precedente se incrementará en el IPC real de Catalunya, aplicándose el incremento de la masa salarial con idéntico criterio de reparto que el practicado en 2011.

Para 2013, la masa salarial del Convenio a 31 de diciembre del año precedente se incrementará en el IPC real de Catalunya, aplicándose el incremento de la masa salarial con idéntico criterio de reparto que el practicado en 2012.

Para 2014, la masa salarial del Convenio a 31 de diciembre del año precedente se incrementará en el IPC real de Catalunya, aplicándose el incremento de la masa salarial con idéntico criterio de reparto que el practicado en 2013.

2. Cláusula de revisión salarial

La cláusula de revisión por IPC real, operará en los años 2011, 2012, 2013 y 2014 de la forma siguiente:

El IPC real, constatado al final de cada ejercicio, se aplicará con efectos retroactivos al 1 de enero, y en base al mismo, se modificarán al alza los valores de los distintos conceptos revisables, los cuales, a su vez, servirán de base para los incrementos del ejercicio siguiente.

Artículo 31. Salario base

Corresponderá al nivel salarial, ya sea nivel de entrada, nivel básico o nivel de desarrollo, ostentado por el trabajador. La tabla de niveles salariales, con efectos 1 de enero de 2011, es la establecida en el anexo I.

Se percibirá distribuido en quince pagas anuales (doce pagas ordinarias, julio, septiembre y diciembre), conforme al nivel salarial que ostente el trabajador en el mes de su percepción.

Las pagas extraordinarias de julio y diciembre para el personal que cause alta o baja en la empresa durante el primer o segundo semestre del año, se devengarán por sextas partes. El personal sancionado con suspensión de empleo y sueldo o en situación de huelga, perderá la parte proporcional de estas pagas, en relación con el tiempo afectado por estas circunstancias.

La paga de septiembre corresponde al período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del año en curso. El personal que haya ingresado después del 1 de enero o cause baja después de la citada fecha, percibirá ó abonará, según proceda la parte proporcional, computándose en ambos casos la fracción de mes como mes completo. Al personal sancionado con suspensión de empleo y sueldo o en situación de huelga le serán descontados los días que procedan.

Dicha gratificación se regularizará al 31 de diciembre, si el empleado hubiese modificado su nivel desde el momento de su percepción y dicha fecha.

Para el cómputo de los meses trabajados, las fracciones de mes se computarán como mes entero sólo para el personal que cause alta o baja en el período del devengo.

Complementos retributivos fijos.

Paga de fidelidad: en el mes de mayo será abonada una paga extraordinaria por este concepto equivalente al 80% de una mensualidad de la retribución fija (salario base + plus disponibilidad / mayor responsabilidad), para todo el personal que tenga más de tres años de antigüedad en la empresa, cuya cuantía, para el año 2011, queda establecida en los valores que figuran en el anexo III.

Dicha gratificación se regularizará al 31 de diciembre si el empleado hubiese modificado su nivel desde el momento de su percepción y dicha fecha.

Artículo 32. Complementos por calidad y cantidad de trabajo

Son los correspondientes a horas extraordinarias, plus de retén, plus de suplencia, plus de reparación, plus de parada, plus de sustitución turnos, plus asistencia festivos, plus incidencia festivos y plus compensación jornada.

Artículo 33. Retribución variable

Se instituye un nuevo sistema de retribución variable, aplicable a partir del 1 de enero de 2012, cuya cuantificación se determinará en función de indicadores generales de funcionamiento óptimo de la empresa. El sistema está basado en el siguiente esquema.

A) Importe máximo de un 6% sobre la retribución fija anual (salario base + plus disponibilidad / mayor responsabilidad).
B) Su valor se determinará en función del grado de alcance de una parrilla de hasta 5 objetivos representativos de la mejora continua, y corregidos por la desviación del índice de absentismo respecto del objetivo previsto para cada año.

C) La retribución variable se liquidará a año vencido (1r trimestre del año siguiente).

Se constituirá una comisión mixta integrada por representantes de la empresa y de los trabajadores con la finalidad de informar de los objetivos establecidos para cada año y Realizar un seguimiento de los mismos.

Artículo 34. Plus mayor responsabilidad

Este concepto "ad personam" responde a la compensación que por especial dedicación, abona la empresa a los titulares de los puestos que impliquen funciones de mando o especial confianza - o que ostentan un nivel salarial entre el 9 y el 19 de la tabla de retribuciones, abonándose en las doce mensualidades naturales.

Su valor para 2011 es el que figura, para este concepto en el anexo I.

Su asignación ó no al personal de nuevo ingreso, a partir de la fecha de este convenio, quedará a criterio de la dirección de la empresa.

La percepción de este concepto comporta las siguientes condiciones:

- La asistencia obligatoria, fuera de jornada, a las reuniones que como mando o persona de especial confianza le convoque la empresa.
- Horario variable, de conformidad con las necesidades del servicio, estando a disposición de la dirección de la empresa.
- Plena dedicación a cuantas gestiones sean encargadas con tal carácter por la dirección de la empresa
- Absoluta confidencialidad en todas las materias que conozca en razón a su categoría.

El incumplimiento de cualquiera de estas condiciones independientemente de la aplicación del régimen disciplinario, supondrá la pérdida del derecho a su percepción en el importe íntegro al valor mensual por cada uno de los incumplimientos.

Artículo 35. Plus nocturnidad

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana (quedarán excluidos aquellos trabajadores que fuesen contratados específicamente atendiendo dicha circunstancia), se compensarán con un plus de nocturnidad para los trabajadores que, sin trabajar habitualmente en régimen de noche, realicen una jornada especial que cubra en dos o más relevos las 24 horas del día como consecuencia de paradas o reparaciones programadas.

Para 2011, con efectos de 1 de enero de cada año, la cuantía anual de este plus quedará establecida en los valores que se indica en el anexo IV y que se abonarán mensualmente.

La percepción del plus de nocturnidad es incompatible con la percepción del plus global turno.

Artículo 36. Plus de turno

Los trabajadores que, sin trabajar habitualmente en régimen de turnos, realicen una jornada especial que cubra en dos o más relevos las veinticuatro horas del día como consecuencia de paradas o reparaciones programadas, tendrán derecho a percibir un plus por este concepto durante el tiempo efectivamente trabajado en este régimen.

Los trabajadores que trabajen en dos turnos rotativos que no cubran las veinticuatro horas del día tendrán derecho a la percepción del 50 por 100 de este plus.

Para 2011, con efectos de 1 de enero de cada año, la cuantía anual de este plus queda establecida en los valores que se indica en el anexo IV.

Quedarán excluidos de este plus los trabajadores que, por sus especiales características, fuesen contratados en condiciones especiales en cuanto a jornada de trabajo.

La percepción del plus de turno es incompatible con la percepción del plus global turno.

Artículo 37. Plus global de turno

Este plus se establece para el personal que trabaje en régimen de jornada de tres turnos rotativos (mañana, tarde y noche) de ocho horas de duración y que cubran las veinticuatro horas del día.

La percepción de este plus, que engloba los pluses de turno, nocturnidad, festivos y cualquier otro concepto compensatorio de tiempos o descansos, que como consecuencia del régimen de jornada a turno pudiera corresponder, se percibirá en las doce pagas ordinarias, siendo incompatible su abono con la percepción de los conceptos que lo integran.

Su valor anual, para 2011, es el que, para cada nivel salarial se establece en el anexo IV.

Así mismo el personal sujeto a este régimen y con el cuadrante de turnos que se regula en el anexo X, percibirá la cantidad que figura en el anexo V, para el año 2011, correspondiente a la compensación por mayor jornada anual.

Pluses personal del laboratorio:

Estos pluses se establecen para el personal que trabaje en el régimen de jornada de dos turnos rotativos (mañana y tarde) de ocho horas de duración durante todos los días del año.

La percepción de estos pluses engloba los pluses de turno y festivos trabajados, así como cualquier otro concepto compensatorio de tiempos o descansos.

El sistema de trabajo del personal del laboratorio, así como el derecho a la percepción de estos pluses se recoge en el "II protocolo de funcionamiento del puesto de analista a turnos" de fecha 02.02.2007 completado con el acuerdo por aumento de las incidencias nocturnas de 21.06.2011, firmado entre la representación de los trabajadores y la empresa

Su valor anual, para 2011, es el que, para cada nivel salarial se establece en el anexo VI.

Artículo 38. Plus de condiciones ambientales

La obligación de abonar un plus de peligrosidad ha quedado satisfecha plenamente al haberse tenido ya en cuenta para el cálculo del salario base, incluyéndose unas cantidades superiores a las fijadas para dicho concepto.

No obstante lo anterior, se abonará un plus de condiciones ambientales, configurado como mejora voluntaria para compensar las condiciones de trabajo adversas en aquellos puestos que, previo estudio de la empresa, Realmente existan.

La medición objetiva de estas condiciones se Realizará mediante los factores de compensación, y por sus resultados se clasificarán los puestos afectados en tres grupos, según la mayor o menor incomodidad.

La cuantía de este plus, fijada para 2011 en el anexo II, se abonará por el tiempo que efectivamente se estén soportando estas condiciones.

Artículo 39. Plus de disponibilidad

Concepto "ad personam" cuya asignación compensa la obligación ineludible del trabajador de acudir a prestar sus servicios cuando sea requerido para ello por la empresa.

El incumplimiento de la anterior obligación supondrá la pérdida de la percepción del valor mensual por cada uno de los incumplimientos realizados, independientemente de la aplicación del régimen disciplinario.

La empresa, en función de sus necesidades organizativas, podrá abonar al personal de nuevo ingreso que expresamente determine (encuadrado entre los niveles retributivos del 0 a 8), el importe de este plus, a percibir en 12 mensualidades.

Su cuantía para el año 2011, es la establecida en el anexo I.

Artículo 40. Plus reten

La adscripción de un trabajador para la realización del retén, será voluntaria, tanto por parte del personal como su aceptación por parte de la empresa.

El personal inscrito y aceptado se compromete a estar bajo las condiciones de ejecución del retén por un período de 3 años. La empresa garantizará a este personal su permanencia en este servicio durante el mismo tiempo.

El plus de retén cubre el período semanal desde las 7,15 horas del lunes hasta las 7,15 horas del lunes siguiente y el personal adscrito al mismo tiene la obligación de estar a disposición de la empresa durante dicho período de tiempo.

Para su localización dispondrá de un aparato busca personas con un radio de 20 kilómetros y deberá presentarse a la empresa, una vez haya sido avisado, en un plazo máximo de 1 hora.

El incumplimiento de la obligación supondrá la pérdida de percepción del valor semanal por cada uno de los incumplimientos realizados, independientemente de la aplicación del régimen disciplinario.

Su importe para el año 2011, es el que figura en el anexo I.

El régimen del personal de retén es el que se especifica en el anexo XVI.

Artículo 41. Plus de desplazamiento

Se establece para el personal un plus de desplazamiento, cuya cuantía por día de asistencia al trabajo será de 3,67 euros brutos para 2011.

