

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 19** *RESOLUCIÓN de 23 de junio de 2025, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Castrol España, S. L. U. (Código 28104142012025).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo de la Empresa Castrol España, S. L. U., suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 17 de marzo de 2025, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el art. 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 1 del Decreto 38/2023, de 23 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 31 del Decreto 230/2023, de 6 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho Convenio, en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

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

Madrid, a 23 de junio de 2025.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

Convenio Colectivo de Castrol España, S.L.U.**CAPÍTULO I. NORMAS GENERALES****Artículo 1. Objeto y fines**

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

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

El mismo es concertado por la representación legal de las personas trabajadoras de Castrol España, S.L.U. para el centro de Madrid y por la Dirección de la Compañía, lo que se indica en cumplimiento del art. 85.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2. Ámbito funcional

El presente Convenio incluye dentro de su ámbito de aplicación a las personas trabajadoras de Castrol España, S.L.U. que presten sus servicios en la Empresa y en alguna de sus actividades, tal y como quedan definidas en el artículo 9.

Artículo 3. Ámbito territorial

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

Artículo 4. Ámbito personal

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

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

Artículo 5. Ámbito temporal

El Convenio Colectivo de Castrol España, S.L.U. tendrá una vigencia de tres años, extendiéndose la misma desde el 1 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2026, fecha en que expirará automáticamente el mismo sin necesidad de denuncia por ninguna de las partes.

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

Artículo 6. Absorción y compensación

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

Artículo 7. Vinculación a la totalidad

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

CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN

Artículo 8. Principios generales

1. La organización del trabajo, dentro de las normas y orientaciones de este Convenio y las disposiciones legales de carácter general, es facultad de la Dirección de la Empresa, sin perjuicio de la intervención que en esta materia confiere la legislación vigente a la representación legal de las personas trabajadoras y a las secciones sindicales legalmente constituidas y con presencia en la Empresa.

2. Para el adecuado cumplimiento de su actividad, la Dirección de la Empresa podrá estructurar su organización en el número de divisiones, departamentos, secciones, grupos o cualesquiera otras unidades que requieran las necesidades del trabajo.

3. Los progresos técnicos y la mecanización y modernización de los servicios y procedimientos que se introduzcan, deberán contribuir a la mejora técnica, profesional y de condiciones laborales de las personas trabajadoras. En los supuestos en los que de su aplicación pudiera derivarse merma o perjuicio para los mismos, deberán ser analizados y acordados con la representación legal del personal.

Artículo 9. Actividad de la empresa

"La sociedad tendrá como objeto social la programación, canalización y realización, así como la explotación industrial, comercial y científica, en todo el territorio nacional o fuera de él, de cuantas inversiones estén realizadas, se realicen o puedan realizarse, en los siguientes campos:

1º- En el de todas y cada una de las actividades industriales, comerciales y científicas, directa o indirectamente relacionadas con los crudos de petróleo y todos los demás hidrocarburos, así como sus productos derivados y sustitutivos, y todas y cada una de las actividades conexas y derivadas, incluyendo refinerías, instalaciones, maquinarias, motores, ordenadores, aparatos y accesorios, depósitos, almacenes y medios de transporte que se relacionen o destinen a la producción; uso, aprovechamiento, transporte y distribución de dichos crudos de petróleo o hidrocarburos, así como sus derivados y sustitutivos.

2º- En el de todas y cada una de las actividades industriales, comerciales y científicas, excluyendo extracción, directa o indirectamente relacionadas, con los productos químicos, orgánicos e inorgánicos, así como con sus derivados y sustitutos, y todas y cada una de las actividades conexas y derivadas, incluyendo fábricas, instalaciones, maquinaria, motores, ordenadores, aparatos y accesorios, depósitos, almacenes y medios de transportes que se relacionen o destinen a la producción, uso, aprovechamiento, transporte y distribución de dichos minerales, así como sus derivados y sustitutivos.

3º- En todas y cada una de las actividades industriales, comerciales científicas, directa o indirectamente relacionadas, con los productos químicos, orgánicos e inorgánicos, así como sus derivados y sustitutos, y todas y cada una de las actividades conexas y derivadas, incluyendo

fábricas, instalaciones, maquinaria, motores, ordenadores, aparatos y accesorios, depósitos, almacenes y medios de transportes que se relacionen o destinen a la producción, uso, aprovechamiento, transporte y distribución de dichos minerales, así como sus derivados y sustitutivos.

4º- Asimismo, cuanto se refiere a la adquisición, construcción, explotación y disposición de bienes muebles e inmuebles incluyendo estaciones de servicio, moteles y otras instalaciones y propiedades necesarias o aconsejables para la marcha de los negocios de la compañía.

5º- Adquisición y tenencia de títulos, valores o cualquiera participación de otras entidades y en general todas y cada una de las actividades lícitas permitidas por la Ley que se relacionen con las anteriores y acuerde de la Junta General.

6º- Gestión y administración de valores representativos de los fondos propios de entidades no residentes en territorio español mediante la correspondiente organización de medios materiales y personales."

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

Artículo 10. Dirección y control del trabajo

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

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

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

Artículo 11. Extensión del trabajo

Las personas trabajadoras desempeñarán básicamente las funciones propias de su puesto de trabajo.

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

Caso de que se tratase de trabajos de categoría inferior, todo el personal estará a lo dispuesto en el artículo 45.

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

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

CAPÍTULO III. CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

Artículo 12. Principios generales

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

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

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

Artículo 13. Clasificación profesional

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican en el artículo siguiente, serán clasificadas en grupos profesionales.

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

Artículo 14. Grupos profesionales

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

Grupo Técnico/a Superior
Grupo Técnico/a Medio
Grupo Administrativo/a
Operario/a

Artículo 15. Descripción de los grupos profesionales

Grupo Profesional Técnico/a Superior:

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

Grupo Profesional Técnico/a Medio:

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

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

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

Grupo Profesional Administrativo/a:

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

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

Grupo Profesional Operario/a:

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

Artículo 16. Definiciones

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

Conocimientos.

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

a) Formación: considera el nivel inicial mínimo de conocimientos teóricos que debe poseer una persona de capacidad media para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo después de un periodo de formación práctica. Este criterio, también deberá considerar las exigencias de conocimientos especializados, idiomas, informática, etc.

b) Experiencia: viene determinada por el periodo de tiempo requerido para que una persona de capacidad media, y poseyendo la formación especificada anteriormente, adquiera la habilidad y práctica necesarias para desempeñar el puesto, obteniendo un rendimiento suficiente en cantidad y calidad.

Iniciativa/Autonomía.

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

En su apreciación debe tenerse en cuenta:

a) Marco de referencia: consideración de las limitaciones que puedan existir en el puesto respecto a acceso a personas con superior responsabilidad en el organigrama de la compañía, la existencia de normas escritas o manuales de procedimiento.

b) Capacidad de decisión: Se entiende como tal la obligación dimanante del puesto de determinar las soluciones posibles y elegir aquella que se considera más apropiada.

Complejidad.

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

Responsabilidad.

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

Supervisión.

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

CAPÍTULO IV. PLANTILLA**Artículo 17. Plantilla**

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

Las funciones de los puestos de trabajo determinarán el grupo profesional y el nivel salarial de las personas trabajadoras que los ocupen.

La plantilla mínima de Castrol España, S.L. se ajustará en todo momento a las necesidades operativas de la Empresa.

Artículo 18. Modificación de plantilla

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

Variación de los volúmenes o complejidad de la producción.

Mejora de métodos, de instalaciones, progresos técnicos y modernización o mecanización de los servicios o procedimientos.

Bajas voluntarias, jubilación o cualquier otra causa que extinga la relación laboral.

Aplicación de la formación profesional para lograr una mejora del potencial humano y su promoción.