Como consecuencia de la implantación de este plus, los trabajadores adquieren la obligación de desplazarse hasta el centro de trabajo de Asesa en Tarragona por medios propios o ajenos, corriendo de su cuenta el coste que ello represente.

Artículo 42. Pago de retribuciones

Por exigencias organizativas las nóminas se cerrarán el día 15 de cada mes.

Para el personal que lo precise, se podrán otorgar anticipos a cuenta de sus haberes.

Artículo 43. Forma de pago de las retribuciones

Como norma general, y a efectos de una mayor seguridad tanto personal como material, el pago de las retribuciones se efectuara mediante transferencia bancaria en cuenta corriente o libreta de ahorro a nombre de cada trabajador en cualquiera de las agencias de la entidad bancaria del territorio nacional que expresamente indique aquel. Solo podrá cambiarse la entidad bancaria en la primera quincena del mes de enero de cada año, salvo que concurran circunstancias que a criterio de la empresa estén debidamente justificadas y, en concreto, cuando se produzca cambio de domicilio.

La empresa se reservará el derecho a efectuar el pago de haberes por medio de talón bancario o en metálico en casos muy concretos o cuando, por circunstancias especiales, así resulte aconsejable.

Una vez que la orden de transferencia haya sido cursada por la empresa, esta no se responsabiliza de la demora que pueda producirse en el pago de la nómina por parte de la entidad bancaria.

Capítulo V. Formación

Artículo 44. Formación profesional

Un objetivo primordial de ASES A y de cuantos ostenten en ella puesto de mando, es promover la formación y el perfeccionamiento profesional de su personal. Para ello se ha llegado al acuerdo de potenciar al máximo la formación permanente.

La formación profesional se orientará básicamente a las necesidades de la empresa y entre ellas las de:

A) Adiestramiento en el manejo de las instalaciones y mantenimiento de la maquinaria, aparatos y material de cualquier tipo, así como adaptación del titular al puesto de trabajo y a la modificación del mismo.

- B) Actualización y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y en el puesto de trabajo.
- C) Especialización, en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo.
- D) Facilitar y promover la adquisición por el personal de los títulos oficiales de grado medio y grado superior de formación profesional, específicos dentro del puesto de trabajo y de la actividad de la industria para el refino de petróleo.
- E) Conocimiento de idiomas.
- F) Capacitación permanente de los mandos.
- G) Orientar las competencias del personal hacia la mejora continua.
- H) Ampliación de los conocimientos de los trabajadores que les permitan prosperar y aspirar a promociones profesionales y consolidación de los correspondientes puestos de trabajo.

Artículo 45. Desarrollo de la formación:

1. Recursos humanos integrará en un sólo plan general de formación, los distintos planes confeccionados por cada departamento en función de sus necesidades y atendiendo a los objetivos señalados en el artículo anterior. Los planes formativos departamentales deberán ser aprobados por la dirección de la empresa.

Las acciones de formación que se basan en peticiones del personal y que se consideren de interés para la empresa quedan reguladas por el artículo 66 (ayudas de estudios del personal).

2. El personal de Asesa y, especialmente, el que desempeñe puesto de mando viene obligado a prestar su apoyo pleno al plan de formación cuando le sea requerido, en actividades del mismo y en el área de su competencia.

3. Todo trabajador podrá cursar a los representantes de los trabajadores o directamente a la dirección sugerencias relativas a mejorar aspectos de actividades concretas del plan de formación.

El desarrollo de la formación en Asesa se estructurará, a modo indicativo, de la siguiente manera:

Formación pactada con el trabajador:

Se trata de la propuesta formativa que hace la empresa al trabajador para que éste aproveche la oportunidad de poder promocionar a un puesto de mayor responsabilidad contemplado en el organigrama. Dicha propuesta deberá contar con el consentimiento y voluntad del trabajador.

La "formación pactada con el trabajador" se realizará, en la mayoría de los casos, fuera de la jornada laboral y no estará sujeta a ningún tipo de retribución/compensación, excepto los gastos de matrícula, material, transporte, etc., que ocasione la formación correspondiente.

Igual trato se dará a los trabajadores que requieran una formación para acceder a un puesto de trabajo de nueva creación.

Formación obligatoria:

Es aquella que decide impartir la empresa a sus trabajadores de forma obligatoria para ellos. Esta formación tiene como objetivo la mejora continua para el desempeño del puesto de trabajo, así como la adquisición de nuevos conocimientos que adiestren al empleado sobre nuevas tecnologías, aplicación de normativa y demás cuestiones que favorezcan sus aptitudes para enfrentarse a nuevos objetivos, tanto en el presente como en el futuro.

Cuando esta formación se realice fuera de la jornada laboral, será retribuida con el valor de la hora ordinaria correspondiente al nivel de retribución del empleado. También podrá pactarse con el departamento de pertenencia; la compensación del tiempo de formación con un descanso equivalente (hora de formación por hora de descanso).

Asimismo, cuando la formación obligatoria se realice en día festivo para el trabajador, éste percibirá una compensación económica equivalente al valor de hora ordinaria por cada una de las horas efectivas de formación. Además percibirá el paf y dispondrá de un día de descanso de mutuo acuerdo con su línea de mando.

En el caso de que el trabajador decida realizar su formación en día festivo, teniendo la posibilidad de hacerlo en día laborable, solamente percibirá el valor de la hora ordinaria por el tiempo de dedicación efectiva.

En todos los casos, los gastos que se produzcan (matrícula, transporte, alojamiento, etc.).

Asociados a la formación correspondiente, correrán a cargo de la empresa.

Entrenamiento:

Se considera entrenamiento las prácticas contra incendios, cursillos de primeros auxilios y cualquier otra práctica relacionada con la seguridad de la empresa y de sus trabajadores. A estas prácticas están obligados a asistir todo el personal que ocupe un puesto al que se le haya asignado un cometido específico en situaciones de emergencia, incidentes o accidentes, como: jefe de B.I.I. (vigilante de seguridad), operador de campo perteneciente a la B.I.I., socorrista, etc.

Cuando éste entrenamiento se realicen fuera de la jornada laboral, tendrán la consideración de horas extras, pudiéndose aplicar el tratamiento que de ellas hace el Convenio colectivo.

Renovación de titulaciones:

Los trabajadores que ocupen puestos de trabajo que requieran de una titulación profesional oficial susceptible de ser renovada periódicamente, como por ejemplo: bombero de empresa o permiso de conducir, tienen bajo su responsabilidad la obligación de efectuar las renovaciones oportunas que les permitan continuar desarrollando su puesto de trabajo bajo los requisitos por los que fueron contratados.

A tal efecto, el tiempo dedicado a dichas renovaciones, no será, bajo ningún concepto, retribuido por la empresa.

Invitaciones a actos públicos, eventos y otros:

La empresa podrá invitar a participar o asistir a actos, eventos, jornadas profesionales, etc., a todos aquellos trabajadores cuya asistencia a los mismos considere que puede significar un desarrollo en su carrera profesional y personal. Dichas invitaciones no representarán ningún coste para la empresa, excepto los gastos de viaje o desplazamiento que las mismas comporten.

Artículo 46. Coste de la formación

La dirección consignará anualmente en el proyecto de sus presupuestos la dotación suficiente para el desarrollo de la formación profesional, de acuerdo con el plan general aprobado.

Capítulo VI. Vacaciones, licencias y excedencias

Artículo 47. Vacaciones

Todo el personal de Asesa disfrutará de veintidós días laborables de vacaciones anuales retribuidas, no computándose a estos efectos los sábados, domingos y los 15 festivos.

En el año de comienzo de la relación laboral, los trabajadores de nuevo ingreso, disfrutarán dentro del mismo, la parte proporcional de las vacaciones según el número de meses trabajados durante el año, computándose a estos efectos la fracción de mes como mes completo.

Las fechas de disfrute serán fijadas por la dirección, de acuerdo con las normativas existentes al efecto.

En circunstancias de falta de trabajo, disminución de actividad o paradas cualquiera que sea el motivo, los trabajadores no necesarios tomarán sus vacaciones o reducción de jornada, aun por adelantado o para compensar días de descanso acumulados anteriormente, mientras duren las citadas circunstancias, si la dirección así lo decidiese, todo ello sin perjuicio de la reincorporación a su régimen de trabajo previsto. No obstante, esta situación no afectara los descansos y vacaciones que en el cuadrante de turno tienen fijados anualmente el personal afecto a dicha jornada.

El período de vacaciones quedará interrumpido durante las bajas de I.T.

Para el personal de turno, se considerará período de vacaciones los descansos de 7 días cuyos inicios correspondan al primer período de entre los meses de junio a septiembre.

Las vacaciones deberán ser siempre disfrutadas dentro del año natural. En caso contrario se perderá el derecho al disfrute de las mismas por no poder ser acumuladas para años sucesivos o cambiarlas por su percepción en metálico, excepto en los casos en que no pudiese disfrutarlas a petición de la dirección. Por tanto, llegado el 28 de febrero del año siguiente se pierden a todos los efectos, excepto en situación de baja por accidente laboral, o enfermedad profesional y que sean imputables como consecuencia de la relación laboral con Asesa.

Durante dicho período la remuneración a percibir, estará compuesta por los siguientes conceptos:

- Salario base (15 pagas)
- Plus de disponibilidad o mayor responsabilidad, en su caso
- Complemento personal, en su caso
- Plus global de turno, en su caso
- Plus de turno, en su caso
- Plus de nocturnidad, en su caso
- Plus de compensación jornada, en su caso
- Complementos retributivos fijos

La forma de disfrute del período de vacaciones para el personal de turno, queda recogida en el cuadrante de turno (anexo X).

Para el personal de jornada ordinaria, el disfrute de las vacaciones no tendrá límite de fraccionamiento, siempre que sea por días completos y así lo permitan las necesidades de trabajo.

Las vacaciones se establecerán por puestos de trabajo dentro de secciones, remitiendo cada trabajador las propuestas a sus jefes respectivos, siendo estos jefes, con los jefes de departamento a que pertenecen estas secciones, los responsables de adecuar las vacaciones solicitadas por los trabajadores a sus necesidades de

trabajo, aceptando renegociar con los trabajadores los períodos de vacaciones solicitados por estos. Los programas de vacaciones para el personal de jornada de día se realizarán antes del 31 de marzo de cada año, enviándose las mismas al departamento de recursos humanos.

Los trabajadores no podrán cambiar bajo ningún concepto las fechas de disfrute de las mismas, salvo casos de fuerza mayor, en que se hará la petición a su mando inmediato superior o al jefe del departamento respectivo para su aprobación y posterior comunicación al departamento de recursos humanos.

Todo trabajador queda obligado a firmar su boletín de vacaciones antes de iniciar las mismas.

En caso de matrimonio de un trabajador y siempre que este lo solicite y sea autorizado, podrá unir los días de permiso que se conceden por este hecho a los que pudieran corresponderle por vacaciones.

Si la empresa decidiera cancelar o interrumpir las vacaciones de un trabajador, deberá asumir lo siguiente:

A) Cancelación: si una vez firmado por la empresa el boletín de vacaciones, con 1 mes de antelación mínimo al período de inicio de las mismas, ésta decidiera cancelarlas, correrá con todos los gastos que realmente ocasione la anulación de reservas, billetes, etc. Debidamente justificados.

B) Interrupción: la empresa correrá con todos los gastos de desplazamiento y perjuicios por gastos habidos, añadiendo tres días adicionales a la reanudación de las vacaciones así como abonar la cantidad de 34,50 euros brutos por día de interrupción.

Igual tratamiento se dará en el caso de que el trabajador sea requerido por la empresa dentro de los 5 días anteriores al inicio de las vacaciones autorizadas.

Artículo 48. Interrupción de vacaciones por Incapacidad Transitoria (IT)

Será condición inexcusable la comunicación a la empresa de la interrupción por medio de los partes de baja que lo acrediten, en el momento que esta se produzca.

El trabajador deberá incorporarse al puesto de trabajo en la fecha prevista como fin de sus vacaciones, de no continuar en situación de IT.

Los días de vacaciones que hubieran coincidido con la IT, se disfrutarán en la fecha que de común acuerdo establezcan empresa y trabajador, con el límite máximo del 28 de febrero del año siguiente de haberse producido la interrupción.

Artículo 49. Permisos

El personal podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, o a su cargo, en las situaciones previstas en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la ley del Estatuto de los trabajadores (anexo XII).

Artículo 50. Permiso no retribuido

Siempre que las circunstancias de organización del trabajo lo permitan a criterio de la dirección y autorizado por ella, todo trabajador fijo de plantilla con una antigüedad mínima de tres años en la empresa y en alta podrá solicitar un permiso no retribuido por un tiempo mínimo de tres meses y máximo de doce.

Para la obtención de estos permisos será necesaria su solicitud a la dirección de la empresa, con una antelación mínima de 45 días laborables.

Una vez finalizado dicho permiso, el trabajador se reincorporará de forma inmediata, salvo circunstancias de fuerza mayor o IT, al mismo puesto de trabajo que ocupase anteriormente, si no lo hiciese causará baja definitiva en la empresa.

No podrá solicitarse otro permiso de esta naturaleza hasta que hayan transcurrido 3 años desde la finalización del precedente.

Artículo 51. Excedencias

Las excedencias podrán ser forzosas o voluntarias. En ningún caso, estas excedencias tendrán derecho a sueldo o salario en tanto el trabajador no se incorpora a su servicio activo, tampoco tendrán derecho a ninguno de los beneficios sociales determinados en el capítulo XI hasta en tanto no se produzca su incorporación, salvo la situación prevista en el punto 1 del apartado b) de este artículo.

1. Forzosa

A) Los trabajadores tendrán derecho a que la empresa les reconozca la situación de excedencia forzosa, con la conservación del puesto de trabajo y la antigüedad, cuando sean designados o elegidos para un cargo público que les imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado por el trabajador dentro del mes natural siguiente al cese en el cargo público, de no ser así se entenderá que el trabajador opta por la resolución definitiva voluntaria del contrato de trabajo.

B) La cesión temporal de cualquier trabajador a otra empresa vinculada de algún modo a Asesa en la composición accionarial.

2. Voluntaria

A) El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo lo puede ejercer otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

C) Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

D) El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

En todos los supuestos, a excepción de lo contenido en el último párrafo del apartado b), el trabajador que no solicite el reingreso con una antelación de un mes como mínimo a contar de la desaparición de la causa motivo de la excedencia o vencimiento del periodo solicitado, causará baja definitiva en la empresa.

Las peticiones de excedencia voluntaria serán resueltas por la empresa en un plazo máximo de un mes.

Capítulo VII. Movilidad geográfica

Artículo 52. Traslados

Se estará a lo legislado sobre la materia.

Artículo 53. Desplazamiento temporal

La dirección de la empresa podrá desplazar temporalmente a su personal a población distinta de la de su residencia habitual, en los supuestos y con arreglo al procedimiento establecido al efecto en el artículo 40 del Estatuto de los trabajadores o disposición legal que le sustituya.

El trabajador, en esta situación, percibirá los gastos de viaje y compensaciones o dietas vigentes en la empresa, de acuerdo con la normativa interna establecida.

Por mutuo acuerdo de empresa y trabajador, podrá excederse el límite máximo establecido por ley para esta situación, en el tiempo que expresamente convengan, sin que ello modifique su naturaleza jurídica de desplazamiento temporal.

De estos desplazamientos temporales y de su prórroga, en su caso, se informará previamente a la representación del personal.

Capítulo VIII. Jornada y horarios de trabajo

Artículo 54. Jornada de trabajo

La jornada laboral anual en Asfaltos Españoles, SA, (ASESA) durante la vigencia del presente convenio colectivo (2011-2014) será de 1.704 horas de trabajo efectivo.

Para el personal de jornada ordinaria (turno h), en los años 2011, 2012, 2013, y 2014 se establece como día festivo el jueves santo, señalándose individualmente mediante acuerdo entre empresa y trabajador otros días de descanso que, en su caso, puedan corresponderle en concepto de compensación anual de jornada. Dichos descansos no podrán acumularse a vacaciones.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo, dedicado a él, excluyéndose en consecuencia el tiempo dedicado a transporte, aseo, cambio de ropa, control de acceso y los tiempos necesarios para efectuar el relevo de turno.

La jornada de trabajo para el personal de jornada ordinaria se prestará semanalmente de lunes a viernes, según horarios de cada centro de trabajo y con el disfrute de los descansos existentes.

Artículo 55. Calendario laboral

Cada año y una vez conocido el calendario de fiestas laborales, la empresa confeccionará el calendario laboral, exponiéndolo en los tableros de anuncios del centro. Asimismo dará traslado a los representantes de los trabajadores.

Artículo 56. Horario laboral

La jornada ordinaria se establece de 07:15 a 15:00 horas durante todos los días laborables del año.

Anualmente se confeccionará el cuadro horario, contemplando, para el personal de jornada ordinaria los festivos oficiales de carácter no laboral.

Para el personal que realice su jornada en régimen de turnos, se fijarán en el cuadrante los descansos anuales correspondientes.

En el cuadrante establecido en el anexo X, además de los descansos, se establecen las vacaciones anuales a disfrutar.

Se podrá incorporar y desincorporar a personal del régimen a turnos al de jornada ordinaria y viceversa y a cualquiera de los horarios que se establezcan, con los descansos correspondientes con un preaviso de 24 horas, salvo emergencias, cuando, por necesidades del trabajo, exigencias del proceso u otra razón similar, a juicio de la dirección de la empresa, sea preciso un régimen de continuidad laboral o sea destinado el trabajador a un puesto en donde se haya establecido un horario diferente al suyo habitual.

Para implantar otros regímenes y horarios de trabajo, distintos a los establecidos actualmente y que se recogen en el presente convenio colectivo, la empresa establecerá un periodo de consultas con los representantes del personal, previamente a su implantación. Todo ello en cumplimiento de la normativa laboral vigente.

Se exigirá a todos los trabajadores puntualidad, tanto a la entrada como a la salida y los retrasos o adelantos se considerarán como faltas sancionables, de acuerdo con lo previsto en el capítulo IX de este Convenio.

Los trabajadores cumplirán con exactitud las normas establecidas sobre entradas, salidas y término del trabajo, así como el sistema de control implantado en cada centro de trabajo.

Artículo 57. Régimen de trabajo en turnos

El régimen de jornada de tres turnos rotativos de 8 horas diarias (mañana, tarde y noche) implica la prestación del trabajo de forma ininterrumpida desde el momento en que se acceda al puesto de trabajo.

Los horarios serán los siguientes:

Turno de mañana: de 6 a 14 horas.

Turno de tarde: de 14 a 22 horas.

Turno de noche: de 22 a 6 horas.

Asimismo, para el personal del laboratorio su régimen de jornada constará de dos turnos rotativos de 8 horas diarias, mañana y tarde, y en horarios comprendidos de 6 a 14 y de 14 a 22 horas respectivamente.

El trabajo a turno y consiguientemente los cuadrantes, se ajustarán siempre al principio de que todo el que acuda al trabajo ocupe efectivamente un puesto.

Es obligatorio el disfrute de los descansos compensatorios de los festivos abonables del año, los cuales se incluyen como descansos en los correspondientes cuadrantes.

Ningún trabajador en régimen de turno podrá abandonar su puesto de trabajo sin que haya sido relevado. El tiempo que el trabajador exceda sobre la jornada normal establecida, imputable al retraso o ausencia injustificada del que deba realizar el relevo, se le abonará como horas extraordinarias. La misma cantidad abonada por este motivo al trabajador saliente, podrá ser descontada por la empresa al trabajador entrante, con independencia de la sanción a que pudiera dar lugar dicho retraso.

Las ausencias se cubrirán de acuerdo con lo previsto en el anexo XVII.

En lo referente al régimen de turnos del personal que presta sus servicios en el pantalán (cuando lo sea en turno flexible) y en el cargadero de cisternas de ASES, éste se regirá por lo dispuesto en el protocolo de funcionamiento del puesto de operador de terminal de carga y descarga (OTCD) de fecha 29 de septiembre de 2008 y su anexo I.

Artículo 58. Horas extraordinarias

Es firme voluntad de ambas partes la reducción al mínimo indispensable de las horas extraordinarias, por lo cual la empresa informará mensualmente y por escrito a los representantes legales de los trabajadores, del número y justificación de las horas extraordinarias.

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

A) No se tendrá en cuenta a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de los trabajos para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, o por causa de fuerza mayor, sin perjuicio de su abono como si se tratase de horas extraordinarias.

Asimismo, tampoco se tendrá en cuenta a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, en los siguientes casos:

- Reuniones de trabajo convocadas por la empresa, fuera del horario laboral, para el personal que ostente mando o perciba el plus de mayor responsabilidad.
- Asistencia a sesiones y cursos formativos organizados o convocados por la empresa, sin perjuicio de la correspondiente compensación a la que tenga derecho el trabajador.

B) Se considerarán horas extraordinarias de obligatoria ejecución las efectuadas por:

- El personal a turnos en día festivo sin descanso compensatorio, por necesidades del cuadrante.
- Períodos punta de producción.

- Ausencias imprevistas.
- Cambios de turno.
- Incidencias en el turno.
- Paradas y puestas en marcha de instalaciones.
- Equipos de retén.
- Reparaciones perentorias que afectan a la producción.
- Para evitar pérdidas o inutilización de materias primas.
- Trabajos punta o especiales.
- Otros trabajos que puedan suponer graves perjuicios a la empresa.

Estas horas anteriormente enunciadas pueden ser compensadas de común acuerdo con los trabajadores, con otras fórmulas distintas a la percepción de las propias horas extraordinarias, con pluses, descansos, etc.

C) Los representantes legales de los trabajadores tendrán las competencias que siguen sobre esta materia:

- Examinar si las horas extraordinarias realizadas en el mes anterior se ajustan o no a estas normas, proponiendo medidas en su caso.
- Recibir mensualmente una relación de las horas extraordinarias.

D) El trabajador que expresamente lo solicite recibirá del departamento de recursos humanos un parte semanal con expresión del número de horas extraordinarias Realizadas por él en dicho período.