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

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

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

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

CAPÍTULO V. DE LAS VACANTES Y SU PROVISIÓN**Sección 1ª. Vacantes****Artículo 19. Naturaleza de las vacantes**

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

- a) Definitivas
- b) Temporales

Artículo 20. Vacantes definitivas

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

Artículo 21. Vacantes temporales

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

Sección 2ª**Artículo 22. Provisión de las vacantes temporales**

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

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

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

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

Artículo 23. Provisión de las vacantes definitivas

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

Artículo 24. Cobertura

Las vacantes definitivas se cubrirán con carácter fijo mediante:

- Promociones
- Nuevas contrataciones
- Cambios de puesto o traslado

Sección 4ª. Promociones**Artículo 25. Sistemas de promociones**

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

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

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

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

Sección 5ª. Nuevas contrataciones**Artículo 26. Nuevas contrataciones**

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

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

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

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

Los contratos temporales por circunstancias de la producción podrán tener una duración máxima de 12 meses, siempre de acuerdo con lo dispuesto en la normativa convencional del sector de actividad en el que opera la Compañía, esto es, el Convenio Colectivo Estatal de la Industria Química, y en tanto el mismo permita esta posibilidad.

Las nuevas personas trabajadoras deberán facilitar la información y la documentación relativa a sus circunstancias personales, familiares y profesionales, que resulte necesaria para formalizar su incorporación a la Empresa y el cumplimiento de las disposiciones vigentes al efecto.

Artículo 27. Período de prueba

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

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

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

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

La situación de incapacidad temporal que afecte a la persona trabajadora durante el período de prueba interrumpirá el cómputo del mismo.

CAPÍTULO VI. CAMBIOS DE PUESTO Y TRASLADOS**Sección 1ª. Cambios de puesto****Artículo 28. Cambios de puesto**

1. Para el mejor cumplimiento de los fines de la Empresa y óptimo desarrollo de las personas trabajadoras, la Dirección podrá efectuar los cambios que estime convenientes en la asignación de

puestos de trabajo, con las limitaciones propias derivadas de la naturaleza del puesto, grupo y cualificación profesional, respetándose el grupo y el grado/nivel personal, prevaleciendo en igualdad de grupo y especialidad la mayor antigüedad.

2. Se entenderá por cambio de puesto toda situación en la que tenga lugar el pase de un puesto a otro, pudiendo llevar o no aparejado cambio a grupo profesional superior.

3. El cambio de puesto de trabajo podrá tener lugar:

- Por petición de la persona trabajadora.
- Por mutuo acuerdo.
- Por decisión de la Dirección de la Empresa.

Artículo 29. Efectos del cambio de puesto

1. En el caso de que la iniciativa provenga de la persona trabajadora, si se accede a su petición, aceptará ésta las condiciones económicas del trabajo y de grupo inherentes a su nueva situación.

2. Si el cambio de puesto se efectúa por mutuo acuerdo entre Empresa y la persona trabajadora, se estará a lo establecido por las partes.

3. Si el cambio de puesto se realiza por decisión de la Dirección de la Empresa, la persona trabajadora percibirá la retribución de su grupo profesional y los restantes conceptos retributivos propios del puesto de trabajo que pase a ocupar. En todo caso, se respetará el grupo profesional y el grado/nivel personal de acuerdo con la política general vigente en cada momento en la Compañía.

En el supuesto de que, a instancias de los servicios médicos de empresa, este cambio afectase a personas trabajadoras con capacidad laboral disminuida se respetará su grupo profesional y su retribución, cuando la misma no resulte mejorada por el cambio.

Sección 2ª. Traslados

Artículo 30. Traslados: concepto, iniciativa y efectos

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

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

En los casos de traslado forzoso, la persona trabajadora:

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

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

- 1) Abonará a la persona trabajadora todos los gastos que el traslado origine.
- 2) Abonará una mensualidad completa de su salario real bruto.

3) Concederá como permiso retribuido, con la totalidad del salario real, los días necesarios para efectuar el cambio de residencia.

4) La Dirección de la Empresa facilitará vivienda de categoría similar a la que viniera ocupando, de acuerdo con las características de la localidad de su nueva residencia, pudiendo a opción de la persona trabajadora sustituirla por una cantidad mensual no inferior al diez por ciento de la doceava parte de su retribución anual líquida. En cualquier caso, la Dirección de la Empresa velará porque el traslado no ocasione a la persona trabajadora perjuicios económicos, si las características de la localidad de su nueva residencia fueran diferentes a las de la localidad de su origen.

5) Caso de que se produzca vacante a cubrir del grupo del trasladado en su centro de trabajo de origen, tendrá derecho preferente a cubrir dicha vacante, siempre que cumpla los requisitos y exigencias de la misma.

CAPÍTULO VII. SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES

Sección 1ª. Suspensión

Artículo 31. Suspensión

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

Artículo 32. Excedencias

1. Excedencia voluntaria

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

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

La persona trabajadora en excedencia voluntaria conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría o grupo profesional a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa. Durante la excedencia, la persona trabajadora no podrá realizar trabajos o actividades que supongan competencia directa con la actividad de la empresa.

2. Excedencia por cuidado de hijos

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, cuyo período será computado a efectos de antigüedad, para atender al cuidado de cada hijo, tanto lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin a la que se viniera disfrutando. No obstante, si dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

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

Durante el periodo de excedencia la persona trabajadora tendrá derecho a ser convocada para cursos de formación profesional.

3. Excedencia por cuidado de familiares

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

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

4. Excedencia forzosa

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

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

Sección 2ª. Extinción a instancia de la persona trabajadora

Artículo 33. Extinción del contrato de trabajo a instancia de la persona trabajadora

Las personas trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa vendrán obligadas a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

Grupo profesional operario/a: 10 días.

Grupo profesional Administrativo/a: 15 días.

Grupo profesional Técnico/a Medio: 30 días.

Grupo profesional Técnico/a Superior: 30 días.

Grupo profesional Director/a: 30 días, excepto para las personas trabajadoras de nivel interno F y superior, cuyo plazo de preaviso será de 90 días.

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

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

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

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

CAPÍTULO VIII. FORMACIÓN

Artículo 34. Fines

Son fines de la formación en la Empresa:

a) La mayor cualificación profesional de las personas trabajadoras, que les permita la posibilidad de acceder a otros puestos.

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

Artículo 35. Elaboración y desarrollo de planes de formación

1. La Dirección de la Empresa, a través de su división de Recursos Humanos, llevará a efecto la elaboración y desarrollo de planes de formación adaptados a las características de la misma y a las necesidades concretas del trabajo del personal en cada caso, realizando para ello los análisis y programaciones precisos; recabando la información necesaria de las diferentes divisiones de la compañía y ponderando las aspiraciones de las personas trabajadoras expresadas en sus respectivos planes de desarrollo personal.
2. Los planes de formación se realizarán de acuerdo con las modernas técnicas en la materia, utilizando para ello los procedimientos adecuados de cursos o cursillos, reuniones o sesiones de estudio, documentación escrita y, en general, los medios pedagógicos que sean aconsejables y que la Dirección de la Empresa pondrá a contribución de los objetivos de formación antes mencionados. Determinados aspectos del plan de formación, así como las pruebas de selección que en su caso correspondan, podrán ser de carácter obligatorio para las personas a quienes afecte, si las exigencias del trabajo así lo aconsejaren, a juicio de la Dirección de la Empresa y previo informe de la representación legal del personal.
3. Anualmente se revisarán y actualizarán los planes de formación, al objeto de mantenerlos adecuados en todo momento a las necesidades reales existentes y a las posibilidades de realización de la Empresa. Estos planes una vez aprobados, se incluirán en los presupuestos de las divisiones respectivas.
4. La planificación general de la formación será objeto de análisis con los representantes legales del personal, a fin de recabar sus opiniones y conseguir el adecuado nivel de participación y publicidad.

Artículo 36. Cursos de entrenamiento en instituciones ajenas

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

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

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

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

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

CAPÍTULO IX. RETRIBUCIONES

Sección 1ª. Principios generales

Artículo 37. Salarios y tiempo de trabajo

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

Artículo 38. Pago

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

Artículo 39. Deducciones

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

Asimismo, se descontarán aquellas cantidades que correspondan por haber solicitado y obtenido la persona trabajadora, un beneficio social por parte de la Empresa consistente en préstamos o pagos por anticipado.