El valor de las horas extraordinarias se determinará del modo siguiente:

A) Valor hora ordinaria = (salario base + plus disponibilidad / mayor responsabilidad) / jornada anual

B) Valor hora extraordinaria = {(salario base + plus disponibilidad / mayor responsabilidad) x (1+ 23%)+ (en su caso) pluses por calidad y cantidad de trabajo} / jornada anual

Siendo el valor resultante el que figura en el anexo I.

La compensación de las horas extraordinarias se podrá realizar de la siguiente forma:

A) Compensación económica: valor de la hora extraordinaria por hora extraordinaria realizada.

B) Compensación con descanso: cada hora extraordinaria se compensará con una hora y media de descanso.

C) Compensación mixta: cada hora extraordinaria se compensará con una hora de descanso y, a demás, se retribuirá con el 50 % del valor de la hora extraordinaria.

D) Compensación cursos formación: cada hora de formación realizada fuera del horario laboral, se compensará con el valor de la hora ordinaria.

La compensación de horas extraordinarias con descansos, será posible previo acuerdo entre la empresa y el trabajador interesado, siempre que su disfrute no genere la realización de horas extraordinarias adicionales.

La compensación en descanso, en caso de no poder disfrutarla antes del 30 de abril del siguiente año, se abonará a los valores establecidos.

A todos los efectos y en cuanto se refiere a la retribución de la formación y otros aspectos relacionados, continua vigente la normativa para la retribución de la formación del personal de fecha 23 de marzo de 2009

Bolsa de horas: distribución irregular de jornada

Al objeto de evitar tanto como sea posible la generación de horas extraordinarias y adaptar la disponibilidad de la fuerza de trabajo a las circunstancias del proceso productivo, las partes adoptan el compromiso de establecer y gestionar la jornada laboral de manera flexible tanto en los supuestos valle de la actividad, tales como períodos de parada de planta, de baja actividad de carga y/o descarga, etc., como en momentos de necesidad de cobertura de puntas de trabajo en función de las necesidades organizativas de la empresa.

La flexibilidad se referenciará a un techo que no superará el 15% de la jornada laboral anual establecida.

En el caso del personal a turno, la bolsa de horas se gestionará dentro del marco del cuadrante de cada uno de los trabajadores de Asesa. De tal manera, que la utilización de las horas disponibles se hará respetando las vacaciones y festivos establecidos a principio de año para cada trabajador.

En cualquier caso se creará una comisión de estudio empresa – comité al objeto de facilitar la racional implementación del sistema a lo largo de la duración del presente Convenio.

Capítulo IX. Régimen disciplinario

Artículo 59. Faltas

1. Definición y clasificación de las faltas.

Son faltas las acciones u omisiones que supongan quebranto o desconocimiento de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones legales en vigor en materia de relaciones de trabajo y en especial las tipificadas en el presente texto.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará en razón de su importancia, trascendencia o malicia, en leve, grave y muy grave.

2. Garantías procesales.

Para la imposición de cualquiera de las sanciones previstas en el presente capítulo por comisión de falta grave, o muy grave, incluido el despido, se requerirá el previo cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 62 y se requerirá la comunicación de la empresa por escrito al trabajador, haciendo constancia de los hechos que lo motivan y de la fecha de sus efectos.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la empresa será siempre revisable ante la jurisdicción competente.

3. Faltas leves.

1. Hasta un máximo de 3 faltas injustificadas de puntualidad al trabajo que no merezcan una calificación más grave, en el plazo de un mes.
2. Faltar al trabajo un día al mes, sin justificar.
3. No comunicar con la antelación debida, o en su caso dentro de las 24 horas siguientes, la falta al trabajo o retraso en su incorporación por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
4. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o teléfono tan pronto estos se produzcan.
5. No presentar dentro del plazo previsto, el parte de baja por IT, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
6. El abandono del puesto de trabajo o la salida antes de la finalización de la jornada laboral, en horario normal, por breve tiempo y sin causa justificada.
7. La permuta de turnos, servicios, puestos, etc., sin autorización, aun cuando no se produzca perjuicio para la empresa o el servicio.
8. Prepararse para la salida (cambiarse de ropa, recoger etc.) Antes de la terminación de la jornada laboral.
9. Falta de aseo, higiene y limpieza personal, deterioro negligente de las prendas de trabajo que facilite la empresa y falta de limpieza del puesto de trabajo.
10. Negligencia leve en el cumplimiento de los deberes, funciones o misiones encomendadas.
11. La Realización de actos ajenos al servicio o las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral.
12. La disminución voluntaria, aunque de forma no continuada en el rendimiento normal del trabajo. De ser continuada podrá ser falta grave después de haber sido apercibido por la empresa.
13. Pequeños descuidos en la conservación o en el tratamiento de herramientas, máquinas, materiales, documentos y locales.
14. La imprudencia en acto de servicio, que si implicará riesgo grave para él o sus compañeros, al medio ambiente, o peligro de accidente o avería en las instalaciones, podría ser considerada como falta grave.
15. La incorrección en el trato respecto de la empresa o sus clientes, el mando, compañeros o subordinados, dentro de la jornada laboral y siempre que de tal conducta no se deriven perjuicios.
16. Cualquier otra infracción de naturaleza semejante a las anteriores.

4. Faltas graves

1. De cuatro a diez faltas de puntualidad al trabajo, sin justificación razonable, en el plazo de un mes.
2. De dos a tres faltas no justificadas de asistencia al trabajo, en el plazo de un mes.
3. El abandono del trabajo o la ausencia injustificada del lugar de éste sin autorización del mando inmediato.
4. La permuta de turno, servicios o puesto, sin cumplimentar el impreso correspondiente en el cual figurará la autorización del mando inmediato.
5. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la seguridad de sus compañeros, de las instalaciones, o al medio ambiente.
6. Ejecutar durante la jornada de trabajo tareas que no fuesen encomendadas por la empresa, y utilizar para fines propios instalaciones, servicios o instrumentos de éstas, sin que medie autorización.
7. Incumplir instrucciones expresas verbales o escritas de la línea jerárquica en materia de prevención de riesgos laborales o medio ambiente.
8. Embriaguez ocasional dentro de la jornada de trabajo.
9. La de menoscabar la consideración y respeto debido a sus compañeros o al público o amenazarlos siempre que se empleen expresiones violentas, groseras y despectivas.
10. Simular la presencia de otro trabajador, firmando, fichando o utilizando cualquier otro procedimiento.
11. La falta de obediencia, consideración o respeto al mando, que no implique quebranto manifiesto de la disciplina, perjuicio notorio para los demás trabajadores o la empresa, en cuyo caso se considerará falta muy grave.

12. La simulación de enfermedad o accidente.
13. La reincidencia o reiteración en la comisión de cuatro o más faltas leves que hubiesen sido sancionadas, cometidas dentro del término de un año.
14. Dormirse durante las horas de prestación de la actividad laboral.
15. Causar desperfectos en el material o instalaciones sin otras consecuencias.
16. Disfrutar de permiso o licencia, habiéndose comprobado la inexistencia o falsedad de la causa alegada para su concesión. Asimismo la no justificación documental de la causa que motivo su concesión en los plazos establecidos reglamentariamente en la empresa.
17. La falsedad u omisión intencionada en cuanto a la aportación de datos relativos a la seguridad social.
18. El incumplimiento de las condiciones de trabajo establecidas en el artículo 16 de este Convenio colectivo, que en razón del perjuicio que se derive a la organización de la empresa se consideraría como falta muy grave.
19. El desempeño de trabajos incompatibles y su ocultación maliciosa o fraudulenta.

5. Faltas muy graves

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un período de 30 días.
2. Faltar al trabajo más de tres días sin causa justificada, dentro de un período de 30 días.
3. El quebranto o violación de secretos, o de cuestiones de reserva obligada.
4. El trabajo para otra actividad de la misma industria que implique concurrencia, sin autorización de la empresa.
5. Cualquier forma de alteración colectiva en el régimen normal de trabajo que salga de la legalidad vigente al efecto, así como la ocupación ilegal de cualquier local, dependencia, terrenos o lugares del centro de trabajo y el inducir a estos hechos.
6. El abandono del trabajo sin causa justificada que ocasione perjuicio a la empresa, fuera causa de accidente o implique riesgo muy grave en la seguridad del trabajo para sus compañeros.
7. Causar, por negligencia, graves daños en la conservación de locales, vehículos, maquinaria, material o documentación de la empresa o utilización de medios de la empresa para fines ajenos a la misma, sin autorización debida.
8. Sustraer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentación de la empresa, de forma voluntaria y malintencionadamente.
9. La embriaguez habitual, ingerir drogas o encontrarse bajo los efectos de las mismas durante el trabajo.
10. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal del trabajo, después de ser apercibido por la empresa.
11. El colocar en grave riesgo de accidente a un compañero o usuario u ocasionar peligro de avería, desperfecto o pérdida de cualquier instalación o material propiedad de la empresa, por acción u omisión culpable.
12. La indisciplina o desobediencia a las órdenes emanadas de los superiores o de la dirección de la empresa, si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivaran perjuicios notorios para la empresa.
13. La falta maliciosa de comunicación de los cambios experimentados en la familia, a efectos de proseguir la percepción de asignaciones por protección familiar o similares.
14. Los malos tratos de palabra y obra, o falta grave de respeto hacia las personas que trabajan en la empresa o a familiares que convivan con ellas.
15. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier causa, dentro de las dependencias de la misma.
16. La negativa a someterse a los reconocimientos médicos preceptivos de conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley 31/1995, de 2 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, por el servicio médico de empresa o por la institución sanitaria o facultativa designado por dicho servicio.
17. La declaración falseada de un productor en reconocimiento médico.
18. La autolesión y la simulación o fingimiento de enfermedad o accidente, entendiéndose que existe esta falta, además de otros supuestos, cuando un trabajador en situación de baja por uno de estos motivos realice trabajos incompatibles con dicha situación por cuenta propia o ajena.
19. Prolongar malintencionadamente el periodo de curación de las lesiones sufridas en accidentes de trabajo no cumplir las prescripciones médicas establecidas, afectando a la prestación o regularidad del trabajo.
20. El incumplimiento deliberado de las normas de prevención de riesgos laborales o medio ambiente contenidas tanto en las disposiciones legales como en la normativa interna de la empresa. Asimismo las medidas acordadas en la materia por los mandos en cualquier caso de emergencia.
21. La negativa durante una huelga a la prestación de los servicios mínimos establecidos por la autoridad competente necesarios para la seguridad de las personas y de las cosas, mantenimiento de locales, maquinaria, instalaciones, materias primas y cualquier otra atención que fuera precisa para la ulterior reanudación de las tareas de la empresa.

22. La reincidencia o reiteración en la comisión de cuatro o más faltas graves que hubiesen sido sancionadas, cometidas durante el término de un año.

23. El incumplimiento de las obligaciones especificadas en los artículos 34, 39 y 40.

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

Artículo 60. Sanciones

1) Las faltas leves se podrán sancionar con:

- Amonestación verbal.
- Amonestación escrita.
- Suspensión de empleo y sueldo de un día.

2) Las faltas graves podrán sancionarse con:

- Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.
- Postergación para el ascenso por un plazo no superior a tres años.

3) Las faltas muy graves podrán sancionarse con:

- Suspensión de empleo y sueldo de 21 días a 4 meses.
- Disminución temporal o definitiva de su categoría.
- Inhabilitación definitiva para ascender de categoría.
- Despido.

Artículo 61. Procedimiento

Todo mando, cualquiera que sea su grado o categoría, esta obligado a emitir, en cuanto conozca una conducta sancionable y previa notificación al interesado, el correspondiente parte, tramitándolo por su vía jerárquica al jefe del departamento de recursos humanos.

Se incoará expediente disciplinario con audiencia del personal implicado y con la participación del comité de empresa / delegado de personal, para todas las faltas excepto las leves. En el expediente se recogerán todo tipo de antecedentes y pruebas y se emitirá pliego de cargos para su contestación escrita por el inculcado. La tramitación del expediente tendrá una duración máxima de un mes a partir del comienzo de la incoación.

La duración del expediente disciplinario interrumpirá a todos los efectos, los plazos de prescripción establecidos en el artículo 62.

La dirección de la empresa, previo los informes que considere oportunos de los respectivos mandos, sancionará directamente las faltas.

Impuesta la sanción, el cumplimiento de la misma se podrá dilatar hasta tres meses después de la fecha de imposición, a criterio de la empresa.

El trabajador esta obligado en el término de cinco días laborables, a contar desde la comunicación hecha por la empresa, a manifestar su intención de recurrir la sanción a los hechos descritos constitutivos de la falta ante los órganos competentes.

En este supuesto y como mayor garantía para el trabajador, la sanción quedara en suspenso hasta que exista resolución firme del órgano competente sobre la misma, queda convenido que durante este periodo de tiempo se interrumpirá la prescripción/caducidad.

En el supuesto de que la sanción consistiese en el despido no será de aplicación lo dispuesto en el párrafo anterior.

El comité de empresa será informado de todas las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves.

Artículo 62. Prescripción de las 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.

Artículo 63. Cancelación de las faltas en el expediente personal

Las faltas serán canceladas en el expediente personal de cada trabajador, no produciendo ningún efecto, en los plazos siguientes:

- A) Las faltas leves, a los quince meses.
- B) Las faltas graves, a los veintiún meses.
- C) Las faltas muy graves, a los treinta y seis meses.

Estos plazos comenzaran a contarse a partir de la fecha en que se imponga la sanción.

La anulación no significará la de los efectos de la sanción impuesta.

Artículo 64. Representantes de los trabajadores

Los representantes de los trabajadores gozaran de las garantías que establece el Estatuto de los trabajadores a los efectos de lo dispuesto en este capítulo.

Capítulo X. Seguridad y salud laboral

Artículo 65. Prevención de riesgos laborales

En cuantas materias afecten a este capítulo, serán de aplicación las disposiciones vigentes y adicionalmente el manual de normas de prevención de riesgos laborales de Asesa, anexos operativos que obran en poder de cada trabajador y aquellos procedimientos que la dirección de la empresa establezca.

Capítulo XI. Beneficios y servicios sociales

Artículo 66

Los conceptos que en este artículo se describen tienen el carácter de beneficios sociales para todo el personal con contrato fijo en Asesa.

A) Ayudas escolares: serán beneficiarios de esta ayuda los trabajadores de Asesa fijos de plantilla a la fecha del devengo (mes de noviembre), cuyos hijos tengan entre 3 y 28 años de edad y se encuentren cursando estudios oficiales con dedicación exclusiva a ellos.

Igualmente tendrán derecho a esta ayuda, los trabajadores cuyos hijos tengan entre 1 mes y tres años de edad y se encuentren inscritos en guarderías infantiles por un periodo equivalente a la duración de un año escolar.

El procedimiento de asignación y la cuantía por tipo de estudio e hijo, se halla regulada en el anexo XII.

B) Ayudas al estudio para el personal de Asesa: serán beneficiarios de esta ayuda los trabajadores de Asesa fijos de plantilla, que cursen estudios para poder obtener una mejora en su trabajo habitual.

El criterio de asignación y demás normativas sobre esta ayuda, queda recogida en el anexo IX.

Al personal sancionado con suspensión de empleo y sueldo o en situación de huelga le serán descontados los días que procedan, entendiendo que la cantidad total por trabajador corresponde al año natural completo.

Artículo 67. Prestaciones complementarias por incapacidad transitoria

La empresa complementará la prestación de la seguridad social en los casos de I.T., desde el primer día de baja, hasta el 100% de los siguientes conceptos retributivos:

- Salario base (15 pagas)
- Plus de disponibilidad o mayor responsabilidad, en su caso
- Plus de turno, en su caso
- Plus de nocturnidad, en su caso
- Plus global de turno, en su caso
- Plus de condiciones ambientales, en su caso
- Plus de compensación de jornada, en su caso
- Complementos retributivos fijos

La empresa se reserva el derecho a verificar el estado del trabajador. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos podrá determinar la pérdida de estos complementos.

Este complemento se abonará durante el período en que la seguridad social abone la incapacidad transitoria.

Durante la situación de I.T. disfrutará de los beneficios sociales del capítulo XI.

Artículo 68. Plan de pensiones

Asfaltos Españoles, SA, al promulgarse la ley de planes y fondos de pensiones, de 8 de junio de 1987, se acogió a las disposiciones transitorias, para adaptar los seguros de vida y capital diferido a esta nueva modalidad.

De acuerdo con lo anterior Asesa actuando como promotor ha instaurado el plan de pensiones de Asfaltos Españoles, S.A.

En el reglamento del plan de pensiones se determinan los derechos y obligaciones de todos sus elementos personales, y, en general, las reglas de funcionamiento del mismo.

Artículo 69. Subvención para trabajadores minusválidos

La empresa subvencionará a todos aquellos trabajadores que tengan reconocida oficialmente una minusvalía igual o superior al 33% y que ello no represente un impedimento para el desarrollo normal de las funciones asignadas a su puesto de trabajo.

La cuantía de esta subvención para 2011 se establece en 161,95 € mensuales y será actualizado durante la vida del convenio de acuerdo a los criterios generales establecidos en el artículo 30.2.

Los beneficiarios de esta subvención deberán solicitarlo por escrito al departamento de recursos humanos, acompañado del certificado de reconocimiento del grado de minusvalía, extendido por un organismo oficial de carácter estatal o autonómico competente en esta materia.

Artículo 70. Subvención por hijos minusválidos

La empresa subvencionará los gastos de los hijos minusválidos de los trabajadores de ASESА.

La subvención y criterios de asignación, quedan recogidos en el anexo XIV.

Artículo 71. Subvención por cónyuge minusválido

La empresa subvencionará los gastos del cónyuge o pareja de hecho minusválidos de los trabajadores de Asesa.

La subvención y criterios de asignación, quedan recogidos en el anexo XV.

Artículo 72. Anticipos de cancelación diferida

De acuerdo con el procedimiento regulado en el anexo XI del presente convenio, los anticipos de cancelación diferida quedan fijados en las siguientes cantidades:

1) La cantidad máxima: 6.000 euros

2) La cantidad mínima: 1.500 euros

3) El fondo: 50.000 euros

El fondo señalado podrá superarse en aquellos casos de extrema gravedad.

Artículo 73. Viviendas

Los trabajadores que actualmente vienen disfrutando de las viviendas propiedad de ASESА, conservarán a título personal sus derechos de disfrute, bajo la condición del cumplimiento de las obligaciones en que fueron arrendadas.

Artículo 74. Actividades recreativas, culturales y deportivas

1. ASESА fomentará y amparará todas las sugerencias promovidas por el personal y encaminadas a la realización de actos recreativos, culturales y deportivos que mantengan el espíritu de hermandad entre todos los trabajadores y desarrollen la formación integral de la persona.

2. Una comisión será la encargada de planificar, realizar y controlar estas actividades, actuando como elemento coordinador ante la empresa.

Capítulo XII. Premios y recompensas

Artículo 75. Premio por vinculación

La lealtad y vinculación a la empresa demostrada en el transcurso de años ininterrumpidos de trabajo, y sin notas desfavorables, se premiarán con medallas de bronce, plata y oro por los diez, quince y veinticinco años de servicios, respectivamente. Estas distinciones, que se efectuarán en acto público, irán acompañadas de los obsequios o premios en metálico que la empresa estime oportunos.

Artículo 76. Premio por iniciativas y sugerencias

1. Para estimular la colaboración del personal, se premiarán todas aquellas sugerencias de utilidad con una dotación equivalente al 50 por 100, y por una sola vez, del ahorro producido, durante un año por la aplicación de la iniciativa con un tope máximo de seis mil euros.

2. En caso de que la sugerencia aplicable no se pueda valorar económicamente, se hará una estimación sobre la cuantía del premio a conceder.

3. Quedan excluidos de este sistema aquellos trabajadores cuya misión en la empresa consista principalmente en el estudio de modificaciones y mejoras, salvo que estas sean sobre un campo ajeno a su actividad. Igual criterio habrá de seguirse con las posibles sugerencias que presenten los mandos.

4. Estas sugerencias serán juzgadas por una comisión especial nombrada por la dirección de la empresa, que estudiará las que se presenten.

Capítulo XIII. Ropa de trabajo

Artículo 77. Ropa de trabajo

La compañía dotará al personal cuyo puesto de trabajo lo requiera, de la correspondiente ropa. En cuanto a su composición, duración y lavado de las mismas, se estará a la normativa interna y disposiciones legales vigentes

reguladoras del uso de los equipos de protección individual (EPIs).

Capítulo XIV. Representación de los trabajadores

Artículo 78.

Los derechos de representación del personal, serán ejercidos por el comité de empresa o delegado de personal, según lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo por el que se aprueba el texto refundido de la ley del Estatuto de los trabajadores, y demás disposiciones vigentes en la materia.

Los gastos de locomoción y dietas de los miembros del comité, originados por la celebración de reuniones con la empresa serán satisfechos por la misma, conforme a la normativa correspondiente a viajes de servicios.

Capítulo XV. Disposiciones finales

Sustitución de la ordenanza de trabajo para las industrias de refino de petróleo

Las partes firmantes, al amparo de la disposición transitoria segunda del Estatuto de los trabajadores, acuerdan sustituir en su totalidad y absorber el contenido íntegro de la ordenanza de trabajo para las industrias del refino de petróleo, aprobada por orden de 1 de diciembre de 1971, mediante el presente Convenio.

Por ello a partir de la entrada en vigor del presente texto lo establecido en la ordenanza citada no tendrá aplicación ni carácter de derecho normativo o dispositivo para las partes afectadas por este Convenio colectivo.

Cláusula derogatoria primera

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio quedarán derogadas y, por tanto, sin efecto de ningún tipo, cualquier norma interna de la empresa (reglamento de régimen interior, normas escritas, etc.) Que se viniesen aplicando en materias contenidas en este Convenio colectivo, siendo este, además, de preferente aplicación, conforme el artículo 1, cualquier otra disposición que puedan regular dichas materias.