Artículo 40. Conceptos retributivos

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

Personales: Complemento Personal Asignado y Complemento de contribución largo plazo.

De puesto de trabajo: complemento de horario especial y complemento de jornada especial.

De Calidad o Cantidad: Horas Extraordinarias.

De vencimiento superior al mes: pagas extraordinarias.

De aplicación exclusiva para el personal proveniente de Mobil Oil, S.A.: Complemento de Beneficios Sociales.

Otros: complemento de trabajo a distancia.

A todos los efectos, se entiende por salario fijo la suma de los siguientes conceptos retributivos: Salario Base, Asignado que, en su caso, perciba la persona trabajadora, Complemento de contribución a largo plazo, Plus de Antigüedad consolidado a la fecha de efectos del convenio y Complemento de Beneficios Sociales exclusivamente para las personas trabajadoras que lo perciban como beneficio a extinguir.

Sección 2ª. Salario base y complementos salariales personales**Artículo 41. Salario base**

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

Grupo Profesional Técnico/a Superior: 32.000€

Grupo Profesional Técnico/a Medio 24.000€

Grupo Profesional Administrativo/a: 21.000€

Grupo Profesional Operario/a: 17.500€

Artículo 42. Complemento personal asignado

Castrol España, S.L. podrá acordar el abono a las personas trabajadoras de un complemento salarial de carácter personal y sobre bases individuales, en atención a sus diversas circunstancias, que se denominará Complemento Personal Asignado.

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

Artículo 43. Complemento personal de contribución a largo plazo

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

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

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

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

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

Artículo 44. Complemento de trabajo a distancia

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

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

Sección 3ª. Trabajos de diferente grupo profesional

Artículo 45. Trabajos de grupo profesional inferior

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

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

Cuando se produzca el pase de una persona trabajadora a esta situación se informará previamente a la representación legal de las personas trabajadoras.

Artículo 46. Trabajos de grupo profesional superior

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

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

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

Una vez recibida esta comunicación, se enviará notificación a la persona trabajadora interesada no surtiendo efecto en tanto en cuanto no sea devuelta con su expresa y total aceptación.

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

Sección 4ª. Complementos de vencimiento periódico superior al mes

Artículo 47. Pagas extraordinarias

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

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

Enero: a abonar en los últimos 5 días de dicho mes. Su periodo de devengo corresponde al año natural anterior al de su pago.

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

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

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

Sección 5ª: Retribución variable

Artículo 48. Retribución variable

Con carácter general, y de aplicación a todas las personas trabajadoras de Castrol España, S.L.U. se establece un sistema de retribución variable anual de la Compañía, que se determinará y calculará en la forma establecida en la política del Grupo vigente en cada momento.

La retribución variable anual revestirá la forma de una gratificación bruta anual, de pago único, no consolidable en salario y sin consideración a efectos del Plan de Pensiones de la Compañía.

Artículo 49. Tratamiento de las bajas de incapacidad temporal a efectos del pago de la retribución variable

Aquellas personas trabajadoras que, habiendo sido elegibles en el año en cuestión para la recepción de variable de acuerdo con la política global de retribución variable, no hayan trabajado la totalidad del año por haber estado de baja durante algún periodo en situación de baja médica o baja por nacimiento y cuidado de menor, recibirán un tratamiento de acuerdo con la política de Grupo vigente en cada momento.

En el caso de aquellas personas trabajadoras que, por haber estado en situación de baja médica prolongada durante un año completo o más, no sean elegibles (de acuerdo con la política global de retribución variable) en un año determinado, las mismas no recibirán ninguna cuantía en concepto de retribución variable. No obstante, se les abonará una cantidad bruta equivalente al 50% del *target* del esquema de bono ACB previsto para su nivel, con independencia del esquema de retribución variable al que la persona trabajadora esté adscrita. Esta cuantía será abonada en concepto de gratificación extraordinaria.

Lo anterior será aplicable siempre que el factor de Grupo (o el indicador que, en su lugar, pueda establecer la política global en cada momento) para ese año sea igual o superior a 0,5%. En caso contrario, se aplicará el factor de Grupo de ese año sobre el porcentaje de *target* mencionado en el párrafo anterior, a efectos de calcular la gratificación a abonar en estos casos.

Esta gratificación no será aplicable en caso de que el Grupo no realice el pago de retribución variable en el año en que tenga lugar la circunstancia de baja de un año o más de duración.

Sección 6ª. Revisión salarial

Artículo 50. Revisión salarial

1. Incremento salarial anual

Con efectividad 1 de abril, se incrementará el salario bruto anual que percibieran en dicha fecha las personas trabajadoras de la Compañía con una antigüedad de al menos tres meses, de acuerdo con lo dispuesto en los párrafos siguientes, para toda la vigencia del presente convenio. El incremento salarial tendrá el carácter de consolidable.

Incremento salarial acordado:

Año 2024: 2,75%

Año 2025: 2,75%

Año 2026: 1,5%

Se acuerda de forma expresa eliminar la cláusula de garantía de revisión salarial vinculada al IPC, de modo que los anteriores incrementos acordados para cada año son totalmente definitivos, sin que proceda realizar ninguna revisión de los mismos por motivo alguno.

Distribución del incremento salarial general

El porcentaje de incremento acordado para cada año se aplicará del siguiente modo:

Incremento lineal: el 75% de dicho porcentaje se distribuirá de manera lineal para todas las personas trabajadoras sujetas al presente convenio.

Incremento individual: el 25% de dicho porcentaje se distribuirá de forma discrecional por parte de la compañía, la cual determinará las personas trabajadoras que, conforme a ello, recibirán un incremento adicional al lineal anteriormente mencionado. Dicha distribución discrecional se realizará conforme al proceso global de revisión salarial establecido en la política global del Grupo vigente en cada momento.

Tras finalizar el proceso de revisión salarial cada año, la empresa compartirá con los representantes legales de las personas trabajadoras, de manera confidencial, la información relativa al número de personas trabajadoras por nivel que han recibido un incremento salarial adicional al lineal, especificando: el número de personas trabajadoras que han recibido, como consecuencia de este proceso, un incremento individual total superior al correspondiente al año en cuestión; el número de personas trabajadoras que han recibido sólo el incremento lineal; y el número de personas trabajadoras que han recibido la totalidad del incremento acordado para cada año de vigencia del convenio.

Incremento del resto de conceptos del convenio

El resto de los conceptos salariales regulados en el presente convenio se actualizarán con fecha de efectividad 1 de abril de cada año de vigencia del mismo en el mismo porcentaje que el porcentaje final de incremento salarial general.

Se exceptúan de la regla anterior el “complemento de contribución largo plazo” y el “complemento de trabajo a distancia”, que no tendrán actualización alguna.

Fecha de efectividad del incremento salarial

Tal y como se ha mencionado, se acuerda que la fecha de efectividad del incremento salarial anual pase a ser el 1 de abril de cada año, con el objetivo de alinear la misma con el proceso global de revisión salarial del Grupo. En relación con la revisión salarial de 2024, la misma se hará efectiva en la nómina de noviembre de 2024.

Sección 7ª. Anticipos

Artículo 51. Ámbito y límites

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

Artículo 52. Procedimiento y criterios de prelación

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

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

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

Artículo 53. Prorrateo de pagas extraordinarias

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

CAPÍTULO X. TIEMPO DE TRABAJO**Sección 1ª. Jornada laboral**

La jornada laboral y el lugar de prestación de servicios han evolucionado mucho en los últimos años, dando a las personas trabajadoras mayor responsabilidad y flexibilidad en la determinación de la misma, tanto en lo que se refiere al lugar de prestación con modelos híbridos, como a los horarios que permitan compatibilizar su responsabilidad profesional con la conciliación personal. En este sentido, la política de bp asumida en España es otorgar en términos generales a las personas trabajadoras la posibilidad de trabajar fuera de su centro de trabajo el 40% de la jornada.