Queda derogado expresamente por este Convenio el reglamento de régimen interior, aprobado por la dirección general de trabajo el 15 de febrero de 1973.

Cláusula derogatoria segunda

A partir del día 01.01.2011, queda derogada a todos los efectos la disposición transitoria primera del Convenio colectivo precedente (2006-2010).

Normas supletorias

En lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores y disposiciones que lo desarrollan.

Anexo I

Tablas salariales para 2011

Nivel	S. Base 15 pagas	S. Base mensual	Dispñ. M. resp	Hora ordinaria	Hora extra (1)	Plus suplen.	Plus de reparación	Plus parada	Paf	P. Sust turno
0	21.213,64	1.414,24	126,01	13,34	6,40	131,23	131,23	131,23	52,72	52,72
1	23.236,75	1.549,12	126,01	14,52	17,86	142,92	142,92	142,92	57,71	57,71
2	24.574,95	1.638,33	126,01	15,31	18,83	150,64	150,64	150,64	57,79	60,97
3	25.912,68	1.727,51	126,01	16,09	19,80	158,37	158,37	158,37	64,41	64,41
4	27.814,00	1.854,27	126,01	17,21	21,17	169,35	169,35	169,35	68,02	68,02
5	29.406,47	1.960,43	126,01	18,14	22,32	178,54	178,54	178,54	71,76	71,76
6	31.177,57	2.078,50	126,01	19,18	23,60	188,77	188,77	188,77	75,99	75,99
7	32.986,73	2.199,12	126,01	20,25	24,90	199,22	199,22	199,22	80,36	80,36
8	35.131,80	2.342,12	126,01	21,50	26,45	211,61	211,61	211,61	84,90	84,90
9	37.601,57	2.506,77	201,35	23,48	28,89	231,09	231,09	231,09	91,41	91,41
10	40.315,09	2.687,67	224,32	25,24	31,04	248,35	248,35	248,35	99,19	99,19
11	43.245,72	2.883,05	251,84	27,15	33,40	267,18	267,18	267,18	107,35	107,35
12	47.129,55	3.141,97	282,10	29,64	36,46	291,71	291,71	291,71	116,84	116,84
13	51.874,40	3.458,29	319,98	32,70	40,22	321,73	321,73	321,73	127,82	127,82
14	57.805,21	3.853,68	366,33	36,50	44,90	359,19	359,19	359,19	142,44	142,44
15	65.166,34	4.344,42	416,83	41,18	50,65	405,20	405,20	405,20	161,55	161,55

Nivel	S. Base 15 pagas	S. Base mensual	Dispñ. M. resp	Hora ordinaria	Hora extra (1)	Plus suplen.	Plus de reparación	Plus parada	Paf	P. Sust turno
16	72.435,51	4.829,03	470,42	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
17	79.401,11	5.293,41	524,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
18	86.832,85	5.788,86	707,65	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
19	94.443,00	6.296,20	641,15	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

Retenm + 2,5 %: 254,83

Desplazto. + 2,5 %: 3,67

(1) El precio de la hora extraordinaria será complementado con los pluses por calidad y cantidad de trabajo establecidos para cada puesto de trabajo.

Anexo II

Plus condiciones ambientales 2011

Niveles	A	B	C
0	0,72	1,44	2,40
1	0,79	1,58	2,63
2	0,84	1,68	2,80
3	0,88	1,77	2,94
4	0,96	1,91	3,19
5	1,02	2,03	3,38
6	1,07	2,13	3,55
7	1,12	2,25	3,74
8	1,20	2,40	3,99
9	1,29	2,58	4,30
10	1,38	2,76	4,59
11	1,47	2,95	4,90
12	1,61	3,22	5,36
13	1,68	3,37	5,61
14	1,95	3,91	6,51
15	2,22	4,45	7,40

Anexo III

Paga fidelidad 2011

Niveles	Importe
0	1.232,20
1	1.340,10
2	1.411,47
3	1.482,82
4	1.584,22
5	1.669,15
6	1.763,61
7	1.860,10
8	1.974,50
9	2.166,50
10	2.329,59

11	2.507,91
12	2.739,26
13	3.022,62
14	3.376,01
15	3.809,00
16	4.239,57
17	4.653,93
18	5.197,21
19	5.549,88

Anexo IV
Plus global turno 2011

Niveles	Plus turno	Plus noct.	Incid. festiv	Total año
0	3.488,21	1.511,77	480,46	5.480,44
1	3.488,21	1.511,77	525,98	5.525,95
2	3.488,21	1.511,77	555,73	5.555,70
3	3.488,21	1.511,77	587,08	5.587,06
4	3.488,21	1.511,77	619,95	5.619,93
5	3.488,21	1.511,77	654,07	5.654,04
6	3.488,21	1.511,77	692,54	5.692,52
7	3.488,21	1.511,77	732,45	5.732,42
8	3.488,21	1.511,77	773,78	5.773,75
9	3.488,21	1.511,77	833,10	5.833,08
10	3.488,21	1.511,77	904,00	5.903,98
11	3.488,21	1.511,77	978,38	5.978,36
12	3.488,21	1.511,77	1.064,87	6.064,85
13	3.488,21	1.511,77	1.164,99	6.164,96
14	3.488,21	1.511,77	1.298,15	6.298,13
15	3.488,21	1.511,77	1.472,38	6.472,36

Anexo V
Plus compensación jornada 2011

Niveles	Anual	Mensual
0	192,74	16,06
1	211,36	17,61
2	223,78	18,65
3	236,49	19,71
4	250,26	20,86
5	263,60	21,97
6	279,19	23,27
7	295,08	24,59
8	314,47	26,21
9	334,61	27,88
10	364,57	30,38
11	395,77	32,98

12	428,79	35,73
13	469,32	39,11
14	523,15	43,60
15	593,28	49,44

Anexo VI**Pluses turno laboratorio 2011**

Nivel	Plus turno	Plus BB/TT	Plus flexible	Plus guardia
1	247,31	78,60	103,99	141,55
2	249,79	82,85	110,09	141,55
3	252,40	87,10	116,30	141,55
4	255,14	93,14	123,09	141,55
5	257,98	98,20	129,69	141,55
6	261,19	103,82	137,37	141,55
7	264,52	109,57	145,15	141,55
8	267,96	116,38	154,70	141,55

Anexo VII**Pluses turno O.T.C.D. 2011**

Nivel	Plus turno flexible	Plus cargadero cisternas	Plus sustitución ATCD
1	254,83	145,34	49,62
2	254,83	145,34	52,44
3	254,83	145,34	55,39
4	254,83	145,34	58,50

Anexo VIII**Plus polivalencia 2011**

Niveles	Importe
1	106
2	116
3	130
4	139
5	147
6	156
7	165
8	176
9	188
10	202
11	216
12	235
13	260
14	289
15	326
16	0
17	0
18	0

19

0

Anexo IX**Ayudas al estudio para el personal de ASES**

1. La empresa contribuye a la capacitación de su personal de plantilla, facilitándole los estudios que deseen realizar, incluso hasta alcanzar una titulación superior, siempre que estos sirvan de una manera inmediata al perfeccionamiento personal y como consecuencia ulterior a una mejor y más eficaz aplicación en su trabajo, sin que este hecho aislado suponga necesariamente la modificación de la situación laboral del interesado.
2. Podrán acogerse a estos beneficios los trabajadores fijos de la empresa.
3. Para atender esta acción formativa se establece un fondo anual de 11.725 euros para los años 2011, 2012, 2013, y 2014.
4. Son prioritarios para la empresa los estudios siguientes:
 - A) los de tipo técnico de inmediata aplicación a la industria del refino.
 - B) contabilidad.
 - C) informática.
 - D) idiomas.
 - E) mejora cultural general (eso-bachillerato).
 - F) cualquier otro estudio que los mandos respectivos consideren útil para el mejor desempeño del puesto de trabajo.
5. La ayuda máxima por curso y para cualquier tipo de formación será de 1.080 euros para los años 2011, 2012, 2013, y 2014.
6. La ayuda económica de la empresa consiste en sufragar las dos terceras partes de los gastos de matriculación, honorarios del profesorado, libros y material, hasta el límite antes señalado, de acuerdo con el coste medio de las enseñanzas.

Si la valoración de las solicitudes recibidas superase la cantidad establecida en el fondo, se procederá a un reparto proporcional.
7. Al finalizar el curso, si se acredita por el interesado haber aprobado en las convocatorias de junio el mínimo de asignaturas que le señale el departamento de recursos humanos, la empresa le abonará el tercio restante, para lo cual deberá enviar a dicho departamento las calificaciones obtenidas.

Cuando los estudios que se realicen no prevean exámenes a final de curso, se solicitará un certificado de la escuela o centro, en el que se acredite la asistencia y aprovechamiento del estudiante.

En estos supuestos y con excepción de las ayudas para los estudios de idiomas, el tiempo máximo de la ayuda para una determinada especialidad es de 3 años.
8. El pago de la ayuda de estudios se efectuara contra recibo, con el visto bueno del departamento de recursos humanos.
9. Aquellos beneficiarios a los que hubiesen quedado asignaturas pendientes para septiembre, deberán enviar las calificaciones obtenidas en dicha convocatoria, a efectos de optar a prorroga.

En cualquier caso, para optar a esta prorroga será indispensable no repetir curso.
10. Las solicitudes se enviarán al departamento de recursos humanos, ajustándose al formato del impreso.

Los centros de formación serán elegidos por los beneficiarios, reservándose la empresa la comprobación de la competencia de aquellos. En caso de que la competencia resultase dudosa, se orientara al alumno a otro centro que ofrezca mayor garantía.
11. Las referidas solicitudes serán conformadas por los jefes de departamento respectivos.
12. Los trabajadores que deseen solicitar una ayuda para estudios, deben presentar una solicitud previa, con presupuesto aproximado de los costos, antes del 15 de septiembre. Antes del 1 de octubre se comunicará la decisión a los interesados, con objeto de que actúen en consecuencia. Las solicitudes definitivas deben presentarse antes del 10 de octubre. Excepcionalmente, podrán presentarse solicitudes con posterioridad a esta fecha.
13. Las solicitudes de ayudas para cursos de duración inferior al periodo escolar, solo podrán optar a un solo curso o ayuda por año.
14. Los empleados a quienes se les haya concedido la ayuda para estudios, los realizarán fuera de su horario normal de trabajo.
15. Los responsables del departamento de recursos humanos están a disposición de todos los empleados para orientar en la elección y seguimiento de sus estudios, así como para, excepcionalmente, estudiar y proponer, si procede, los casos especiales que pueden presentarse y que no se ajusten formalmente a estas bases.
16. El fondo de ayudas para estudios pretende atender los siguientes supuestos, por el siguiente orden de preferencia:
 - A) Los estudios señalados en el apartado 4.
 - B) Desplazamientos. Cuando el solicitante tenga que desplazarse fuera de su residencia habitual para efectuar

estudios, recibirá una ayuda equivalente al 100% de los gastos realizados por este motivo, valorados, según las tarifas de los medios ordinarios de transporte en 2 clase.