Por otra parte, bp es un negocio internacional que ha permitido que muchos de nuestras personas trabajadoras desempeñen puestos internacionales sin necesidad de desplazarse a otros países, lo cual requiere en ocasiones adaptación en los horarios de trabajo.

Por último, la legislación laboral actual viene exigiendo cada vez más la obligación de registro de jornada y la definición y compensación de los excesos de la jornada laboral efectiva.

Todo lo anterior requiere de una formulación de la jornada que se adapte a nuestros tiempos, permitiendo la flexibilidad en la forma y lugar de prestación del servicio laboral; que mantenga la confianza en los colaboradores en la utilización responsable de esta flexibilidad en un marco de relaciones internacionales, y el cumplimiento legal de la jornada laboral efectiva de trabajo.

Artículo 54. Jornada anual

Se considera jornada efectiva de trabajo la que comienza en el momento en que se inicia la prestación efectiva de servicios cada día, y finaliza en el momento en que cesa la misma también de forma efectiva.

La jornada máxima de trabajo para el centro de trabajo de Madrid queda fijada en 1.752 horas al año. Se establece esta jornada como referencia anual de máxima jornada en el marco de aplicación del presente convenio.

Asimismo, se acuerda la posibilidad de distribución irregular de la jornada en cómputo anual, que implique la posibilidad de superar el horario establecido en el artículo 55, Horario general, del presente documento, siempre dentro del citado límite de jornada máxima anual, de lo especificado en dicho artículo 55 y de lo dispuesto en la normativa vigente en materia de descansos semanales y entre jornadas.

De acuerdo con la legislación vigente, las personas trabajadoras tienen la obligación de registrar la hora de inicio y finalización de la jornada laboral de forma diaria, a través de los medios que en cada momento establezca la empresa para ello. A efectos de poder gestionar el seguimiento del correcto registro de la jornada por parte de las personas trabajadoras, la empresa podrá utilizar los sistemas necesarios para ello, tales como revisión de los tornos de entrada y salida del centro de trabajo, geolocalización de los vehículos de empresa y comprobación de las conexiones a la red de la empresa a través del ordenador corporativo.

Concretamente, la geolocalización de vehículos y comprobación de las conexiones a internet podrán utilizarse cuando exista alguna sospecha de actuación o comportamiento irregular por parte de las personas trabajadoras. Estas comprobaciones deberán realizarse siempre respecto a la parte de uso laboral de estas herramientas, garantizando en todo momento la privacidad e intimidad en cuanto se refiere al uso personal de las mismas, el cual se permite a las personas trabajadoras siempre de acuerdo con las políticas de la empresa.

Artículo 55. Horario general

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior, el horario de trabajo será el siguiente:

- Del 7 de enero al 15 de junio, ambos inclusive, y del 16 de septiembre al 22 de diciembre, ambos inclusive, se establece un horario flexible de lunes a jueves con entrada entre las 7.00 y las 10.00 horas, y descanso para la comida entre las 13.00 y las 15.00 horas, con 8 horas diarias de trabajo efectivo.

Se establece jornada continuada los viernes, con horario flexible de entrada de 7.30 a 9.30 horas, y 6 horas diarias de trabajo efectivo.

- Del 16 de junio al 15 de septiembre, ambos inclusive, y del 23 de diciembre al 6 de enero, ambos inclusive, se establece jornada continuada con horario flexible de entrada de 7.30 a 9.30 horas, y con 6 horas y media diarias de trabajo efectivo. Este periodo anual de jornada continuada no podrá traspasarse a otra época del año, salvo en casos excepcionales en que, por necesidades de negocio, sea solicitado y aprobado por la empresa.

El citado horario de trabajo será, para cada periodo del año, la norma general y prioritaria que determinará el tiempo de trabajo exigible a las personas trabajadoras. Ello sin perjuicio de la distribución irregular de la jornada en cómputo anual mencionada en el artículo anterior.

En el caso de que, por razones excepcionales y específicas asociadas a necesidades de negocio y en el cómputo de un periodo de un mes, las personas trabajadoras realicen una jornada superior a la recogida en el horario del presente artículo, siempre respetando el descanso mínimo entre jornadas que establece la legislación vigente, el citado exceso deberá compensarse con tiempo de descanso en el período de los 6 meses siguientes. Siempre que sea posible, el supervisor/a y la persona trabajadora deberán intentar llegar a un acuerdo para compensar con tiempo de descanso ese exceso de tiempo, sin necesidad de esperar a que finalice el periodo de un mes referido. Deberá existir acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa en cuanto a la fórmula y momento concretos en que se disfrutará de dicho tiempo de descanso. Estos tiempos de trabajo no se considerarán en modo alguno horas extraordinarias, salvo que acaben consolidando como exceso por encima de la jornada máxima anual establecida en este convenio colectivo.

En caso de que no se produjera un acuerdo para el disfrute de la citada compensación con tiempo de descanso en los plazos indicados, el supervisor/a y la persona trabajadora podrán compartir de forma voluntaria la cuestión con Recursos Humanos y/o los representantes legales de las personas trabajadoras, con el fin de intentar alcanzar un acuerdo.

Lo recogido en los dos párrafos anteriores será exigible a partir del 1 de enero de 2025, a efectos de que resulte exigible la compensación del exceso de jornada anual a partir del inicio del nuevo año.

Artículo 56. Horarios especiales

Se considera horario especial aquel horario de trabajo con hora de entrada y salida fijas durante la mayor parte del año, siendo, por tanto, diferente del definido en el artículo 55, Horario general, del

presente documento, de modo que pueda no resultar posible la realización del horario establecido en lo referente a entrada flexible o jornada continuada.

La fijación de este horario especial podrá realizarse única y excepcionalmente para aquellos puestos de trabajo que, por razones justificadas asociadas a la naturaleza del puesto o del trabajo a realizar (por ejemplo, atención al cliente en una determinada franja horaria o requerimientos técnicos del servicio), no puedan disfrutar bien de la flexibilidad en el horario de entrada o bien se extiendan durante los periodos de jornada continuada a horas del día establecidas para el horario general en jornada partida previsto para el resto del año.

Cuando el horario especial se aplique a personas trabajadoras que ya están acogidas al horario normal de la empresa, tendrá que llegarse a un acuerdo por escrito con las personas trabajadoras afectadas, que deberán aceptar voluntariamente la realización del horario especial.

Las personas trabajadoras que tengan un horario especial de acuerdo con este artículo recibirán una compensación de 1.400 anuales brutos, divididos en las doce mensualidades ordinarias.

Las personas trabajadoras que, en la fecha de firma del presente convenio, desempeñan sus funciones acogidas a un horario especial no deberán sufrir ningún cambio en sus condiciones económicas mientras que ese horario especial siga vigente.

Para la fijación de cualquier otro horario distinto al citado supuesto (por ejemplo, trabajo nocturno), se creará un grupo de trabajo paritario por parte de la empresa y de la representación de las personas trabajadoras, a fin de establecer la regulación concreta aplicable al caso en concreto.

Artículo 57. Jornada especial

Se acuerda que se podrá acordar, más allá de lo establecido en el presente convenio, una jornada superior en casos de justificadas necesidades de negocio, no pudiendo superar la misma a la jornada máxima en más de 108 horas anuales.

Los criterios para la fijación de una jornada especial son los siguientes:

Deberá existir una necesidad objetiva, relacionada con las necesidades del negocio o la organización de los equipos, que haga necesario recurrir a esta medida.

Su realización será siempre voluntaria para la persona trabajadora, pudiéndose establecer, no obstante, periodos mínimos de adscripción. Por tanto, será necesario un acuerdo en el que conste la aceptación expresa de la persona trabajadora respecto a la jornada especial y al periodo de adscripción fijado.

Se informará puntual y previamente a su realización a la representación legal de las personas trabajadoras de las jornadas especiales que se acuerden en la empresa.

Los acuerdos de jornada especial se podrán llevar a cabo con cualquier persona trabajadora de la empresa a la que le sea de aplicación el presente convenio colectivo.

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

Entidad del incremento de jornada fijada.

Coincidencia del periodo de prestación con periodos de descanso, festivos, fines de semana.