C) Otros estudios no recogidos en el apartado 4.

Para la administración y asignación de este fondo y cumplimiento de la presente normativa, se crea una comisión integrada por dos miembros nombrados por la empresa, dos miembros nombrados por el comité de empresa/delegados de personal y como presidente el director. Esta comisión se reunirá en los meses de septiembre y octubre para conocer las solicitudes y su concesión, así como cuantas veces sea conveniente a petición de alguna de las partes. La decisión que acuerde esta comisión será inapelable.

La empresa hará pública anualmente la relación y cuantía de las ayudas concedidas.

Anexo X

Para conocer el contenido del anexo 10, se remite al original del texto del Convenio colectivo dada su dificultad al transcribirlo.

Anexo XI

Anticipos de cancelación diferida

1. Objeto

La presente norma tiene por objeto determinar que personas y en que forma pueden solicitar anticipos de cancelación diferida con cargo al fondo que se constituye.

Quedan excluidas de ámbito y seguirán rigiéndose por sus normas propias los anticipos por cuenta del trabajo ya realizado a que se refiere el artículo 29.1 del Estatuto de los trabajadores.

2. Cuantía del fondo

Para atender la concesión de anticipos de cancelación diferida que se regula por la presente norma, la empresa fija la cuantía del importe del fondo en función de las necesidades previsibles y de acuerdo con las posibilidades de la misma en cincuenta mil euros.

3. Ámbito personal

Podrán solicitar anticipos de cancelación diferida todo el personal de la empresa hasta el nivel de jefe de departamento o equivalente, siempre que los solicitantes tengan el carácter de fijos en plantilla.

4. Cuantía

La cuantía máxima que podrán alcanzar las peticiones individuales de anticipo de cancelación diferida es la equivalente al 20% del salario de calificación anual, hasta un máximo de 6.000 euros

Para los niveles 1 y 2 el máximo a solicitar podrá ser de 3.000 euros

5. Concesión anticipos y administración de fondos

Para la concesión de los préstamos se crea una comisión integrada por dos miembros nombrados por la empresa y dos miembros por los representantes del personal y como presidente el director.

Para la administración del fondo de anticipos se abrirán los libros precisos en que conste en cada momento el saldo existente, así como el movimiento de concesiones y reintegros correspondientes, teniendo en cuenta que nunca podrá existir un saldo negativo.

La comisión se reunirá una vez cada tres meses, para la concesión de los anticipos solicitados, salvo en los casos de extrema urgencia, a tenor del saldo existente por las devoluciones efectuadas.

6. Tramitación de solicitudes

Los anticipos deben solicitarse en los impresos que se establecen a tal fin, que serán entregados a recursos humanos, haciendo constar la cantidad solicitada, el motivo por el que se pide y la forma de reintegro de la misma.

Las solicitudes serán trasladadas a la comisión para que esta en pleno estudie las mismas y proceda a la concesión o denegación del mismo. Autorizado el mismo, se cursará la orden correspondiente al departamento de administración y control. Será siempre causa de denegación para los solicitantes no haber transcurrido, como mínimo, seis meses desde que se realizó el último reintegro del anticipo de cancelación diferida o tener pendientes cantidades por este concepto, salvo en el caso de justificada necesidad.

7. Reintegro de los anticipos

Al hacerse la solicitud deberá indicarse la cuantía y el plazo en que se reintegrara el anticipo de cancelación diferida, teniendo en cuenta que deberá quedar liquidado en el plazo máximo de 24 meses, con reintegros mínimos del 2,5% del anticipo solicitado en cada mensualidad y el 40% restante a descontar en un mínimo de seis pagas extraordinarias. El anticipo a cancelación diferida se concede sin intereses.

El reintegro será descontado de la nómina.

La comisión se reserva el derecho de solicitar justificantes acreditativos del gasto efectuado.

8. Registro de solicitudes

Las solicitudes que se concedan dentro del límite asignado para el fondo se otorgarán por orden de prioridad en la petición, a cuyo efecto se lleva un libro registro de peticiones en que se haga constar el nombre del solicitante y la fecha de petición, la cuantía del anticipo que se solicita, el régimen de reintegro y el motivo por el que se solicita.

No obstante, se establece un orden de prioridades que tiene la siguiente graduación:

A) Por gastos de enfermedad o accidente del empleado, o enfermedad, accidente o fallecimiento de familiares, hasta primer grado.

B) Por otras causas graves.

C) Por otras necesidades.

Cuantía de devolución

Si por cualquier circunstancia, uno de los empleados favorecidos con un anticipo a cancelación diferida causara baja en la empresa, deberá devolver automáticamente las cantidades pendientes de pago, quedando afecto a su liquidación y finiquito a tal fin, y si esto no fuese posible, efectuara estas devoluciones en las fechas y pagos acordados al realizar la concesión. Para ello y como garantía se seguirá el trámite establecido por el texto refundido de la ley de procedimiento laboral, artículos 80 y ss. , para la recuperación de las cantidades pendientes.

Anexo XII

Permisos

A pesar del derecho que asiste al trabajador para ausentarse del trabajo, todos los permisos deberán solicitarse por escrito y con antelación mínima de 7 días, salvo en los casos imprevisibles, en los cuales, previa comunicación directa con el mando inmediato, se cumplimentará posteriormente el impreso de solicitud lo antes posible.

El mando teniendo en cuenta la disponibilidad de su personal y únicamente en los casos de que la fecha solicitada sea susceptible de cambio podrá negociar con el trabajador el día más adecuado para concederle el permiso solicitado. En caso de verse obligado a no autorizar un permiso, el interesado deberá acudir al trabajo, pudiendo presentar a continuación las reclamaciones que estime oportunas.

El personal podrá solicitar permiso para ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo que se indica:

A) Nacimiento de hijo, enfermedad grave o fallecimiento de pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: 3 días.

Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el permiso anterior podrá ser hasta un máximo de 5 días.

Se consideran parientes hasta segundo grado de consanguinidad, los siguientes:

- hijos
- nietos
- padres
- abuelos
- hermanos, del trabajador o de su cónyuge

B) Traslado del domicilio habitual: 1 día.

C) Bautizo de hijo: 1 día.

D) Primera comunión de hijo: 1 día.

E) Boda de hijo o hermano y hermano político: 1 día.

F) Matrimonio de trabajador: 15 días.

G) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su duración.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la ley del Estatuto de los trabajadores

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 a que tuviera derecho en la empresa.

H) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

I) al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

La empresa podrá solicitar los justificantes que estime oportunos.

J) A la adaptació de la jornada ordinària de treball per la assistència a cursos de formació professional o a la concessió del permís oportú de formació o perfeccionament professional com a reserva del lloc de treball.
K) A un permís de fins a un màxim de dos dies al any, per completar alguna gestió originada per algun succe de los indicados en el apartado a).

L) A un permís no retribuït, per una sola vegada al any i de una duració màxima de dos dies. Per al personal de jornada de turn, este permís solo podrà sol·licitar-se per los dies laborables del calendario oficial.

La autorització de los permisos previstos en el apartado a) podrà concederlos directamente el mando intermedio.

La autorització de los permisos previstos en los apartados b), c), d) y e) el mando medio.

La autorització de los permisos previstos en los apartados f), g), h), i), j) y k) el mando superior.

La direcció autoritzarà los permisos previstos en el apartado l), además, discrecionalmente, podrà conceder otros permisos, con retribución o sin ella, por las causas que considere justificadas.

Los impresos de solicitud deberán entregarse al mando inmediato, el cual, de acuerdo con las atribuciones antes señaladas, podrà autorizarlo o bien con su conformidad lo trasladarà a través de la línea jerárquica hasta el mando que proceda. Dichos impresos constan de original y copia, el original se devolverà al solicitante y la copia se enviarà al departamento de recursos humanos para su control y archivo.

Anexo XIII

Ayudas escolares

Este reglamento regula la concessió de las ayudas escolares.

Serán beneficiarios de esta ayuda los trabajadores fijos en plantilla de Asesa, cuyos hijos tengan entre 3 y 28 años de edad y se encuentren cursando estudios oficiales con dedicación exclusiva a ellos. Igualmente tendrán derecho a esta ayuda los trabajadores fijos en plantilla de Asesa, cuyos hijos tengan entre 1 mes y 3 años de edad y se encuentren inscritos en guarderías infantiles por un periodo equivalente a la duración de un curso escolar.

Para la aplicación e interpretación de este reglamento se constituye una comisión paritaria integrada por cuatro miembros nombrados por mitades por la direcció y el comité de empresa, respectivamente.

Su nombramiento y revocación serán decididos libremente por los mandantes, quienes informarán a la otra parte de las decisiones que tomen sobre este particular.

Cuando se presenten solicitudes de ayudas escolares a favor de otros familiares, la comisión paritaria, decidirá sobre su concessió.

Las ayudas se concederán por curso académico y los límites de edad señalados en el párrafo segundo, deberán cumplirse, como máximo, dentro del año natural en que se inicie el curso escolar.

Las ayudas y su cuantía vendrán determinadas por el tipo de estudios que se cursen según el plan general de educación vigente. A estos efectos se establecen siete grupos correspondientes a los ciclos o niveles educativos seguidamente enunciados y a los que se les asignan los siguientes puntos.

Grupo A. Educación preescolar, entre 0 y 3 años de edad.

Grupo B. Educación infantil, segundo ciclo, entre 3 y 5 años de edad.

Grupo C. Educación primaria (ep) entre 6 y 11 años de edad.

Grupo D. Educación secundaria obligatoria (eso), entre 12 y 16 años de edad.

Grupo E. Bachillerato y formación profesional de grado medio, así como los módulos de FP de grado superior, a partir de 17 años de edad.

Grupo F. Formación profesional de grado superior, escuela universitaria (diplomado, licenciado) a partir de 18 años de edad y hasta los 26 años de edad.

Grupo G. Estudios de doctorado, hasta la edad de 28 años

Grupo A. 1,2 puntos

Grupo B. 1'2 "

Grupo C. 1'0 "

Grupo D. 1,0 "

Grupo E. 1'6 "

Grupo F. 1'8 "

Grupo G. 2,0 "

Para los ciclos de formación previstos en los grupos B, C y D, se establece un margen complementario de años que amplían los respectivos periodos de formación en cada uno de ellos, con el límite no obstante de los 26 años de edad, en:

Grupo C: 1 años

Grupo D: 2 años

Grupo E: 2 años

Grupo F: 2 años

Estos períodos no incluyen las repeticiones que como consecuencia de enfermedad fehacientemente probada, haya imposibilitado al alumno una asistencia normal a clase.

La comisión homologará los estudios cursados, con tal que lo sean en centros oficiales y/o reconocidos, con los ciclos y niveles enunciados en el párrafo noveno.

Con independencia de estas ayudas, se establecen otras que se sumarán a las anteriores, para sufragar los gastos de residencia a los estudiantes en otras poblaciones, para aquellos estudios que no puedan cursarse por falta de implantación en la localidad del beneficiario. Esta ayuda será de 2'5 puntos. Asimismo se fija una ayuda de 0'7 puntos, incompatible con la anterior, para aquellos estudiantes que deban desplazarse a otra población para Realizar sus estudios, pero que continúen residiendo en su domicilio habitual.