Posibilidad de aplicación de fórmulas de trabajo flexible o de compensación por tiempo.

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

Para la fijación de una jornada especial, se creará una comisión paritaria por parte de la empresa y de la representación de las personas trabajadoras, a fin de establecer la regulación concreta aplicable al caso en concreto, de acuerdo con los criterios mencionados en este apartado. La

compensación que se pacte por jornada especial será preferentemente dineraria, salvo que se acuerde lo contrario por parte de la comisión paritaria.

Artículo 58. Horas Extraordinarias

Se consideran horas extraordinarias las realizadas en exceso por encima de la jornada anual prevista en el artículo anterior. La realización de horas extraordinarias se producirá siempre a solicitud de la empresa y con voluntariedad por parte de las personas trabajadoras, y requerirá siempre previa aprobación de la misma para su realización.

En caso de producirse horas extraordinarias, la empresa compensará de manera prioritaria las mismas con tiempo de descanso dentro del periodo máximo legal establecido para dicha compensación. A estos efectos, y en caso de que al finalizar el año natural la persona trabajadora tenga aún saldo de vacaciones sin disfrutar del año anterior, se priorizará el disfrute de tiempo de descanso para compensar el exceso de jornada anual antes que el disfrute de días de vacaciones pendientes. En estos casos, el disfrute de las vacaciones pendientes del año anterior podrá realizarse hasta el 30 de septiembre del año en curso.

En caso de no ser posible la compensación mediante tiempo de descanso por motivos de la organización del trabajo o necesidades del negocio, la empresa y las personas trabajadoras podrán acordar su compensación económica, de acuerdo con lo establecido a continuación.

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

Valor de hora tipo (V.H.T.) = (salario fijo anual) * / 52 x 37,5

*El salario fijo incluirá, a los efectos de este cálculo, los siguientes conceptos: salario base, antigüedad (concepto congelado y llamado a extinguirse), complemento de contribución a largo plazo, complemento de beneficios sociales para las personas trabajadoras que lo perciban como beneficio a extinguir y, en su caso, asignado.

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

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

75% para las horas extraordinarias, con carácter general.

90% para las realizadas entre las 22.00 y las 6.00 horas, domingos y festivos.

Artículo 59. Flexibilidad en el trabajo

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

Este artículo no se refiere al trabajo a distancia, que se encuentra regulado por una política de Compañía específica, sino a una forma flexible en la manera de trabajar que permita atender necesidades de las personas trabajadoras de manera puntual, cuando éstas no estuvieran adscritas a la política específica de trabajo a distancia.

Sección 2ª. Descansos y licencias

Artículo 60. Descanso diario

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

Artículo 61. Descanso semanal

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

Artículo 62. Licencias retribuidas

Las personas trabajadoras podrán faltar al trabajo, avisando con la mayor antelación posible y debiendo justificar documentalmente el motivo, siendo retribuidas estas ausencias en los siguientes casos:

Quince días naturales por contraer matrimonio o inscribirse como pareja oficial de hecho. En el caso de la pareja de hecho, será requisito para ello que la pareja de hecho se encuentre inscrita en un registro oficial dispuesto a tal efecto. Se entregará en ambos casos la certificación oportuna al departamento de Recursos Humanos.

En el caso de que se haya disfrutado de una licencia retribuida por inscripción como pareja de hecho y, posteriormente, se contraiga matrimonio con la misma persona, ello no dará derecho a una segunda licencia retribuida.

Cinco días por, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiere el cuidado efectivo de aquella.

Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

Un día natural por muerte de tíos, sobrinos y primos hermanos. Esta licencia podrá ampliarse en un día natural más en caso de que la persona trabajadora necesite realizar un desplazamiento al efecto.

El día de la ceremonia de enlace matrimonial de padres, hijos, hermanos, nietos, sobrinos, tíos y primos hermanos.

El día de la ceremonia de bautizos y comuniones de hijos, nietos, hermanos y sobrinos.

Para exámenes, el número de días necesarios para concurrir a ellos, cuando la persona trabajadora curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

Por el tiempo indispensable para cumplir con un deber de carácter público inexcusable.

Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.

Un día laborable por traslado de domicilio.

Por el tiempo indispensable para asistencia a consulta médica.

Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 63. Permiso retribuido por nacimiento y cuidado de menor

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

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

Este permiso retribuido deberá disfrutarse obligatoriamente de forma inmediatamente seguida a la finalización de la baja de la Seguridad Social por nacimiento y cuidado de menor, sin posibilidad de diferir su disfrute ni fraccionar el mismo. En caso de que la persona trabajadora sólo disfrute inicialmente de las seis semanas obligatorias de baja, este permiso retribuido regulado en el convenio deberá disfrutarse de forma obligatoria a continuación de dichas semanas, sin posibilidad de diferir su disfrute a un momento posterior, ni siquiera junto a las semanas de baja no obligatorias.

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

Artículo 64. Permiso por cuidado del lactante

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

Artículo 65. Licencias sin retribución

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

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

Artículo 66. Ausencias por enfermedad

En caso ausencia por enfermedad, todas las personas trabajadoras deberán informar de la ausencia de manera inmediata y enviar el justificante de asistencia médica dentro de los dos días laborables siguientes a la fecha de la asistencia médica. En todo caso, se deberá informar al supervisor/a, en el plazo más corto posible, de que se encuentra en situación de enfermedad o, en su caso de recuperación.

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

Sección 3ª. Vacaciones y días adicionales de descanso

Artículo 67. Vacaciones

Las personas trabajadoras de Castrol España, S.L.U. disfrutarán anualmente de unas vacaciones retribuidas de 23 días laborables.

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

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

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

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

El disfrute de las vacaciones podrá realizarse como máximo hasta el 30 de abril del año siguiente a aquél en que las mismas se hubieran devengado, caducando aquéllas que no hayan sido disfrutadas en dicha fecha, caducando aquéllas que no hayan sido disfrutadas en dicha fecha, con excepción de aquellos supuestos en que la regulación legal estableciera lo contrario.

Artículo 68. Planificación de las vacaciones

El período de disfrute de las vacaciones se fijará de común acuerdo entre la Empresa y las personas trabajadoras, atendiendo las exigencias de la producción, las necesidades del servicio y las preferencias de la persona trabajadora.

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

Artículo 69. Días adicionales de descanso

Las personas trabajadoras de Castrol España, S.L.U. disfrutarán de cuatro días adicionales de descanso a elegir a lo largo del año, pudiéndose unir a vacaciones. El disfrute de estos días por parte de las personas trabajadoras se realizará atendiendo a las necesidades de trabajo existentes a juicio de la persona supervisora respectiva y teniendo en cuenta las preferencias de aquélla.

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

Adicionalmente, las personas trabajadoras disfrutarán de los siguientes días libres:

El día 24 o 31 de diciembre, a elección de la persona trabajadora.

Boxing day: un día adicional a los anteriores, dentro del período de Navidad, si bien la persona trabajadora podrá trasladar el disfrute de este día a cualquier otro momento del año.

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

CAPÍTULO XI. EQUIPO Y PRENDAS DE TRABAJO

Artículo 70. Equipo, herramientas y utensilios

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

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

Artículo 71. Devolución del material y equipos

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

CAPITULO XII. SALUD, SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE EN EL TRABAJO**Artículo 72. Norma general**

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

“Ningún accidente, ningún daño a las personas y ningún daño al medio ambiente. Nada es más importante para nosotros que la salud, la seguridad y la protección de nuestras personas trabajadoras, las comunidades en las que operamos y el comportamiento responsable con nuestro entorno”

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

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

Artículo 73. De la Organización de la Prevención.

Castrol España S.L.U. es cubierto en el ámbito de la Prevención de Riesgos por el Servicio de Prevención Mancomunado de BP en Madrid (desde ahora SPPM) para las personas trabajadoras adscritas al centro de trabajo de Madrid ya sea en modalidad *office based* o *home based*.

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

El SPPM asumirá las siguientes especialidades preventivas:

Seguridad en el Trabajo.

Ergonomía y Psicosociología aplicada.

Higiene Industrial.

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

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

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

Artículo 74. De la prevención de riesgos.

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

El diseño, implantación y aplicación del Plan de Prevención de Riesgos Laborales que permita la integración de la Prevención.

La evaluación de los riesgos que puedan afectar a la Seguridad de las personas trabajadoras.

La Planificación de la Actividad Preventiva, la determinación de las prioridades en la misma y la vigilancia de su eficacia.

La información y la formación de las personas trabajadoras.

La prestación de los primeros auxilios y los planes de emergencia.

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

La vigilancia de la salud de las personas trabajadoras en relación con los riesgos derivados del trabajo.

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

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

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

Artículo 75. De los/las Delegados/as de Prevención

Los/as Delegados/as de Prevención son los representantes de las personas trabajadoras con las funciones específicas que les confiere la legislación vigente en materia de prevención de riesgos.

Los/as Delegados/as de Prevención de los distintos centros de trabajo de la Compañía serán elegidos por la representación legal de las personas trabajadoras de entre sus miembros de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 76. Del Comité de Seguridad y Salud

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

La consulta y participación en materia de prevención de riesgos laborales por parte de las personas trabajadoras se llevarán a cabo a través de los/as Delegados/as de Prevención. Se dispondrá de un Reglamento del Comité de Seguridad y Salud consensuado y acordado con los/as Delegados/as de Prevención.

El Comité de Seguridad y salud estará formado por los siguientes miembros con voz y voto:

a) Delegados/as de Prevención

b) Representantes de la empresa en el mismo número que los/as Delegados/as de Prevención.

Además de los miembros anteriores, podrán asistir a las reuniones con voz y sin voto una persona en calidad de a Secretario/a – nombrada por la Dirección de la Empresa – y los/as Delegados/as Sindicales así como los miembros del Servicio de Prevención mancomunado.

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

Artículo 77. Del medio ambiente

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

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

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

CAPÍTULO XIII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO**Sección 1ª. Faltas y sanciones****Artículo 78. Faltas. Concepto**

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

- Faltas leves
- Faltas graves
- Faltas muy graves

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

Artículo 79. Faltas leves

Serán consideradas como faltas leves las siguientes:

1. La falta injustificada al trabajo, si se produjera una en un mes.
2. La omisión en las comunicaciones obligatorias de la persona trabajadora a la Empresa, tales como la falta justificada de asistencia o puntualidad, los cambios de residencia o domicilio y otras análogas.
3. La falta de aseo o limpieza personal, así como los pequeños descuidos en la conservación del material o en las prendas facilitadas por la Empresa.
4. La permuta de turnos, servicios, puestos, etc., sin la autorización correspondiente, siempre que de ello no se deriven riesgos de perjuicio para el servicio o para la Empresa.
5. La mala ejecución o retraso en el cumplimiento de las órdenes recibidas o trabajos encomendados, cuando de ello no se derive perjuicio para el servicio o para la Empresa.
6. La inobservancia de las normas elementales de educación, tanto respecto a la Empresa como a los jefes/as, compañeros/as, subordinados/as y clientes/as.
7. Las reiteradas faltas de puntualidad.
8. El incumplimiento de la obligación de registrar la jornada.

9. Las enumeradas como graves, cuando carezcan de algún requisito para ser consideradas como tales.

10. La complicidad y el encubrimiento de faltas leves.

Artículo 80. Faltas graves

Son faltas graves:

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

Artículo 81. Faltas muy graves

Son faltas muy graves:

1. La falta injustificada de asistencia al trabajo si se produjera más de tres veces en el transcurso de un mes.
2. Las derivadas de lo dispuesto en los números 2, 4 y 8 del artículo anterior, si se produce perjuicio o riesgo grave del mismo para el servicio o para la Empresa, o se atenta a la seguridad del personal.

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

Artículo 82. Sanciones

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

A) Por faltas leves:

1. Amonestación privada verbal.
2. Amonestación privada por escrito.

B) Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo por tiempo de hasta 20 días.

C) Por faltas muy graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo por tiempo no inferior a 21 días ni superior a seis meses.
2. Despido.

Artículo 83. Ámbito de las sanciones

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

Artículo 84. Proceso para la tramitación de sanciones

La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá, en todo caso, comunicación escrita a la persona trabajadora y a la representación legal de las personas trabajadoras, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

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

Artículo 85. Tramitación

1. Corresponde a la Dirección de la Empresa la imposición de sanciones de cualquier tipo.

2. Las sanciones por faltas leves no necesitan ningún requisito formal y podrán imponerse directamente por los/las supervisores/as, dando cuenta en el plazo de 24 horas al responsable de Recursos Humanos del centro de trabajo respectivo. Sin embargo, si aquellos lo estiman oportuno, se le notificará por escrito la imposición de la sanción y la falta cometida, con objeto de que quede constancia de la corrección impuesta, con carácter confidencial.

3. Las alegaciones que, en su caso y a libre voluntad la persona trabajadora, decida realizar éste en el caso de un proceso de despido serán realizadas por escrito, dejando solamente la formación de un comité disciplinario a elección expresa y por escrito de la persona trabajadora.

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

El Comité disciplinario se compondrá de la siguiente forma:

Presidente: un/a director/a de departamento o de negocio que no sea aquel al que pertenece la persona trabajadora inculpada.

Vocales:

- El/la Director/a del departamento o negocio al que pertenezca la persona trabajadora inculpada.
- El/la responsable de Recursos Humanos del centro de trabajo.
- El/la supervisor/a del mismo.
- Secretario/a: un/a Técnico/a Superior de Recursos Humanos.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 86. Sanciones a los representantes electos de las personas trabajadoras y cargos sindicales

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

Artículo 87. Prescripción

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

CAPÍTULO XIV. RÉGIMEN REPRESENTATIVO

Artículo 88. De los Representantes Legales de las personas Trabajadoras

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

Artículo 89. Crédito horario

1. Los Delegados/as de Personal y, en su caso, los Delegados/as Sindicales de las Secciones Sindicales con implantación en la Empresa, dispondrán de un crédito horario de hasta 30 horas mensuales para el ejercicio de sus funciones.

2. El crédito horario indicado en el apartado anterior, será de 30 horas mensuales para los miembros de los Comités de Empresa.

3. No se incluirá a los efectos del crédito horario indicado anteriormente, el tiempo destinado a reuniones con la Dirección, Comisión Mixta, así como las destinadas a la negociación colectiva.

Artículo 90. Régimen sindical

1. La Dirección de la Empresa autoriza a los Delegados/as de Personal, miembros de los Comités de Empresa y Delegados/as Sindicales de las centrales implantadas, en su caso, en la misma, según las candidaturas presentes, a la acumulación de las horas reconocidas para ejercer su función, en favor del miembro de la candidatura que las precise.

2. Dicha acumulación de horas no excederá de las 75 mensuales, dedicándose a actividades relacionadas con los miembros de la plantilla, y anunciándose con un preaviso mínimo de 48 horas, a los efectos de organizar el trabajo sin mayores costes que los asumidos. Sin perjuicio de ello, se podrán acumular en uno o más de sus miembros en un período cerrado de dos meses hasta 90 horas con objeto de facilitar el ejercicio de sus responsabilidades de representación social. En este caso las horas que excedan de 70 en un mes serán descontadas del mes siguiente.

3. La posibilidad de acumulación de horas en un solo miembro de cada candidatura, prevista en el párrafo anterior, será aplicable a los cursos, jornadas y conferencias de formación, así como a los congresos y asambleas convocadas por las Centrales Sindicales con implantación en la Empresa.

4. La Dirección de la Empresa reconocerá a los Delegados/as Sindicales, si los hubiera, representantes de las Secciones Sindicales con implantación en la misma, las atribuciones, garantías y obligaciones que resultan de su regulación legal.

5. La Dirección de la Empresa, pondrá a disposición de dichos delegados/as, en su caso, la misma documentación que sea entregada a la representación legal de las personas trabajadoras, estando obligado a guardar el sigilo profesional prescrito por la legislación.