El valor del punto se fija para el curso escolar 2011/2012, en 353,62 euros brutos y será actualizado durante la vida del convenio de acuerdo a los criterios generales establecidos en el artículo 30.2.

Los matrimonios que trabajen en Asesa, solo percibirán una ayuda por sus hijos, pudiendo ser solicitada indistintamente por cualquiera de los cónyuges.

La concurrencia de estudios sólo dará derecho a percibir una única subvención.

Los beneficiarios de estas ayudas deberán cumplimentar antes del 1 de octubre de cada año, la solicitud según modelo facilitado por el departamento de recursos humanos acompañando justificación de: la matricula, declaración jurada de que los hijos no trabajan ni perciben remuneración alguna, así como de la residencia o desplazamiento a otra población, cuando soliciten esta ayuda complementaria.

Las solicitudes se dirigirán al departamento de recursos humanos y serán atendidas por la comisión paritaria. En el plazo de diez días laborables a partir del 1 de octubre, la comisión publicará los puntos concedidos e informará a los interesados de las denegadas y sus causas. Estos últimos contarán con un plazo de 5 días para presentar las reclamaciones que estimen pertinentes. Las decisiones de la comisión paritaria podrán ser recurridas ante el comité de empresa.

Tratándose de una ayuda social, los beneficiarios estarán obligados de comunicar a la comisión cualquier cambio en la situación de los hijos estudiantes (comienzo de trabajo remunerado, abandono de estudios, etc.) Para que aquella decida en consecuencia.

Cualquier falsedad u omisión en la documentación presentada o en las situaciones expuestas, pueda acarrear la pérdida definitiva de esta ayuda y de su sanción como falta disciplinaria.

Esta ayuda de carácter voluntario y extra salarial, se hará efectiva por una sola vez, antes del 30 de noviembre, detrayéndose de las mismas, con cargo al beneficiario, las retenciones de impuestos que procedan.

Anexo XIV

Subvención por hijos minusválidos

Este reglamento regula la concesión de subvenciones para atender los gastos de asistencia general y educación especial de hijos minusválidos.

Serán beneficiarios de esta subvención los trabajadores en plantilla de Asesa, que tengan hijos disminuidos físicos y/o mentales con reconocimiento de esta situación por el INSS/INERSO, con un grado de incapacidad no inferior al 33%, o que si estar reconocidos requieran la asistencia a centros de educación especial legalmente reconocidos. Para la aplicación e interpretación de este reglamento actuará la misma comisión paritaria prevista para las ayudas escolares, asesorada, siempre que lo estime necesario, por el médico de la empresa. Para el desempeño de este cometido el médico de empresa podrá recabar en todo momento y de manera directa de los beneficiarios la información que tenga por conveniente al respecto.

Los tipos de subvención y cuantías que tendrán derecho los beneficiarios serán uno de los siguientes para 2011.

A. Hijo menor de 18 años y que el grado de minusvalía sea igual o superior al 33%, 97,37 euros mensuales.

B. Hijo mayor de 18 años y que el grado de minusvalía sea igual o superior al 65%, 161,95 euros mensuales.

C. Hijo mayor de 18 años y que el grado de minusvalía sea igual o superior al 75% y, como consecuencia de pérdidas anatómicas o funcionales, necesite el concurso de otra persona para realizar los actos más esenciales de la vida, tales como vestirse, desplazarse, comer o análogos, 225,50 euros mensuales.

D. Hijos que asistan a centros de educación especial y no tengan reconocida la incapacidad por el INSS/INERSO. El 50% de la facturación en los meses que exista escolarización. Cuando el centro no se encuentre en la localidad de origen y precise un régimen de internado, percibirá el 75% de la facturación.

Cuando los hijos hagan uso de algún centro de educación especial, podrán acogerse al sistema de abono porcentual de la factura del mismo, previsto en el apartado d, en lugar de las subvenciones fijadas en los puntos A, B y C.

Esta subvención es incompatible con la ayuda escolar.

Los beneficiarios de estas subvenciones deberán cumplimentar cada año la solicitud según modelo, acompañando dictamen médico sobre la disminución de sus hijos y en su caso la justificación de estar matriculados en un centro de educación especial.

Las solicitudes se dirigirán al departamento de recursos humanos y serán atendidas por la comisión paritaria. En el plazo de diez días laborables la comisión comunicará a los interesados la concesión o no de la subvención. Estos últimos contarán con un plazo de 5 días para presentar las reclamaciones que estimen pertinentes. Las decisiones de la comisión paritaria podrán ser recurridas ante el comité de empresa.

Cualquier falsedad u omisión en la documentación presentada o en las situaciones expuestas, puede acarrear la pérdida definitiva de esta subvención y de su sanción como falta disciplinaria.

Esta subvención de carácter voluntario y extrasalarial se hará efectiva mensualmente, detrayéndose de las mismas, con cargo al beneficiario, las retenciones de impuestos que procedan.

Las cuantías de subvención recogidas en este anexo serán actualizadas durante la vida del convenio de acuerdo a los criterios generales establecidos en el artículo 30.2.

Anexo XV

Subvención por cónyuge minusválido

Este reglamento regula la concesión de subvenciones para atender los gastos de asistencia general de cónyuge minusválido.

Serán beneficiarios de esta subvención los trabajadores fijos en plantilla de Asesa, que tengan a su cónyuge afectado por una disminución física y/o mental con reconocimiento de esta situación por el INSS/IMSERSO, con un grado de incapacidad no inferior al 33%

Los tipos de subvención y cuantías que tendrán derecho los beneficiarios serán uno de los siguientes para 2011.

A. Cónyuge que el grado de minusvalía sea igual o superior al 33%, 97,37 euros mensuales.

B. Cónyuge que el grado de minusvalía sea igual o superior al 65%, 161,95 euros mensuales.

C. Cónyuge cuyo grado de minusvalía sea igual o superior al 75% y, como consecuencia de pérdidas anatómicas o funcionales, necesite el concurso de otra persona para realizar los actos más esenciales de la vida, tales como vestirse, desplazarse, comer o análogos, 225,50 euros mensuales.

Para la aplicación e interpretación de este reglamento actuará la misma comisión paritaria prevista para las ayudas escolares, asesorada, siempre que lo estime necesario, por el médico de la empresa. Para el desempeño de este cometido el médico de empresa podrá recabar en todo momento y de manera directa de los beneficiarios la información que tenga por conveniente al respecto.

Los beneficiarios de estas subvenciones deberán cumplimentar cada año la solicitud según modelo, acompañando dictamen médico sobre la disminución de su cónyuge y en su caso la justificación de necesitar el concurso de otra persona que le sirva de ayuda en los términos del apartado anterior.

Las solicitudes se dirigirán al departamento de recursos humanos y serán atendidas por la comisión paritaria. En el plazo de diez días laborables la comisión comunicará a los interesados la concesión o no de la subvención. Estos últimos contarán con un plazo de 5 días para presentar las reclamaciones que estimen pertinentes. Las decisiones de la comisión paritaria podrán ser recurridas ante el comité de empresa.

Cualquier falsedad u omisión en la documentación presentada o en las situaciones expuestas, puede acarrear la pérdida definitiva de esta subvención y de su sanción como falta disciplinaria.

Esta subvención de carácter voluntario y extrasalarial se hará efectiva mensualmente, detrayéndose de las mismas, con cargo al beneficiario, las retenciones de impuestos que procedan.

Asimismo, podrán solicitar esta subvención los trabajadores fijos en plantilla de Asesa que tengan reconocida formalmente la condición de pareja de hecho.

Las cuantías de subvención recogidas en este anexo serán actualizadas durante la vida del convenio de acuerdo a los criterios generales establecidos en el artículo 30.2.

Anexo XVI

Régimen personal de retén

El personal que se encuentra en situación semanal de reten y haya sido llamado por la empresa, tendrá el siguiente tratamiento para su incorporación al trabajo en la jornada normal siguiente:

1. Cuando el personal de retén prolongue su jornada de mañana y finalice su trabajo antes de las 24 horas, se incorporará al trabajo al día siguiente del horario normal.

2. Cuando el personal de retén prolongue su jornada de mañana y finalice su trabajo después de las 24 horas, disfrutará la jornada del día siguiente como festiva, pero continuará en situación de retén.
3. Cuando el personal de retén acuda a refinería una vez finalizada su jornada de trabajo, o sea a partir de las 17 horas y finalice su trabajo después de las 24 horas dispondrá de un descanso de 12 horas para su incorporación a su jornada normal.
4. Cuando el servicio de retén exija una prolongación excesiva de horas de trabajo, capaces de afectar las condiciones físicas de quien lo efectúe, este lo manifestara al jefe de turno, si no esta su propio encargado, quienes gestionaran su sustitución.
5. Cuando la llamada se efectúe en día festivo, el personal de retén percibirá un paf. Si fuese llamado nuevamente, tendrán que transcurrir un intervalo de 8 horas entre la salida de refinería y la siguiente llamada, para tener derecho a la percepción de un nuevo paf.
6. Cuando un trabajador sea requerido para prestar servicio a la empresa, podrá optar por:
 - Utilizar el transporte facilitado por la empresa.
 - Percibir la compensación de transporte prevista en el artículo 42 de este Convenio colectivo, por cada viaje de ida y vuelta.

Anexo XVII

Suplencia personal jornada de turno

Las suplencias del personal suelen producirse por los siguientes motivos:

- Bajas por enfermedad/accidente.
- Permisos

Las suplencias del personal a jornada de turno, se cubrirán de acuerdo al orden siguiente:

1. A doce horas por las personas que quedan en el puesto.
2. Con el personal disponible de la misma área de trabajo.

En el primer caso, el trabajador del turno saliente prolongará su jornada 4 horas y el entrante, la adelantará en otras 4 horas.

Cuando la baja supere los 30 días, la empresa, los mandos inmediatos y los trabajadores afectados, llegarán a un acuerdo sobre la sustitución.

Todo el personal de la empresa tiene derecho a disfrutar de un período de descanso de 12 horas entre la salida y entrada al trabajo en jornada normal, ya sea de turno u ordinaria. De no mediar estas 12 horas y precisar su incorporación, se considerarán como extras las horas que falten, excepto en los casos contemplados en los apartados a) y b) del artículo 58.

Cuando la suplencia se cubra de acuerdo con el punto 1, el personal además de las 4 horas realizadas, también percibirá el 50% del plus de sustitución turnos, la parte proporcional del plus de turno y en su caso el plus de nocturnidad.

Cuando un trabajador deba acudir a la empresa para prestar servicio por este motivo, podrá optar por:

- Utilizar el transporte facilitado por la empresa.
- Percibir la compensación de transporte prevista en el artículo 41 de este Convenio colectivo, por cada viaje de ida y vuelta.

El personal que presta sus servicios en laboratorio se regirá por el sistema de suplencias recogido en el "II protocolo de funcionamiento del puesto de analista a turnos" de fecha 02.02.2007.