6. Los Delegados/as Sindicales, en su caso, acudirán a las reuniones de los representantes legales de las personas trabajadoras en aquellos casos que lo estimen oportuno, comunicándolo previamente al presidente/a del mismo. De igual forma serán citados a las reuniones del Comité de Salud y Seguridad y Medio Ambiente en el Trabajo. Su participación en ambos Comités será la preceptuada por la legislación vigente.

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

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

Artículo 91. Garantías sindicales

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

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

Artículo 92. Comisión mixta de interpretación del Convenio y resolución de conflictos

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

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

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

Artículo 93. Funciones y procedimientos de la Comisión Mixta

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

Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.

Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.

A instancia de alguna de las partes intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de ambas y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones y conflictos, todas ellas de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente Convenio.

Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del presente Convenio.

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

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

a) Exposición sucinta y concreta del asunto.

b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.

c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

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

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

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

CAPÍTULO XV. OTRAS MATERIAS

Artículo 94. Viajes por cuenta de la Compañía

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

Artículo 95. Compensación por comida

La compensación por comida reconocida a las personas trabajadoras que prestan sus servicios en los centros de trabajo de la compañía bajo el ámbito de este convenio queda establecida en la cuantía de 3.256,10 euros anuales para el año 2024. La misma se incrementará en la misma cuantía prevista para la revisión del salario cada año de vigencia del convenio.

Dicha compensación por comida se percibirá en cuantía mensual igual distribuida durante los doce meses del año.

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

CAPÍTULO XVI. BENEFICIOS SOCIALES

Artículo 96. Plan de pensiones

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

Este Plan de Pensiones, en virtud del acuerdo firmado entre la representación legal de las personas trabajadoras y la de la Compañía en fecha 30 de marzo de 1998, refrendado en Acta de fecha 1º de abril de 1998 de la Comisión de Control del Plan de Pensiones, es un plan de aportación definida, con las características reguladas en el reglamento del Plan.

Artículo 97. Seguro de vida y accidentes para personas trabajadoras fijas

Todas las personas trabajadoras de Castrol España, S.L.U., en situación de activo con una edad máxima de 65 años, estarán cubiertas por un seguro de vida y accidentes que les garantizará las siguientes indemnizaciones para las contingencias que se indican:

Muerte:

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

Invalidez:

- Por enfermedad: 50.000,00 Euros
- Por accidente: 100.000,00 Euros

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

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

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

5. Copia de la póliza de los seguros concertados será entregada a la Representación Legal de las personas Trabajadoras.

Artículo 98. Compensación por baja por incapacidad temporal (IT)

1. Objeto

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

2. Pagos complementarios por enfermedad o accidente

Se entenderá por salario real bruto la suma mensual de los siguientes conceptos salariales devengados por la persona trabajadora: sueldo base, Asignado que, en su caso, perciba la persona

trabajadora, Complemento de contribución a largo plazo, Plus de Antigüedad consolidado a la fecha de efectos del convenio, así como beneficios sociales para el personal procedente de Mobil Oil, S.A. Las pagas extraordinarias se percibirán en las mismas fechas y por las mismas cuantías que se hubieran percibido de no haberse producido la baja de la persona trabajadora.

El abono se realizará mientras la persona trabajadora se encuentre en situación de incapacidad temporal.

3. Suspensión o extinción del complemento

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

Artículo 99. Ayuda para estudios de las personas trabajadoras

Durante el ámbito de vigencia del presente Convenio, las personas trabajadoras fijas, así como las temporales siempre y cuando no se oponga su aplicación a la propia naturaleza y duración de su contrato, mediante solicitud dirigida a Recursos Humanos, podrán solicitar y recibir ayuda para estudios, por un importe de las dos terceras partes de los gastos producidos, con el límite de 2.105 euros por curso académico, o año en su defecto, continuando rigiéndose por la normativa al efecto. Se establece un límite de 5.000 euros para la dotación por trimestre, con un máximo en cómputo anual de 20.000 euros, límites que se aplicarán de forma conjunta para todos los empleados del Grupo bp en el centro de trabajo de Madrid.

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

Artículo 100. Fondo Social

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

Con dicha finalidad, la Compañía realizará periódicamente una serie de aportaciones económicas a dicho Fondo, siempre que se den las circunstancias previamente fijadas para ello, las cuales se destinarán a los fines que en cada momento se determinen. Este Fondo será el mismo al que se refiere el convenio colectivo de bp Energía España, no considerándose este artículo la regulación de un fondo social separado o adicional a aquél.

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

De manera específica, se acuerda lo siguiente:

Revisar la fórmula de cálculo del presupuesto anual para adaptarlo a la actualidad de la compañía en cuanto a la referencia a resultados de negocio, manteniendo el elemento base de cálculo de 500 euros por persona trabajadora.

Revisar los factores multiplicadores por cumplimiento de los objetivos anuales de seguridad, para asegurar que los mismos son coherentes con el grado de cumplimiento de los mismos.

La distribución del presupuesto anual pasa a ser del 70% del mismo para conmemoración individual y 30% para fines colectivos, a determinar cada año por parte de la comisión de administración del fondo. Se establece un tope máximo anual al presupuesto de 190.000 euros.

Se redactará un reglamento del fondo social actualizado con estos cambios dentro del primer trimestre del año 2025, por parte de la comisión de administración de dicho fondo.

Artículo 101. Póliza médica especial

Las personas trabajadoras de la Compañía Castrol España, S.L.U. disfrutarán de una póliza médica especial que tiene como finalidad atender enfermedades graves que requieran intervención

quirúrgica y/u hospitalización cuyo tratamiento en organismos médicos privados sea especialmente oneroso según póliza actual vigente, copia de la cual se entregará a la representación legal de las personas trabajadoras.

Artículo 102. Complemento salarial de beneficios sociales

Las personas trabajadoras percibirán en 2024 la cantidad bruta de 1.503 euros, que se abonará en el mes de marzo de cada año, siendo su devengo del 1 de enero al 31 de diciembre del año de su pago. La primera vez que se perciba, se hará en proporción a los servicios prestados durante el período de devengo de este complemento.

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

Artículo 103. Plan de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI

Se acuerdan las siguientes medidas para garantizar la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI, de acuerdo con el plan específicamente acordado entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras en esta materia:

Garantía de igualdad y no discriminación

Se proclama el derecho a la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI, con el fin de contribuir a crear un contexto favorable a la diversidad y a avanzar en la erradicación de la discriminación de estas personas. Esta garantía incluye expresamente aspectos como la orientación e identidad sexual, y la expresión de género o cualesquiera características sexuales.

Acceso al empleo

Los procesos de selección en bp garantizarán la igualdad de oportunidades y la no discriminación de personas LGTBI, principalmente a través de las siguientes medidas:

Las personas que participen en dichos procesos recibirán la formación que bp pone a disposición en materia de diversidad e igualdad, con el fin de evitar sesgos, erradicar estereotipos de cualquier tipo y reforzar la sensibilización en la materia.

Los procesos de selección tendrán entre sus principios la idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, con base en sus capacidades y méritos, garantizando que la decisión se toma con total independencia de la orientación o identidad sexual de los candidatos, o de su expresión de género, y con atención especial a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

A este fin, todos los procesos de selección deberán documentar los siguientes extremos: descripción del puesto de trabajo, criterios y competencias requeridos para el puesto y especificación de los motivos por los que, de acuerdo con aquéllos, los candidatos al puesto son descartados o seleccionados.

Se manifiesta que, a la fecha de acuerdo de estas medidas, los procesos de selección ya se llevan a cabo bajo las condiciones descritas.

Clasificación y promoción profesional

Se acuerda que los procesos de clasificación y promoción profesional atenderán siempre a criterios objetivos, de igual modo que en el caso de la selección, con base en la cualificación y la capacidad de las personas, garantizando el desarrollo de la carrera profesional de las personas LGTBI en igualdad de condiciones.

Formación, sensibilización y lenguaje

En las formaciones en materia de diversidad e igualdad que realice bp (y, concretamente, en las realizadas en virtud del plan de igualdad de género) se incluirán apartados específicos relativos al colectivo LGTBI, con el fin de formar y sensibilizar de forma concreta en esta materia a toda la plantilla.

Se acuerda garantizar que el lenguaje y las imágenes utilizados por la compañía en sus comunicaciones se adapta al lenguaje inclusivo, específicamente también en relación con el colectivo LGTBI.

Entorno laboral diverso, seguro e inclusivo

En bp se trabaja desde hace muchos años para asegurar un entorno laboral diverso e inclusivo, donde todas las personas trabajadoras puedan ser ellas mismas sin temor a un trato desfavorable o represalias, y donde se asegure una igualdad de trato con independencia de cualquier circunstancia personal. Además de las acciones de sensibilización y formación promovidas directamente por la empresa, esto forma parte de la esencia de nuestra cultura y nuestro código de conducta, y la dirección de la empresa contribuye a visibilizar esta realidad.

Además, existen grupos de personas trabajadoras que, de forma voluntaria y esponsorizados por miembros de la dirección de la empresa, llevan a cabo iniciativas concretas en diferentes ámbitos de la diversidad e inclusión (género, edad, discapacidad, etc.), todos ellos agrupados bajo el marco denominado *BePart*. Uno de estos grupos es el dedicado específicamente a trabajar y promover la inclusión y seguridad de las personas LGTBI (*bp Pride*). Algunas de las medidas que ya se vienen promoviendo y que se seguirán fomentando al amparo del presente plan son las siguientes:

Colaboraciones con asociaciones que contribuyen a la integración en el mercado laboral de personas LGTBI. Un ejemplo de ello es REDI, organización con la que se vienen realizando acciones de concienciación y formación para la plantilla, así como la fundación 26D.

Acciones de sensibilización en la oficina, como talleres o charlas para visibilizar los retos y necesidades de este colectivo.

Creación y formación de un grupo extenso de personas trabajadoras en condición de aliados comprometidos con la causa, que hacen visible el compromiso con la inclusión y no discriminación de las personas LGTBI e intervienen, en caso necesario, para corregir cualquier conducta (incluso inconsciente) que pueda suponer un sesgo o ser inapropiada.

Celebración del día del orgullo, esponsorizada por la empresa.

Acciones para visibilizar el compromiso de bp mediante la participación en foros y charlas externas, y a través de la comunicación corporativas en redes sociales.

Programa *bp Transform*, cuyo objetivo principal es hacer frente a las necesidades específicas del colectivo LGTBI en el marco de la orientación sociolaboral y la inserción de sus miembros en el mercado laboral. Como resultado de dicho programa, hasta hoy se han contratado en bp España un total de 11 personas trans, 9 en nuestra red de estaciones de servicio y 2 en nuestras oficinas.

Además, se recuerda constantemente a nuestra plantilla que bp tiene tolerancia cero con conductas o comportamientos que puedan afectar a este entorno diverso y seguro de forma negativa, para lo cual existen canales de denuncia internos con todas las garantías.

Permisos y beneficios sociales

Se acuerda mantener actualizadas todas las previsiones del convenio colectivo para asegurar que el mismo garantiza la igualdad de trato en cuanto se refiere al acceso a permisos y beneficios sociales, sin que la condición LGTBI suponga ningún tipo de trato diferente en esta materia. Igualmente, se asegurará que dichos permisos no contienen ningún elemento en su regulación que pueda suponer un trato diferente o discriminación a las familias diversas.

Régimen disciplinario

Se acuerda revisar y mantener actualizado el régimen disciplinario del convenio colectivo para garantizar que las infracciones y sanciones del mismo recogen de manera explícita conductas y comportamientos que sean susceptibles de atentar contra la igualdad de trato y la no discriminación, así como contra la libertad, orientación e identidad sexual, y la expresión de género de las personas trabajadoras, clientes y proveedores de la empresa.

Artículo 104. Plan de retribución flexible

Existirá un esquema de retribución flexible, gestionado y administrado por la Compañía y que será accesible para todas las personas trabajadoras, a través del cual las personas trabajadoras dentro del ámbito del convenio con una antigüedad superior a un año podrán recibir parte de su salario a

través de los productos que en cada momento lo integren. Dicho esquema se regulará a través de la correspondiente política que definirá los requisitos de adscripción, procedimiento a seguir, productos a elegir y demás elementos necesarios para su correcto desarrollo, siempre con pleno respecto a lo establecido en este artículo.

Para ser persona beneficiaria de este esquema, la persona trabajadora deberá adherirse al mismo mediante la suscripción de un acuerdo individual con la Compañía. En todo caso, la adhesión de las personas trabajadoras será voluntaria e individual.

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

Una vez dada de alta en el esquema, la persona trabajadora podrá recibir parte de la retribución salarial a través de los productos que en cada momento lo integren, siempre y cuando ninguna persona trabajadora perciba más de un 30% de su salario en especie, o el límite establecido en cada momento por la legislación vigente si ésta varía. A estos efectos, para el cómputo del mencionado porcentaje, se tendrá en cuenta tanto la retribución flexible como cualquier otro rendimiento en especie que pudiera percibir la persona trabajadora.

El Plan quedará en cualquier caso resuelto en el caso de que se produzcan cambios en la normativa que afecten de manera significativa al coste económico del mismo para la Compañía. La Compañía se obliga a comunicar a los representantes legales de las personas trabajadoras la resolución del Plan con tres meses de antelación a la fecha efectiva de la misma. A partir del momento en que esta decisión entre en vigor, la persona trabajadora pasará a percibir de nuevo en metálico los conceptos que tuviera dedicados al mismo, liquidándosele, en su caso, las cantidades proporcionales que le correspondan por el período del año de adhesión en los que no vaya a disfrutar de los productos y servicios solicitados. En ningún caso la Compañía asumirá el coste económico derivado de los cambios en materia legal (Seguridad Social, fiscal y cualquier otro).

La Compañía se compromete a acordar con la representación legal de las personas trabajadoras los productos que se incluirán dentro del Plan de retribución flexible.

Artículo 105. Plan de jubilación parcial

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

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

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

Salario correspondiente a la jornada efectiva de trabajo a tiempo parcial desempeñado, entendiéndose por salario la suma de los conceptos de salario base, Asignado que, en su caso, perciba la persona trabajadora y Complemento de contribución a largo plazo y Plus de Antigüedad consolidado a la fecha de efectos del convenio.

En el momento de acceso a la jubilación parcial, se calculará la pensión bruta de jubilación parcial que le corresponda percibir del INSS. Si a la suma de dicha pensión bruta y el salario correspondiente al trabajo a tiempo parcial fuera inferior al 95% del salario bruto anual, la Compañía le abonará un complemento por jubilación parcial equivalente a la diferencia resultante.

Artículo 106. Procedimiento de solución extrajudicial de conflictos

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

La no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Discrepancias en la aplicación e interpretación del Convenio Colectivo.

Discrepancias relativas a cualquier otra cuestión que la Ley atribuya a la Comisión Mixta del Convenio Colectivo.

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

Se designa como Comisión Paritaria de la representación de las partes negociadoras a la Comisión Mixta regulada en el art. 92 del Convenio Colectivo, la cual entenderá de aquellas cuestiones establecidas en la Ley u de cuantas otras le pudieran ser atribuidas.

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

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

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

DISPOSICIONES FINALES

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

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

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

Tercera. Las personas trabajadoras de Castrol España, S.L.U. dispondrán de un descuento 0,05 euros en el consumo de carburante en estaciones de servicio de BP. Al mismo tiempo cada persona trabajadora podrá tener un solo beneficiario de la tarjeta que disfrutará del mismo descuento. La efectividad de la extensión a todas las personas trabajadoras de la Compañía vendrá supeditada a la posibilidad de adaptar los sistemas a la actual situación.

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

Plan de ayuda para estudios de hijos/as de personas trabajadoras

Préstamo para la adquisición de automóviles

Préstamos para la adquisición de vivienda

Plan de asistencia sanitaria

Complemento de beneficios sociales del personal procedente de Mobil Oil, S.A.

(03/10.581/25)

